FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ 2025-2026)

RÉGION ACADEMIQUE
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

MISSION INFORMATION, CONTROLE & ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

APPRENTISSAGE : la foire aux questions de référence pour l'année 2025-2026

Date de création : 1er octobre 2025
Date de mise à jour : 30 juin 2026 (parties surlignées en jaune)
Archive : Lien direct pour accéder aux FAQ des années précédentes ***FAQ 2023-2024*** / ***FAQ 2024-2025***

Ce document rassemble tout un ensemble de propositions de réponses aux différents cas portés par les CFA à la connaissance du coordonnateur régional. Ces réponses sont rédigées par le coordonnateur lui-même et/ou par des experts sollicités (des services de l'Etat et des ministères : DREETS PACA, DDETS, inspecteurs du travail, DGEFP, DGESCO, …mais aussi des services internes du Rectorat : service des examens et concours, service des études et statistiques, corps d'inspection, etc.).
Pour plus de praticité, tous ces cas sont classés en fonction des indicateurs du référentiel qualité « QualiOpi ».

AVERTISSEMENT

Les éléments qui suivent ne peuvent toutefois pas prétendre à avoir une valeur universelle et être opposables en droit. Ils demeurent une proposition, dont le contenu peut être revu à tout moment, à la lueur d'éléments nouveaux, argumentés et justifiés.

Nota bene : **Pour trouver plus facilement la réponse à vos questionnements, trois options possibles :**
- Utilisez la fonctionnalité « Rechercher » (Ctrl + F) en tapant un ou des mots clefs (exemple : « rupture » pour rechercher les informations disponibles sur les ruptures de contrat) ;
- Utilisez les liens hypertextes à partir du tableau de rappel des indicateurs QualiOpi (après le sommaire) ;
- Se repérer à partir du sommaire.

Table des matières

1 CONDITIONS D'INFORMATION : Q1E7 - Indicateur n°1 (Habilitation à former / Certification qualité QualiOpi - Eduform / Affichages obligatoires / Immatriculations NDA et UAI / Gratuité de la formation / CVEC / Pratiques déloyales / Solde de la taxe d'apprentissage) 9
1.1 L'immatriculation UAI – Mise à jour 30 juin 2026 9
1.2 Le solde de la taxe d'apprentissage 9
1.3 Les confusions entre CFA public et CFA privé 10
1.4 La vérification des données d'un CFA 11
1.5 Ouverture d'une formation sous statut scolaire dans un CFA – Mise à jour 9 juin 2026 12
1.6 Ouverture d'une formation par apprentissage et habilitation à former 14
2 INDICATEURS DE RÉSULTAT : Q2E8 - Indicateur n°2 (Indicateurs de résultats / Modalités de calcul / InserJeunes / Valeur ajoutée) 29
2.1.1 Affichage des taux de résultat aux examens – Mise à jour 5 juin 2026 29
2.1.2 InserJeunes 30
3 TAUX D'OBTENTION AUX EXAMENS : Q3E9 - Indicateur n°3 (Taux d'obtention / Validation par blocs de compétences) 31

4 POSITIONNEMENT PÉDAGOGIQUE : Q4-8E11-15 - Indicateurs n°4 et 8 (Positionnement pédagogique / Tests de niveau / Conditions d'accès à l'apprentissage / Volume horaire d'enseignement en CFA / Conventions tripartites de réduction ou d'allongement / Contrôle conformité entreprise / Convention avec une tierce entreprise) 31

4.1 L'accès à l'apprentissage de jeunes de moins de 16 ans 31

4.1.1 Les questions portant sur la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage 32

4.1.2 La note régionale de cadrage pour la sécurisation des parcours en apprentissage 32

4.1.3 Le traitement des demandes de retour en formation initiale sous statut scolaire 38

4.1.4 La demande de dérogation pour l'accès en apprentissage avant 15 ans – Mise à jour 23 juin 2026 38

4.1.5 La signature d'un contrat avant la fin de l'année scolaire 42

4.1.6 L'accès à l'apprentissage sans avoir terminé la classe de 3ème – Mise à jour 5 juin 2026 43

4.2 L'accès en apprentissage des jeunes étrangers 46

4.2.1 L'acccès en apprentissage en cours de cycle – Mise à jour 18 juin 2026 47

4.2.2 Le retour en formation – Mise à jour 30 juin 2026 49

4.2.3 Le changement de spécialité professionnelle pendant un cycle de formation 51

4.2.4 La signature de plusieurs contrats d'apprentissage 52

4.2.5 Le contrôle de la conformité d'une entreprise 52

4.2.6 Le recours à une convention avec une tierce entreprise 55

4.2.7 Les pré-requis pour une entrée en formation – Mise à jour 24 juin 2026 60

4.2.8 L'avis du corps d'inspection pour un changement de formation en cours de cycle 66

4.2.9 Le positionnement réglementaire VS positionnement pédagogique 67

5 COMPÉTENCES : Q5E12 - Indicateur n°5 (Objectifs pédagogiques / Blocs de compétences et compétences). 69

6 ADAPTATION : Q6E13 - Indicateur n°6 (Adaptation du contenu de formation / Multimodalités / Mixité de public / Sportifs de haut niveau) 69

7 PROGRAMME DE FORMATION : Q7E14 - Indicateur n°7 (Conformité du contenu de la prestation / Dispositifs pédagogiques (co-intervention, …) / Disciplines d'enseignement / Enseignements obligatoires en apprentissage) 69

7.1.1 Le projet de construction d'une formation en un an préparant au CAP 69

7.1.2 Le projet de construction d'une formation en un an pour préparer un bac pro 70

7.1.3 Le volume horaire d'enseignement en CFA 71

7.1.4 Le programme d'Enseignement moral et civique 74

7.1.5 La grille horaire des enseignements en apprentissage 75

7.1.6 Les lettres de rentrée du corps d'inspection 75

7.1.7 La conformité du contenu de formation 76

8 MODALITÉS DE FORMATION : Q9E18 - Indicateur n°9 (Conditions de déroulement de la prestation / Livret d'apprentissage ou de suivi des compétences) 76

9 ACCOMPAGNEMENT : Q10E19 - Indicateur n°10 (Accompagnement des apprentis / Individualisation / Recherche d'entreprise / Statut de stagiaire de la formation professionnelle). 76

9.1.1 La suite à donner à un jeune ne souhaitant plus poursuivre en apprentissage – Mise à jour 22 juin 2026 76

9.1.2 Le financement rétro-actif par les OPCO 78

9.1.3 Le maintien du statut scolaire avant l'accès au statut de stagiaire de la formation professionnelle 78

9.1.4 Les modalités de stages à proposer à des stagiaires de la formation professionnelle 79

9.1.5 La signature d'une convention de stage pour les postulants à l'apprentissage sans entreprise..... 80

9.1.6 Les alternatives possibles au-delà des 3 ou des 6 mois pour le stagiaire de la formation professionnelle 81

9.1.7 Des questions portant sur le statut de SFP 84

9.1.8 Le CERFA dans le cas d'un candidat sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle ... 85

9.1.9 Le recours à une convention 86

9.1.10 Le délai des 3 mois pour des jeunes sans entreprise 86

10 ÉVALUATION : Q11E20 - Indicateur n°11 (Evaluation des compétences / Auto-évaluation / Indicateurs de résultats / Critères de performance / Portfolio / Habilitation à évaluer / Contrôle en cours de formation / CCF continué / Outils d'évaluation des compétences) 87

10.1.1 L'alternance en entreprise pendant les épreuves d'examen 87

10.1.2 Le bénéfice de notes d'une session à une autre 87

10.1.3 Les dates de dépôt des dossiers pour les épreuves à l'examen 88

10.1.4 Le CCF dans le cas de stagiaires de la formation continue en mixité de public 88

10.1.5 L'organisation des situations d'évalaution en CCF dans le cas d'une rupture de contrat 89

10.1.6 La demande d'habilitation au CCF dans le cadre d'un renouvellement 90

10.1.7 La demande d'habilitation au CCF dans le cas de l'ouverture d'une nouvelle formation 90

10.1.8 La demande d'habilitation au CCF dans le cas d'une rénovation d'un diplôme – Mise à jour 24 juin 2026 90

10.1.9 L'évaluation des compétences 92

10.1.10 Les modalités d'évaluation dans le cas de l'ouverture de nouvelles formations 92

10.1.11 Le cas de formations dans des établissements privés sous contrat en tant qu'UFA 94

10.1.12 Le calendrier pour les demandes d'habilitation au CCF 94

10.1.13 L'habilitation au CCF dans le cas d'apprentis en mixité de public 95

11 RUPTURE : Q12E21 - Indicateur n°12 (Engagement des apprentis / Election des représentants d'apprentis / Période d'accueil / Guide régional de sécurisation / Contrôle pendant la période probatoire / Prévention des ruptures / Médiation / Exclusion / Détail des éléments réglementaires des ruptures de contrat / Démission /Changement de CFA en cours de cycle) 96

11.1 Le cas d'un apprenti présent au CFA et absent en entreprise – Mise à jour 29 juin 2026 96

11.2 La rupture d'un contrat à la seule initiative de l'apprenti au-delà de la période probatoire – Mise à jour 17 juin 2026 96

11.3 La rupture avant la fin des examens – Mise à jour 8 juin 2026 97
11.4 L'interruption d'une formation diplômante par l'entreprise 98
11.5 La démission d'un apprenti 98
11.6 La conséquence d'une inaptitude au travail 100
11.7 Le maintien du statut scolaire pour un apprenti de moins de 16 ans en rupture de contrat 101
11.8 L'impact d'une rupture sur la prise en charge financière du contrat 102
11.9 Des absences pour phobie scolaire 103
11.10 L'exclusion d'un apprenti au sein d'une UFA 105
11.11 Le refus d'un CFA suite à un échec à l'examen 110
11.12 La gestion des absences dont en arrêt maladie 110

12 ARTICULATION : Q13E23 - Indicateur n°13 (Pédagogie de l'alternance / Rythme d'alternance / Coordination des missions entre CFA et entreprise / Traçabilité des échanges et fiches navettes / Visites en entreprises / Alternance intégrative / Pratiques réflexives) 111

12.1 Le nombre d'heures à réaliser en entreprise 111
12.2 Le nombre de visites en entreprise 112

13 ÉDUCATION : Q14E24 - Indicateur n°14 (Accompagnement socio-professionnel et éducatif / Citoyenneté / Partenariats / Formation initiale / Gestion des pratiques addictives / Cas d'atteinte à la laïcité / Valeurs de la République / Prévention violence – harcèlement - discrimination / Mixité - égalité – diversité) .. 112

13.1 Formation à la transition écologique 112
13.2 Pass'culture en CFA 112

14 DROITS & DEVOIRS : Q15E25 - Indicateur n°15 (Droits et devoirs des apprentis / Aides / Congés / Santé et sécurité / Travaux réglementés / Horaires de travail / Frais (restauration, …) / Règlement intérieur / Conseil de discipline / Accident de travail – de trajet / Abandon de poste / Arrêt maladie / Congés maternité – paternité / Gestion de l'absentéisme - Absences justifiées et injustifiées / Rémunération des apprentis / Succession de contrats / Fermeture pour vigilance météo / Liquidation judiciaire) 113

14.1 Les frais de restauration et d'hébergement – Mise à jour 19 juin 2026 113
14.2 Le cumul d'activités dans le cadre d'un contrat d'apprentissage 115
14.3 L'autorisation de sortie 115
14.4 La gestion d'un tiers temps thérapeutique après un arrêt de travail 115
14.5 Le temps de travail entre CFA et entreprise 117
14.6 La gestion d'apprentis cumulant des absences 118
14.7 Le cas d'un apprenti absent en CFA pour des raisons médicales 118
14.8 La demande de rattrapage des jours par l'entreprise 120
14.9 Les congés pour examens 120
14.10 Apprentissage et jours fériés 124
14.11 La demande de suivi des enseignements en CFA par un apprenti en arrêt de travail 125
14.12 Le cas d'une apprentie en congé maternité 126
14.13 Demande dérogation vacances scolaires 127

14.14 Aide au permis de conduire 128

14.15 Horaires de formation en CFA pour les mineurs 128

14.16 Rémunération des apprentis 129

14.17 Horaires de travail en entreprise 136

15 INSCRIPTION : Q16E26 - Indicateur n°16 (Inscription à l'examen, dont après une rupture de contrat ou arrêt maladie) / Conditions d'inscription (temps de présence en CFA et/ou en entreprise) / Conditions de diplôme / Dispenses et bénéfices / Reconnaissance de diplômes étrangers / Livret de formation / Candidat libre ou isolé / Aménagement des épreuves / Recours au dictionnaire / Prorogation du contrat à la suite d'un échec à l'examen / Changement de code RNCP en cours de cycle de formation) 137

15.1 La ré-inscription à l'examen après un double échec à l'examen – Mise à jour 29 juin 2026 137

15.2 Les pré-requis pour une inscription au BTS dans le cadre d'un contrat de professionnalisation – Mise à jour 18 juin 2026 138

15.3 L'inscription en « candidat libre » à l'examen 138

15.4 L'absence de dépôt des pièces dans Cyclades 139

15.5 La reconnaissance de diplômes étrangers 140

15.6 Les équivalences entre les diplômes 141

15.7 La date d'échéance d'enregistrement des fiches RNCP 143

15.8 Une situation de blocage lors de l'inscription aux examens 144

15.9 Arrêt de travail et examen 144

15.10 Absentéisme et inscription à l'examen 145

15.11 Le positionnement réglementaire VS positionnement pédagogique 147

15.12 L'entrée en apprentissage en 2ème année de BTS 148

15.13 L'impact d'une rupture de contrat sur l'inscription aux examens 148

15.14 La présence de l'apprenti aux épreuves d'examen 152

15.15 Les contacts au sein du service des examens et concours 153

15.16 Le responsable de l'inscription d'un apprenti 153

15.17 Le statut d'inscription d'un candidat 154

15.18 La campagne d'inscription pour la session 2026 155

15.19 Dispenses et bénéfices 155

15.20 Les conditions requises pour s'inscrire sous la catégorie « candidat isolé » (exemple en CAP IFCA) 157

16 ÉQUIPEMENTS & MATÉRIELS : Q17E29 - Indicateur n°17 (Usages du numérique / Plateaux techniques / Frais de premiers équipements) 157

17 COORDINATION INTERVENANTS : Q18E30 - Indicateur n°18 (Ressources humaines / Intervenants / Coordination) 157

18 RESSOURCES PÉDAGOGIQUES : Q19E31 - Indicateur n°19 (Ressources pédagogiques dont listées dans chaque référentiel / Adaptation au profil d'apprentis / Droits et usages des manuels scolaires / Actions de formation à distance) 157

19 RÉFÉRENTS : Q20E32 - Indicateur n°20 (Référents handicap / Référent mobilité / Mobilités internationales). 157

20 CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT : Q20E32 bis - Indicateur n°20 (Conseil perfectionnement). 158

21 RECRUTEMENTS INTERVENANTS : Q21E33 - Indicateur n°21 (Modalités de recrutement / Recrutement formateurs -intervenants extérieurs / Evaluation des compétences des formateurs / Direction d'un CFA) 158

21.1 L'habilitation à former 158

21.2 Le recrutement d'un formateur en EPS 159

22 FORMATION CONTINUE : Q22E34 - Indicateur n°22 (Formation continue des personnels / Plan de développement des compétences / CPF / Formation des maîtres d'apprentissage) 159

22.1 Le programme pluriannuel de contrôle – Mise à jour 16 juin 2026 159

23 VEILLE : Q23-25E38-40 - Indicateurs n°23 à 25 (Veille réglementaire / Pédagogique / Formations et métiers / Innovation / Alternance intégrative). 160

23.1 Les aides à la fonction tutorale – Mise à jour 16 juin 2026 160

23.2 Les aides aux employeurs – Mise à jour 10 juin 2026 160

23.3 La nature des structures pouvant conclure un contrat d'apprentissage 161

23.4 La demande de desinscrition du FIL Apprentissage 161

24 HANDICAP : Q26E41 - Indicateur n°26 (Inclusion des apprentis en situation de handicap / Aménagements parcours et épreuves / Coordination médecin du travail et référent handicap / Financement – Aides / Cas de discrimination) 163

24.1 Les aménagements de parcours 163

24.2 La gestion des restrictions médicales 164

24.3 Le prêt d'aides techniques pour les apprentis de 15 ans 164

24.4 Les aménagements des épreuves d'examen 164

24.5 L'aide humaine pour un apprenti en situation de handicap 165

25 SOUS-TRAITANCE : Q27E42 - Indicateur n°27 (Sous-traitance ou portage salarial / Point important sur la délégation de formation) 166

25.1.1 La délégation d'enseignement 166

26 INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE (TSF) : Q28E44 - Indicateur n°28 (Co-construction / Ingénierie de formation / Tableau stratégique de formation par compétence / Accueil, intégration en entreprise / Tout sur le maitre d'apprentissage) 167

26.1 La construction du TSF 167

26.2 Les conditions d'éligibilité à la fonction de maître d'apprentissage 167

27 ACCOMPAGNEMENT POST-CERTIFICATION : Q29E27-43 - Indicateur n°29 (Accompagnement à l'insertion professionnelle / Accompagnement à la poursuite d'études / Référencement dans Parcoursup / La saisie des vœux dans Affelnet / Le changement de CFA / La levée de la condition d'âge / Les dérogations pour entrer ou poursuivre sa formation en apprentissage avant 16 ans) 168

27.1 La recherche de CFA 168

27.2 Le référencement dans Affelnet 169

27.3 Le référencement dans Parcoursup 170

28 AMÉLIORATION CONTINUE : Q30-32E4-6 - Indicateurs n°30 à 32 (Traitement des réclamations, aléas, difficultés / Mesures d'amélioration)..... 170

28.1 Le champ d'exercice de la mlssion de contrôle pédagogique 170

28.2 Le dispositif d'accompagnement pédagogique – Mise à jour 22 juin 2026 171

28.3 Le programme pluriannuel de contrôle 172

28.4 Limite géographique de la mission 173

Préambule : rappel des indicateurs QualiOpi (et lien avec Eduform)

Indicateurs QualiOpi		Indicateurs Eduform
CRITÈRE 1 : Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus		
N°1	Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.	N°7
N°2	Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.	N°8
N°3	Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.	N°9
CRITÈRE 2 : L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires lors de la conception des prestations		
N°4	Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ ou le financeur concerné(s).	N°11
N°5	Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluables de la prestation	N°12
N°6	Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.	N°13
N°7	Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.	N°14
N°8	Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.	N°15
CRITÈRE 3 : L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre		
N°9	Le prestataire informe les publics bénéficiaires des conditions de déroulement de la prestation.	N°18
N°10	Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.	N°19
N°11	Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.	N°20
N°12	Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.	N°21
N°13	Pour les formations en alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipe avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen et long terme, et assure la coordination et la progressivité des apprentissages réalisés en centre de formation et en entreprise.	N°23
N°14	Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté.	N°24
N°15	Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.	N°25
N°16	Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.	N°26
CRITÈRE 4 : L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre		
N°17	Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques…).	N°29
N°18	Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux…).	N°30
N°19	Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.	N°31
N°20	Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.	N°32
CRITÈRE 5 : La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations		
N°21	Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations.	N°33
N°22	Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.	N°34
CRITÈRE 6 : L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel		
N°23	Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements.	N°38
N°24	Le prestataire réalise une veille sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements.	N°39
N°25	Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.	N°40
N°26	Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap.	N°41
N°27	Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.	N°42
N°28	Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.	N°44
N°29	Le prestataire développe des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite d'étude par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie permettant de développer leurs connaissances et leurs compétences.	N°27 et 43
CRITÈRE 7 : Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées		
N°30	Le prestataire recueille les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.	N°4
N°31	Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation.	N°5
N°32	Le prestataire met en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.	N°6

1 CONDITIONS D'INFORMATION : Q1E7 - Indicateur n°1 (Habilitation à former / Certification qualité QualiOpi - Eduform / Affichages obligatoires / Immatriculations NDA et UAI / Gratuité de la formation / CVEC / Pratiques déloyales / Solde de la taxe d'apprentissage)

1.1 L'immatriculation UAI – Mise à jour 30 juin 2026

Je suis gérant de (…), organisme de formation privé basé à (…), et je souhaite obtenir l'attribution d'un numéro UAI pour notre structure. Cette démarche nous est nécessaire pour finaliser des demandes de prise en charge auprès d'OPCO partenaires, qui l'exigent désormais dans leurs formulaires.
Voici les éléments de notre structure (…). Pourriez-vous m'indiquer la procédure à suivre et les pièces à fournir pour obtenir ce numéro ?
Le service au sein du rectorat en charge des immatriculations UAI est la direction interacadémique des études, de la statistique et de la prospective (DIASEP)
Dans l'académie d'Aix-Marseille : ce.diasep.aix@ac-aix-marseille.fr / à Nice : dsp-bea@ac-nice.fr
Plus de détail à lire dans le "Guide pratique de référencement d'un CFA" et la fiche spécifiquement dédiée à l'immatriculation UAI. Je vous invite à vous rapprocher de ce service.

Par courrier recommandé avec demande d'avis de réception **en date du (…) 2025, nous avons porté à votre connaissance l'ouverture d'un nouveau site de dispense d'actions de formation en apprentissage** pour notre Centre de Formation des Apprentis (…), situé à (…), et sollicité vos indications quant aux démarches à accomplir pour sa reconnaissance officielle.
À ce jour, et malgré l'importance de ce sujet, nous n'avons pas encore reçu de retour de vos services.
Or, la rentrée de l'année scolaire 2025/2026 a débuté depuis la fin du mois d'août, et nos actions de formation en apprentissage sont désormais engagées sur ce nouveau site.
Cette reconnaissance revêt, dans ce contexte, un caractère particulièrement essentiel et urgent, notamment afin de :

- sécuriser l'établissement et la conformité des contrats d'apprentissage (CERFA),
- garantir la bonne identification du site auprès des OPCO, CARIF-OREF et partenaires institutionnels,
- assurer la remontée réglementaire de nos effectifs au sein des outils nationaux de suivi de l'apprentissage.

Compte tenu des enjeux opérationnels et réglementaires associés à une rentrée déjà engagée, nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous indiquer, dans les meilleurs délais, les démarches à entreprendre ou le calendrier prévisionnel d'instruction de notre demande.
Vous êtes destinataires du FIL Apprentissage.
Dans la page 5 de chaque FIL, rubrique "La création d'un CFA", vous avez toute la marche à suivre dans les deux fiches ressources suivantes :
Guide pratique de référencement et Immatriculation UAI
La personne que vous avez cherché à contacter n'est plus au sein de ce service depuis septembre 2025 s'agissant de l'immatriculation UAI, et je vous invite à consulter la fiche pour utiliser la bonne adresse électronique.
Je rappelle que l'immatriculation en tant que CFA (avec un NDA) doit être préalable à la demande d'immatriculation auprès du rectorat.

1.2 Le solde de la taxe d'apprentissage

Je souhaiterais obtenir des informations concernant les critères d'éligibilité à la taxe d'apprentissage, en particulier pour le (…) CFA. En interne, les avis divergent : certains estiment que (…) pourrait être éligible, tandis que d'autres rappellent que, selon la réglementation, seuls les établissements privés à but non lucratif ou respectant certaines formes juridiques particulières peuvent percevoir le solde de la taxe d'apprentissage. Les structures privées à but lucratif et les établissements « commerciaux » n'y ont pas droit. Certaines associations bénéficiaires auparavant ne peuvent plus en profiter depuis la réforme de 2023.
J'ai par ailleurs le souvenir d'avoir travaillé pour des CFA privé qui percevaient la taxe, ce qui ajoute à ma confusion.
En vertu des dispositions de l'article L6241-4 du code du travail, les versements libératoires des entreprises doivent permettre de "financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage". Outre leur enregistrement au RNCP, ces formations technologiques et professionnelles doivent être dispensées, à temps complet et de manière continue, dans le cadre de la formation initiale et sous statut étudiant.
Cette définition exclut de fait, toute formation dispensée sous statut apprenti.
Les textes prévoient par ailleurs que, au titre des établissements éligibles, les établissements d'enseignement supérieur privés ne peuvent être habilités que s'ils sont à but non lucratif ; cela exclut de fait de toutes les sociétés constituées à but lucratif (SA, SAS, SARL…).

Un CFA privé comme public également, ne peut pas être éligible au versement du solde de la TA dès lors qu'il ne remplit pas les conditions légales pour en bénéficier. Je rappelle qu'un CFA peut percevoir ce solde uniquement sous forme de dons en nature, et cette opération ne relève pas de SoltéA.
Si certains CFA ont bénéficié dans le passé de ces versements, cela est vraisemblablement du à des erreurs lors de l'instruction des dossiers. La plateforme SoltéA d'une part, et le renforcement des contrôles lors des campagnes d'instruction par la Caisse des dépôts et les différents Ministères à l'échelle nationale d'une part, par les Préfectures de Région et les différents services instructeurs en région d'autre part visent notamment à garantir la fiabilité des formations habilitées à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage.
Plus de détail dans une fiche ressource à disposition (**lien direct**).

1.3 Les confusions entre CFA public et CFA privé

Dans leurs communications, des CFA de chambres consulaires se déclarent comme CFA privés … ou encore des CFA privés se déclarent comme des CFA privés hors contrat ….

Extrait de la fiche ressource Q1E7
La clarification du paysage de l'apprentissage
Le Ministère du travail en charge de la coordination en matière d'apprentissage

Depuis la promulgation de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le paysage de l'apprentissage a fondamentalement changé, mais des confusions perdurent malgré tout.
C'est bien le Ministère du travail et ses représentants en région (DREETS / DDETS) qui sont désormais en charge de la coordination en matière d'apprentissage, dans une démarche interministérielle et avec les autres services de contrôle.
Les ministères (éducation nationale, enseignement supérieur, jeunesse sport et vie associative, agriculture) sont désormais positionnés uniquement sur le contrôle pédagogique en tant que ministère certificateur (via leurs missions de contrôle. Ils participent au même titre que les autres acteurs, qu'ils soient publics comme privés, au développement de l'apprentissage, via leurs propres structures (GIP-FCIP, GRETA-CFA, CFA académique ou régional).

Le paysage de l'apprentissage : une grande diversité de CFA
Le Précis de l'apprentissage définit le CFA selon les termes suivants : « *Depuis la loi du 5 septembre 2018, le CFA est un organisme de formation qui dispense des actions de formation par apprentissage, concourant au développement des compétences, au sens de l'article L. 6211-2 du code du travail.*
C'est donc un organisme de formation qui est rattaché au titre V du livre III de la sixième partie (règlement intérieur, obligations comptables, bilan pédagogique et financier, publicité) comportant quelques spécificités (titre III du livre II de la sixième partie) ».
La Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a conduit à une augmentation significative du nombre d'apprentis, et du nombre de CFA.
Si tous les CFA partagent les mêmes objectifs et les mêmes obligations, tous ne se ressemblent pas.

Une première différenciation : CFA public ou CFA privé
Les CFA peuvent se différencier selon la nature de leur organisme de gestion, qui peut être privé ou public.
Ainsi, parmi les CFA publics, on retrouve :
Ceux rattachés à des ministères, comme l'éducation nationale, l'enseignement supérieur ou encore l'agriculture.
Ceux gérés par les chambres consulaires (commerce et industrie, métiers et artisanat, agriculture).
Ou encore ceux gérés par des collectivités territoriales (comme une métropole, voire une municipalité).
Les CFA privés quant à eux sont gérés par des syndicats professionnels (les CFA dits « de branche » comme les CFA du bâtiment), des associations, des sociétés coopératives, des sociétés par actions simplifiées, des sociétés à responsabilité limitée… ou d'autres structures (comme un CFA d'entreprise). Dont certains peuvent être à but non lucratif, et d'autres à but lucratif.

Il est impropre de qualifier les CFA privés, de « hors contrat » ou de « sous contrat »
Dans l'absolu, tout organisme de formation peut proposer de la formation initiale sous statut scolaire et/ou par apprentissage et/ou de la formation continue. Ce mélange des genres peut être à l'origine de confusions, car il arrive de qualifier à tort le CFA « d'établissement privé sous / hors contrat ».
Pourquoi ce qualificatif ne se justifie-t-il pas en apprentissage ?

Il convient de rappeler que les notions de "privé sous contrat" et "privé hors contrat" (d'association) sont rattachées uniquement à des classes en formation initiale sous statut scolaire au sein d'un établissement privé, et non à l'organisme de formation dans sa globalité.
En effet, le contrat d'association conclu entre l'Etat et un établissement d'enseignement privé sous contrat, qui a vocation à répondre à un « besoin scolaire reconnu » en vertu de l'article L. 442-5 du code de l'éducation, ne porte que sur l'enseignement scolaire à proprement parler, et ne recouvre pas les formations dispensées dans le cadre de l'apprentissage, qui relève de la formation professionnelle.
Par conséquent, l'accueil d'apprentis par un établissement d'enseignement privé sous contrat d'association, dans le cadre d'une convention conclue à cet effet avec un CFA, constitue une activité extérieure au secteur sous contrat qui, à ce titre, est organisée librement par l'établissement, ainsi que le rappelle le dernier alinéa de l'article L. 442-5 du code de l'éducation.
Pour aller plus loin sur les établissements privés et leurs relations avec l'Etat dans le cadre d'un contrat d'association, consulter la page dédiée du Ministère.
Voir pour plus de détail dans le Guide de sécurisation des parcours en apprentissage

1.4 La vérification des données d'un CFA

A quelle liste pouvons-nous nous référer à cette liste pour vérifier si un organisme de formation est certifié pour des actions de formation par apprentissage ou seulement pour des actions de formation ?
En outre, un établissement privé hors contrat peut-il accueillir des apprentis en mixité des publics ?
Depuis https://www.data.gouv.fr/datasets/liste-publique-des-organismes-de-formation-l-6351-7-1-du-code-du-travail/
cliquez sur : Annuaire des entreprises

Vous souhaitez savoir si un organisme de formation est certifié Qualiopi ?

L'Annuaire des Entreprises vous permet de vérifier facilement si une structure est certifiée Qualiopi, dans l'onglet « Labels et certificats ».

Consulter l'Annuaire des Entreprises

Entrez par exemple le SIRET
Puis cliquez sur Labels et certificat

- **Fiche résumé**
- **Dirigeants**
- **Documents**
- **Données financières**
- **Annonces et observations**
- **Labels et certificats**

Un exemple (pour cet OF, il est certifié pour les actions de formations et les actions de formation par apprentissage)

Organisme de formation

Cette structure est un organisme de formation, à jour de ses obligations.

Cette structure est certifiée Qualiopi. C'est un organisme dont les formations peuvent **obtenir un financement public**.

Le nombre de stagiaires et les spécialités sont déclarés par l'organisme de formation dans le Bilan Pédagogique et Financier. La période concernée est celle de l'exercice comptable.

Numéro Déclaration Activité (NDA)	Détails	Certification(s) Qualiopi
93132198213	**Spécialité :** Formations générales/Spécialités plurivalentes de la communication **Effectifs formateurs :** [redacted] **Effectifs stagiaires :** 22 **Déclaration :** le [redacted]/2025, en région Provence-Alpes-Côte d'Azur	ACTIONS DE FORMATIONS ACTIONS DE FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

Pour la 2ème question, il faut savoir qui est le CFA car dans tous les cas, l'apprenti est rattaché à un CFA dans le cadre d'une convention de formation …

- Soit il s'agit de l'établissement privé qui serait également CFA … à vérifier l'existence d'un NDA auprès de la DREETS ou via la page internet citée supra … partie Annuaire des entreprises …
- Soit il s'agit d'un autre CFA qui a signé une délégation de formation avec cet établissement privé … il faut s'asssurer que cette convention existe.

1.5 Ouverture d'une formation sous statut scolaire dans un CFA – Mise à jour 9 juin 2026

Dans le cadre du développement de notre offre de formation, nous vous adressons en pièce jointe notre déclaration d'ouverture d'une section de préparation au Certificat d'Aptitude Professionnelle (…) au sein de notre établissement. Cette formation sera mise en œuvre conformément au référentiel national en vigueur et aux prescriptions du ministère de l'Éducation nationale. Vous trouverez dans la démarche simplifiée, les éléments relatifs à l'organisation de la formation, notamment les modalités pédagogiques, les périodes de formation en milieu professionnel, ainsi que les moyens humains mobilisés pour son encadrement.
Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire ou tout document nécessaire à l'instruction de notre demande (…).
Ces sujets font régulièrement l'objet de réponses de ma part que je partage largement dans chaque FIL Apprentissage, et notamment en 1ère page - Foire aux questions (lien direct / indicateur 1).
Ils sont également au cœur de certaines fiches ressources à la disposition de tous les CFA, par exemple cette fiche en dernière page :

INDICATEUR	FICHE	MOTS-CLEFS
1	Q1E7	**Habilitation à former – ouverture de nouvelles formations** / Certification qualité QualiOpi - Eduform / Affichages obligatoires / Immatriculations NDA et UAI / Gratuité de la formation / CVEC / Pratiques déloyales / Privé hors contrat et sous contrat / Solde de la taxe d'apprentissage (à noter la FAQ DGESCO - mars 2026).

Voici la partie extraite de la fiche Q1E7 qui devrait répondre à votre question du moins pour la partie "scolaire".

L'ouverture de formations sous statut scolaire par un CFA

Pour les formations professionnelles pré-bac

Le service compétent est la direction des établissements privés (DEEP). Contact : ce.deep@ac-aix-marseille.fr (Académie d'Aix-Marseille) / horscontrat2d@ac-nice.fr (Académie de Nice)
Le "support de compétence" de la DEEP est un établissement « scolaire », donc ici un organisme hors contrat.
Pour les niveaux 3 et 4, il s'agit d'une déclaration d'ouverture (articles L. 441-1 et D. 441-1 du code de l'éducation) pour du hors contrat .
Un changement du code nature dans la base RAMSESE est opéré par la direction régionale académique de la statistique, des études et de la prospective (DIASEP).
Puis, au bout de 5 ans d'exercice et sans que cela soit une obligation, un établissement peut demander à être lié à l'Etat par un contrat (simple ou d'association). Le contrat simple permet un enseignement réalisé par référence au programme, un contrat d'association nécessite qu'un besoin local soit reconnu par le recteur et il est exigé un strict respect des enseignements.
Un contrat d'association engage l'établissement, notamment sur l'obligation de faire participer ses maîtres - rémunérés par l'Etat - aux opérations de mobilité.
Plus de détail à cette adresse : https://www.education.gouv.fr/les-etablissements-d-enseignement-scolaire-prives-2942

Pour les formations professionnelles post-bac

Pour une formation de l'enseignement supérieur, la procédure est sensiblement la même, hormis un élément : il ne s'agit pas d'une déclaration mais d'une simple information à faire auprès de la DRAESRI (Contact : controle.prive.es@region-academique-paca.fr). L'actualisation de la liste des formations est faite chaque année par ce service dans le cadre d'une enquête qui leur est adressée.
Après instruction, le code nature de la structure est passé de 605 à 400 correspondant aux établissements d'enseignement supérieur relevant du Code de l'éducation, en indiquant la spécialité "accueil des apprentis".
De la même façon que les formations pré-bac, les organismes de formation peuvent demander à ce que leurs formations supérieures soient « sous contrat d'association » avec l'Etat.
Plus de détail à cette adresse : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-etablissements-d-enseignement-superieur-prives-46348

S'agissant de la demande d'ouverture de formations par apprentissage, de même la réponse est apportée dans la même fiche

Extrait : ***Les distinctions entre certification et habilitation***

L'habilitation à former : principe général

Les certifications sont référencées au RNCP (répertoire nationale des certifications professionnelles), géré par France compétences (voir à l'adresse suivante : https://www.francecompetences.fr/). Une habilitation est une forme d'autorisation délivrée à un organisme de formation pour proposer dans son offre de formation une certification donnée.

Extrait de Mon compte formation : « Une « habilitation à former » est l'autorisation que délivrent les organismes porteurs des certifications inscrites au répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique (RS). Par ce biais, les organismes certificateurs autorisent (habilitent) des organismes de formation à préparer à leur certification. En tant qu'organisme de formation, vous vous engagez à être habilité à former par l'organisme certificateur si vous proposez une formation visant une certification inscrite au RNCP ou au RS, sur la plateforme Mon Compte Formation (confer les Conditions Générales de Mon Compte Formation- article 3.1 : critères à respecter par les organismes de formation pour être référencés) ».

France compétences collecte les habilitations qui lui sont transmises par les certificateurs.

L'habilitation à former pour les diplômes du ministère de l'éducation nationale

A date,

- *les certifications inscrites au RNCP ou RS et portées par des ministères (principalement le ministère de l'Éducation nationale) ne sont pas encore concernées par l'habilitation à former. Un message d'alerte informatif dans le RNCP reste affiché aux usagers ;*
- *l'ouverture d'une formation par apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale ne requiert donc pas d'aval du Recteur d'académie. Par contre, considérant la règle absolue posée dans le Précis de l'apprentissage (DGEFP – Ministère du travail septembre 2021), page 45 : « Point de vigilance : Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. 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", il est vivement conseillé de se rapprocher de l'inspectrice ou de l'inspecteur de la spécialité afin de l'informer de tout projet d'ouverture de nouvelles formations, et de bénéficier si besoin de ses conseils et recommandations. L'inspecteur coordonnateur de la mission pourra être contacté à cette fin.*

Depuis la publication du décret n° 2025-500 du 6 juin 2025, une habilitation à former sera désormais exigible pour les diplômes du CAP au BTS. L'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition sera progressive, et est fixée au plus tard le 2nd semestre 2026 (cf « Plan qualité et lutte contre les fraudes dans la formation professionnelle » – Juillet 2025).

***A date : Aucune instruction nationale n'a encore été transmise aux rectorats. Dans tous les cas, les CFA seront tenus informés dans les prochains FIL Apprentissage** (…).*

Enfin, il faut rappeler le point de vigilance à avoir en apprentissage (extrait de la fiche **Q1E7**).

> *Prendre l'attache de l'inspectrice ou de l'inspecteur en charge de la spécialité professionnelle du diplôme dès que le projet d'ouverture voit le jour. Pour rappel,*
>
> *« Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. 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 » (Extrait du Précis de l'apprentissage publié par la DGEFP – Ministère du travail - page 45). Il faut entendre par « certificateur », à l'échelle locale,*
>
> - *soit le corps d'inspection (se reporter à l'annuaire régional du Rectorat de région académique),*
> - *soit l'inspecteur coordonnateur de la mission d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique en apprentissage qui peut servir de relais auprès du corps d'inspection.*

S'agissant du CAP (…), il s'agit de (…).

Concernant l'ouverture de formations de BTS sous statut scolaire, suffit-il de déposer la demande avec le formulaire en piece jointe ?

Le **lien direct** vers le dernier FIL publié début avril.

Les réponses à votre question figure dans la fiche ressource de la dernière page du FIL, **Q1E7 :**

- page 6 pour l'ouverture de formations sous statut scolaire (je vous invite à vous rapprocher du contact indiqué : controle.prive.es@regionacademique-paca.fr). Pour rappel, et afin d'appréhender plus globalement tous les services au sein du Rectorat, un dépliant est à votre disposition dans chaque FIL, page 5 - rubrique "Le Rectorat" - Dépliants de présentation des services du Rectorat pour **CFA privés**

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2025-2026

Je me permets de vous solliciter afin d'obtenir des informations concernant la procédure à suivre pour la mise en place d'une formation sous statut scolaire au sein de notre Centre de Formation d'Apprentis : CAP (…), BAC Pro (…)
Dans le cadre de notre développement pédagogique et afin de répondre aux besoins de notre territoire, nous souhaitons élargir notre offre de formation en proposant ce dispositif. À ce titre, nous aimerions connaître :

- Les démarches administratives à engager,
- Les pièces à fournir pour constituer un dossier,
- Les délais à prévoir pour l'instruction et la validation de la demande,
- Ainsi que tout élément complémentaire permettant de garantir la conformité de notre projet avec la réglementation en vigueur.

Je me permets de préciser qu'un CFA ne peut pas par principe proposer une formation initiale sous statut scolaire … c'est différent pour une école privée qui comprend également en son sein un CFA …
Pour répondre à vos questions, voici un extrait d'une nouvelle fiche ressource qui sera publiée lors du prochain FIL (Fiche « Statut de stagiaire de la formation professionnelle »).

Extrait

Précisions sur les CFA également OF, et pouvant proposer un statut « scolaire » aux candidats

Pour les formations professionnelles pré-bac

Le service compétent est la direction des établissements privés (DEEP). Contact : *ce.deep@ac-aix-marseille.fr* /
Le "support de compétence" de la DEEP est un établissement « scolaire », donc ici un organisme hors contrat.
Pour les niveaux 3 et 4, il s'agit d'une déclaration d'ouverture (articles L. 441-1 et D. 441-1 du code de l'éducation) pour du *hors contrat* . Puis, au bout de 5 ans d'exercice, un établissement peut demander à être lié à l'Etat par un contrat (simple ou d'association). Le contrat simple permet un enseignement réalisé par référence au programme, un contrat d'association nécessite qu'un besoin local soit reconnu par le recteur et il est exigé un strict respect des enseignements. Un contrat d'association engage l'établissement, notamment sur l'obligation de faire participer ses maîtres - rémunérés par l'Etat - aux opérations de mobilité.
Plus de détail à cette adresse : *https://www.education.gouv.fr/les-etablissements-d-enseignement-scolaire-prives-2942*.

Pour les formations professionnelles post-bac

Pour qu'un OF également CFA puisse proposer une formation sous statut d'étudiant à des apprentis en rupture de contrat qui à l'issue de la période limite des 6 mois, n'ont pas retrouvé d'entreprise malgré l'accompagnement actif du CFA …. Ces OF doivent faire une déclaration d'ouverture auprès du service de la DRAESRI ; après instruction, le code nature de la structure est passé de 605 à 400 (correspondant aux établissements d'enseignement supérieur relevant du Code de l'éducation), en indiquant la spécialité "accueil des apprentis".
Contact : controle.prive.es@region-academique-paca.fr

1.6 Ouverture d'une formation par apprentissage et habilitation à former

ACTUALITE IMPORTANTE

Depuis la publication du décret n° 2025-500 du 6 juin 2025, une habilitation à former sera désormais exigible en apprentissage et en formation continue pour les diplômes du CAP au BTS. L'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition sera progressive, et est fixée au plus tard le 2nd semestre 2026 (cf « Plan qualité et lutte contre les fraudes dans la formation professionnelle » – Juillet 2025). Des informations seront communiquées aux CFA via les prochains FIL Apprentissage.
Dans tous les cas, le CFA doit se conformer aux attentes du ministère certificateur. Les recommandations du « Précis de l'apprentissage » (Ministère du travail – DGEFP) prennent de ce fait tout leur sens :
« Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. 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 »

Nous préparons au DCG et DSCG depuis une (…) d'année en formation initiale et en formation continue.
Nous avons toujours été éligible au financement CPF pour nos candidats en formations continues.
Or, depuis l'an dernier, les structures qui gèrent le CPF nous demande une "preuve" que (…) est bien habilité à préparer au DCG/DSCG (…)
(Réponse de la DGESIP)
Etant donné qu'effectivement, il est indiqué sur les fiches RNCP du DCG & du DSCG qu'aucun organisme préparant à la certification ne peut être habilité, il n'est possible de justifier du contraire (…)
(Complément de la mission régionale)
Lire la fiche resource dédiée : Q1E7

Je me permets de vous solliciter au sujet d'un projet porté par (…) professionnelle depuis plus de 20 ans. Forte d'une longue expérience dans l'accueil et la formation d'apprenties, elle souhaite lancer pour la rentrée prochaine son propre centre : le **CFA (…)**
Ce projet s'appuie sur un concept fort et une réelle expertise métier :

- **Le concept :** Un CAP en 1 an (sans matières générales) axé sur une immersion professionnelle totale, très orientée "terrain" et (…).
- **Les moyens :** Un plateau technique déjà opérationnel (…) et un local dédié au CFA situé à (..)
- **L'équipe :** Elle sera accompagnée par (…)

Une étude de marché a déjà confirmé un besoin local pour ce type de formation spécialisée et plusieurs candidates sérieuses sont déjà prêtes à s'inscrire. Comment creer une déclaration d'ouverture ?
Je réponds à votre message en appuyant mon argumentation sur la lettre d'actualités que nous publions chaque mois (le FIL Apprentissage) - pour exemple, le **lien direct** vers le FIL du mois de mai 2026.
En page 5 du FIL, dans la page dédiée aux fiches ressources, vous disposez d'une rubrique intitulée "La création d'un CFA". Je vous invite à vous reporter à la 1ère fiche, dans laquelle vous trouverez les différentes étapes à suivre pour immatriculer et référencer ce CFA
Le guide pratique de référencement
Quand le CFA sera créé, j'invite les responsables à respecter l'une des recommandations rappelées dans ce guide :
Autre point de vigilance pour les diplômes des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur : suivre la recommandation première du Précis de l'apprentissage publié par la DGEFP – Ministère du travail
« Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. 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 »
Il conviendrait dès lors de présenter cette nouvelle formation à l'inspectrice de l'éducation nationale en charge de ce diplôme dans l'académie de (…)
En complément, je me permets d'apporter les remarques suivantes :

- Chaque contrat d'alternance a ses spécificités. La fiche ressource suivante en présente les éléments clefs : "Différences **entre les contrats** (apprentissage VS professionnalisation)"
- En principe, tout CFA devrait être en capacité de pouvoir proposer des contrats d'apprentissage pour les durées complètes des cycles de formation préparant aux diplômes ciblés, soit une durée de 2 ans pour un CAP. Les aménagements de la durée des contrats (par réduction ou allongement) sont tout à fait possibles, tout comme les aménagements du contenu du parcours de formation à la suite de positionnements pédagogiques en bonne et due forme. Le risque est réel pour un CFA ne souhaitant proposer qu'un format unique de formation (un an par exemple) d'obliger tous les candidats, quels que soient leurs profils, à suivre ce modèle. Or, on retrouve parfois, dans ces promotions, des candidats sans diplômes équivalents ou supérieurs (sans bénéfices de notes ou dispenses d'épreuves de l'enseignement général), ou encore en difficulté pour obtenir le diplôme en un an.
- Sur ce sujet, vous noterez que :
    - Le positionnement pédagogique de chaque apprenti est obligatoire ;
    - Dans le cas d'une réduction de la durée du contrat à un an, la signature d'une convention tripartite de réduction de la durée du contrat est obligatoire ;
    - Cette réduction a un impact sur la rémunération de l'apprenti, puisque l'apprenti est considéré alors avoir fait une 1ère année et sera donc rémunéré sur la base de la 2ème année ;
    - Tous les détails à lire dans la fiche ressource disponible page 5, rubrique "Positionnement et aménagement " : Fiche ressource complète (37 pages)
- Le secteur de l'esthétique a fait et continue à faire l'objet d'une attention particulière des services de l'inspection du travail et de la mission de contrôle pédagogique. Je vous remercie de consulter les courriers à destination des CFA / des entreprises co-signés par la DREETS et le Rectorat de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur dans le secteur de l'esthétique.
- S'agissant du contrôle de la conformité des entreprises dans ce secteur en particulier, j'encourage les responsables à consulter, dans la rubrique dédiée de la page 5, la fiche "Principales recommandations pédagogiques du corps d'inspection par diplômes" - focus sur le CAP Esthétique - Cosmétique - Parfumerie.

Le CFA envisage l'ouverture d'un CAP Vente en apprentissage lors de la rentrée prochaine.
Nous souhaitons vous rencontrer pour vous présenter ce projet.
Pouvez-vous nous proposer quelques créneaux pour un rendez-vous deuxième quinzaine de mai ou début juin en fonction de vos disponibilités ?
Je vous remercie de la démarche faite auprès de la mission de contrôle pédagogique.
Je souhaite préciser les éléments suivants :

- Tout d'abord, je me permets de relever le fait que le CAP vente n'existe pas.... je pose l'hypothèse qu'il s'agit du CAP équipier polyvalent du commerce (?). Pour confirmation.
- Le "Précis de l'apprentissage" (DGEFP) recommande effectivement de se rapprocher du Ministère certificateur avant toute ouverture de nouvelles formations. Considérant le fait que vos questions vont porter spécifiquement sur la mise en oeuvre du référentiel de ce CAP (par hypothèse également), je propose de vous mettre en relation directe avec Stéphane Agarrat, inspecteur économie gestion faisant fonction et en charge du suivi de ce diplôme. Je le remercie par avance de la suite qu'il pourra donner à votre message.
- Si vos questions devaient porter plus généralement sur la mise en oeuvre de cette formation en apprentissage, je vous rappelle que l'offre proposée dans chaque FIL Apprentissage, page 4 - partie "Offres du moment" reste active (dispositif d'accompagnement).

Je me permets de prendre attache auprès de vous car nous envisageons de proposer le « CAP (…) » à la rentrée 2026.
Nous proposions cette année 2025/26 le TP (…) dont le référentiel se rapproche du CAP (…) au point qu'une équivalence est possible pour les titulaires de l'un ou l'autre de ces diplômes.
Nous n'avions pas connaissance de ce diplôme qui nous a été suggéré par une personne de la DREETS et devant la difficulté rencontrée notamment pour organiser les examens, très peu de jurés sont habilités sur le TP (…), nous avons décidé d'opter pour le CAP à la prochaine rentrée.
Il se trouve que le référentiel est même plus adapté à notre public notamment sur (…)
(…) je tenais à vous partager cette information si vous aviez des conseils à nous donner.

Je note votre projet d'ouverture du CAP (…) à la RS 2026.
Permettez-moi simplement de questionner les raisons qui vous ont conduit à envisager cette réorientation de votre offre de formation, car il faudrait vous assurer que cette offre réponde aux besoins du monde économique et professionnel de proximité. Vous pouvez questionner le référent apprentissage de la DDETS (…) à cette fin (cf Dépliants de présentation des services du Rectorat pour CFA privés).
Comme cela est spécifié dans le FIL Apprentissage, je vous encourage à vous rapprocher de l'inspecteur en charge de ce diplôme au sein de l'académie (…) :

Cf page 5 de chaque FIL Apprentissage
Rubrique "Le Rectorat"
Annuaire du Rectorat (inspection / service des examens et concours)
Onglet "Insp. diplômes (…)"

Je vous remercie également de noter les éléments suivants :

- il n'existe pas à ce stade d'équivalences entre des diplômes des Ministères de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur et des titres professionnels du Ministère du travail ;
- l'ouverture d'un CAP en lieu et place d'un TP obéit à des obligations spécifiques, comme le suivi des enseignements obligatoires (EPS, PSE, ... par exemple) - cf fiche ressource Maquettes pédagogiques en apprentissage
- la durée également change, puisque le cycle d'un CAP est de deux ans, avec toutefois la possibilité d'aménager par réduction ou allongement la durée du contrat et/ou le contenu du parcours de formation à la suite de positionnement pédagogique des postulants à l'apprentissage - cf fiche ressource Positionnement pédagogique en apprentissage.

Quelles sont les conditions pour ouvrir une formation de BTS par apprentissage ?
Le **lien direct** vers le dernier FIL publié début avril.
Les réponses à votre question figure dans la fiche ressource de la dernière page du FIL, **Q1E7 :**

- pages 19 et 20 pour l'ouverture de formations par apprentissage.

Notre centre de formation souhaite obtenir une habilitation dans le cadre d'une demande d'éligibilité au CPF.
Dans le dossier à constituer, il nous est demandé de fournir une habilitation à former.
Pourriez-vous m'indiquer la procédure à suivre pour l'obtenir, s'il vous plaît ?

En tant que destinataire du FIL Apprentissage, je me permets de rappeler l'importance de mener une veille individuelle et encore plus collective du FIL. Certes, je mesure tout à fait la complexité de gérer au quotidien un CFA, mais le FIL, par sa fréquence (mensuelle) devrait vous permettre de prendre ce temps. Dans chaque FIL, l'édito peut guider selon le cas votre lecture ... mais vous noterez aussi qu'au-delà de toutes les actualités rassemblées dans les pages 1 à 3, les fiches ressources à la fois thématiques (page 5) et par indicateurs qualité (page 6) peuvent constituer des repères parfois utiles et nécessaires. La FAQ aussi en page de garde, et une lecture transversale des différentes questions peuvent vous permettre de nourrir vos réflexions.
Sur le sujet de l'habilitation à former, dans le FIL publié en avril, page de garde - encadré sur la FAQ

La FOIRE aux questions du FIL - Les réponses aux questions à consulter dans la FAQ 2025-2026

Indicateur 1 : Quelle est la procédure d'habilitation à former applicable aux organismes de formation ?
Extrait (…)

Nous sommes un CFA Agricole rattaché à (…) et nous ouvrirons pour la rentrée 2026 une formation de l'éducation nationale : le CAP fleuriste. Nous avons inscrit cette formation au CARIF-OREF, et nous sommes référencés sur AFFELNET (…)

En réponse, voici les éléments que je souhaite porter à votre connaissance :

- Sauf erreur de ma part, vous n'êtes pas destinataire du "FIL Apprentissage", sorte de lettre d'actualités publiée tous les mois par la mission régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur (pour rappel, le **FIL d'avril 2026**). Sauf avis contraire de votre part, j'ajoute votre adresse mail dans la liste de diffusion de ce FIL. Vous noterez que toutes les personnes intéressées peuvent se manifester auprès de moi pour en être également destinataires.
- S'agissant de l'**ouverture d'une nouvelle formation par apprentissage**, vous noterez qu'à date, les CFA restent libre de proposer toute ouverture de formations en apprentissage préparant à des diplômes de l'éducation nationale et ce, depuis la loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel". Toutefois, vous noterez qu'une habilitation à former devrait être demandée à terme. Pour plus de détail sur l'habilitation à former dont il est question dans le **Plan qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle** publiée en juillet 2025, lire la fiche **Q1E7** extraite du FIL, page 6.
- Dans cette même fiche, il est rappelé une règle absolue, posée dans le **Précis de l'apprentissage** (DGEFP – Ministère du travail septembre 2021), page 45 : « *Point de vigilance : Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. 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*". **Je vous conseille par conséquent de contacter l'inspecteur en charge du suivi du CAP Fleuriste dans l'académie de Nice**, afin a minima de lui présenter votre projet d'ouverture. Vous noterez que le nom et contact mail de cet inspecteur est disponible dans la fiche "**Annuaire** du Rectorat (inspection / service des examens et concours)" (page 5 du FIL, rubrique "Le Rectorat"). Pour information, il s'agit de : **Benoit Bernier (benoit.bernier@ac-nice.fr)**
- **(…)**

Je me permets de vous contacter afin d'obtenir des précisions concernant les modalités de contractualisation pour nos futurs apprenants en BTS Management Opérationnel de la Sécurité.
Afin de sécuriser les démarches avec nos entreprises partenaires, je souhaiterais savoir s'il existe des critères spécifiques ou des prérequis obligatoires pour valider un contrat d'alternance dans ce domaine.
Concernant la réglementation CNAPS, l'autorisation préalable d'accès à la formation est-elle le seul document nécessaire à la signature du contrat, ou les entreprises doivent-elles exiger d'autres justificatifs ?

(Message co-rédigé avec l'inspecteur de la spécialité)
Le CNAPS est un organisme rattaché au ministère de l'Intérieur qui s'assure de la moralité des professionnels de la sécurité privée.
S'agissant des apprentis, ils doivent obtenir l'autorisation préalable du CNAPS pour exercer (pas d'autorisation = pas de contrat de travail). Le CNAPS vérifie que les apprentis n'ont pas de casier judiciaire ni même d'antécédents judiciaires. La demande se fait très facilement sur la plateforme internet du CNAPS.
L'organisme de formation doit également être autorisé à exercer par le CNAPS : pas d'autorisation = interdiction d'ouvrir un CFA.
Ces obligations sont définies par le livre VI du Code de la sécurité intérieure ; et plus précisément s'agissant des apprentis, le décret n°2016-515 du 26 avril 2016.
En complément, s'agissant cette fois des entreprises cibles du référentiel et du contrôle de conformité (cf priorité n°4 du programme pluriannuel de contrôle 2023-2026 - consulter le bilan intermédiaire), les types d'entreprises exerçant des activités de sécurité privée relèvent :

- soit de services internes de sécurité de grandes entreprises (grande distribution, sites industriels, sites touristiques, sites tertiaires) ;
- soit de services de sécurité des administrations publiques, des hôpitaux, des collectivités locales.

Nous préparons l'ouverture, à compter de la rentrée de septembre 2026, d'une structure privée destinée à préparer à distance au BTS MCO et au BTS NDRC.
Notre objectif est de permettre à nos apprenants de suivre un parcours de formation à distance les préparant aux épreuves du BTS, en vue de l'obtention du diplôme national.
Avant tout dépôt, nous souhaitons sécuriser avec vos services le régime applicable à notre projet, les formalités à accomplir et la liste des pièces à produire.

À ce jour, nous avons engagé les démarches relevant de la formation professionnelle auprès de la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans le cadre d'un projet incluant également l'apprentissage, et sommes actuellement en attente de l'instruction de notre dossier.
En revanche, nous ne disposons pas, à ce stade, d'un numéro UAI attribué par le rectorat.
Pourriez-vous s'il vous plaît nous préciser :

- le service compétent au sein du rectorat pour instruire ce type de projet
- si notre projet relève d'une déclaration d'ouverture d'établissement privé hors contrat préparant à des diplômes de l'enseignement technique
- s'il relève également, compte tenu de la modalité distancielle envisagée, d'une déclaration spécifique au titre de l'enseignement à distance
- la liste exacte des pièces attendues dans notre cas
- l'existence éventuelle de formulaires académiques, modèles ou trames à utiliser
- les délais d'instruction à anticiper et les modalités de dépôt du dossier
- les éventuels points de vigilance particuliers pour la préparation au BTS MCO et au BTS NDRC dans un format distanciel.

Nous souhaiterions également savoir si vous attendez, au-delà des pièces administratives et juridiques, des éléments pédagogiques complémentaires, par exemple :

- maquettes pédagogiques,
- organisation des enseignements à distance,
- modalités de suivi de l'assiduité,
- modalités d'évaluation,
- présentation de l'équipe pédagogique,
- description des outils numériques utilisés.

Sauf erreur de ma part, vous êtes déjà destinataire du "FIL Apprentissage", sorte de lettre d'actualités publiée tous les mois par la mission régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur (pour rappel, le **FIL d'avril 2026**).
Je vous propose de répondre à vos questions en prenant appui sur les fiches ressources mises à la disposition des CFA dans chaque FIL (et principalement dans ses deux dernières pages).
Je vous encourage également à consulter les réponses déjà apportées aux CFA, à lire **dans la FAQ** page de garde de chaque FIL (dont la partie dédiée aux ouvertures de nouvelles formations - Indicateur n°7).

- Sur le sujet de **l'ordonnancement des tâches** à effectuer dans la réalisation de votre projet, vous noterez que l'immatriculation effective en tant que CFA est un préalable avant toute autre opération. Pour plus de détail, lire la fiche "Guide **pratique de référencement**" extraite du FIL, page 5 - rubrique "La création d'un CFA".
- S'agissant de **l'immatriculation UAI d'un CFA auprès du rectorat** de proximité, je vous invite à consulter la fiche dédiée ("Immatriculation **UAI** d'un CFA), extraite du FIL, page 5 - rubrique "La création d'un CFA".
- **A propos de la formation 100% en distanciel,** vous noterez qu'il n'existe pas de référencement de CFA en tant que tel. La formation à distance, autorisée par le législateur depuis la loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" constitue uniquement une modalité pédagogique de mise en œuvre des actions de formation. Il vous reviendra de préciser dans chaque CERFA et dans chaque contrat de formation associé à quelle hauteur vos actions de formation seront proposées à distance, sachant que le NPEC sera impacté dès lors que ce volume dépassera les 80% du total. Pour plus de détail sur les exigences fixées à la formation à distance, lire la fiche ressource **Q19E31** extraite du FIL, page 6.
- S'agissant de l'**ouverture d'une formation par apprentissage**, vous noterez qu'à date, les CFA restent libre de proposer toute ouverture de formations en apprentissage depuis la loi citée supra. Pour plus de détail sur l'habilitation à former dont il est question dans le **Plan qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle** publiée en juillet 2025, lire la fiche **Q1E7** extraite du FIL, page 6. Vous lirez dans cette même fiche et pour information, les conditions requises pour pouvoir proposer des formations privées hors contrat et hors apprentissage.
- Dans cette même fiche, il est rappelé une règle absolue, posée dans le **Précis de l'apprentissage** (DGEFP – Ministère du travail septembre 2021), page 45 : « *Point de vigilance : Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. 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*". Je vous conseille, une fois les immatriculations auprès de la DREETS et du Rectorat finalisées, de contacter les inspecteurs en charge du suivi des BTS MCO et NDRC dans l'académie de Nice, afin a minima de leur présenter votre projet d'ouverture. Vous noterez que les noms et contacts mail de ces inspecteurs sont disponibles dans la fiche "**Annuaire** du Rectorat (inspection / service des examens et concours)" (page 5 du FIL, rubrique "Le Rectorat"). Pour information, il s'agit de : Kulemann Sebastien <Sebastien.Kulemann@ac-nice.fr> pour les BTS MCO et NDRC.
- Considérant les modalités de formation proposées (100% à distance), il me semble important de rappeler les exigences relatives au **contrôle de la conformité des entreprises sous votre responsabilité**, et considérant par

ailleurs toutes les dérives auxquelles nous avons pu assister depuis 2021 notamment. Aussi, je vous recommande de lire avec attention les fiches ressources référencées dans la rubrique "Contrôle de la conformité des entreprises" (page 5 du FIL), et en particulier : les fiches "Principales **recommandations pédagogiques** du corps d'inspection par diplômes" et modèles de grilles de contrôle (exemples en BTS **NDRC** - **MCO**). Vous noterez que ce contrôle est l'une des 4 priorités pédagogiques fixées à tous les CFA depuis 2023 (priorité n°4), aussi je vous recommande fortement la lecture et la prise en compte de cette priorité et des 3 autres (à lire le **bilan du programme** pluriannuel de contrôle 2023-2026, extrait de la page 5 du FIL, rubrique "La mission régionale et le programme annuel de contrôle") afin de vous y conformer.

- Parmi les autres fiches à disposition, je vous invite à prendre connaissance en particulier des fiches suivantes :
  Positionnement pédagogique : **Fiche ressource** complète (36 pages)
  Fiche spécifique sur le statut de **stagiaire de la formation professionnelle**
  Autres **conseils, vigilances et alertes** diverses
  Différences **entre les contrats** (apprentissage VS professionnalisation)
  Aide dans la construction du tableau stratégique de formation par compétences (**TSF**) et du **livret d'apprentissage**
  Notice pour la construction des **maquettes pédagogiques**

Nous souhaitons solliciter l'ouverture d'une nouvelle section en apprentissage pour la formation suivante : CAP (…) , à compter de la rentrée **2026/2027 pour notre centre (…)**
Cette ouverture répond à un besoin identifié sur notre territoire et à la demande de nos entreprises partenaires, prêtes à accueillir des apprentis dans ce domaine. Notre établissement dispose des moyens nécessaires pour assurer cette formation conformément aux exigences pédagogiques (….)

Je vous remercie pour ce message, il s'agit au niveau de la mission régionale que je coordonne d'une simple information pour laquelle je n'ai pas à émettre de remarques particulières, à l'exception de la demande que je fais systématiquement et que vous avez eu la précaution de suivre … d'en informer surtout l'inspecteur de la spécialité.
Je précise, depuis la libéralisation de l'apprentissage, que l'ouverture de toute formation en apprentissage dans le secteur privé n'est pas soumise à un aval du Recteur.
A l'échelle d'un territoire, et d'un département en particulier, les cellules départementales de l'apprentissage pilotées notamment par les DDETS et qui associent en principe tous les acteurs locaux dont les CFA, peuvent être des instances de réflexion et de développement d'offres en apprentissage coordonnées aux besoins des acteurs économiques et professionnels.

Je me permets de vous contacter dans le cadre d'une création d'un CFA ayant vocation à dispenser des BTS à l'horizon de la rentrée prochaine (Septembre 2026).
Nous sommes en cours de certification Qualiopi & ERP et visons l'acquisition du statut d'Organisme de Formation & CFA. En parallèle, il me semble que les Sections de Technicien Supérieur que nous visons (BTS …) nécessitent un agrément de la part du rectorat.
Pourriez-vous m'en dire plus quant aux modalités pour obtenir le dit agrément ?

Je note que vous avez pour projet l'ouverture d'un OF et d'un OFA, avec une offre de formation visant des diplômes du Ministère de l'enseignement supérieur (BTS MCO et NDRC notamment).
En réponse à votre demande d'information, je souhaite vous apporter les éléments suivants (*à noter : toutes les ressources citées dans mon message sont extraits d'une lettre d'actualités mensuelle produite par la mission régionale de contrôle pédagogique des formations par apprentissage - Le FIL Apprentissage, le dernier ici : **FIL Apprentissage Février 2026**). Tous les CFA en sont destinataires) :*

- d'emblée, je porte à votre connaissance un dépliant de présentation des principaux services du Rectorat de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur : le dépliant de présentation des services du Rectorat pour CFA privés ;
- ensuite, voici une fiche ressource construite pour accompagner les premiers pas dans la création d'un CFA : "Le guide pratique de référencement d'un CFA", à laquelle j'ajoute une fiche traitant de l'immatriculation UAI pour les CFA ;
- vous aurez noté dans le "Plan Qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle" publié en juillet dernier qu'une habilitation à former sera désormais nécessaire pour les diplômes du CAP au BTS. Le décret prévoit une mise en œuvre à compter du 1er octobre 2025, et le plan de communication du Gouvernement un déploiement à l'horizon du 2nd semestre 2026. Nous devrions avoir des consignes plus claires à l'approche de la rentrée 2026 en principe ;
- plusieurs points de vigilance à avoir :
  - dans les formes de mixité de public que vous pourriez être amené à créer, entre des étudiants inscrits sous statut scolaire dans une formation privée hors contrat, et des apprentis engagés dans des formations visant aux mêmes diplômes voire des stagiaires de la formation continue, je vous précise que le statut de "CFA

privé hors contrat" n'existe pas. Qu'il soit public ou privé, tout CFA est tenu de respecter strictement les attentes des Ministères en tant que certificateurs dès lors qu'ils proposent des diplômes relevant de ces Ministères. Une fiche ressource en rappelle les principales obligations (fiche ressource sur les principales différences entre les deux contrats d'alternance) ;
  - la mise en œuvre d'une formation sous statut étudiant requiert une déclaration d'ouverture, pour les BTS auprès de la Direction régionale académique de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Vous trouverez toutes les informations nécessaires et utiles dans cette fiche Q1E7 ;
- je peux également vous conseiller de bien vous inscrire dans les 4 priorités pédagogiques fixées à tous les CFA depuis 2023. En complément de ces 4 priorités, il est vivement conseillé la lecture du bilan du programme annuel de contrôle 2023-2026. Vous noterez dans les 4 priorités pédagogiques, la priorité 4 qui concerne le contrôle de la conformité des entreprises. Face aux dérives auxquelles nous avons du faire face, et qui ont pu conduite à l'impossibilité pour certains apprentis de se présenter à des épreuves de leur examen, j'appelle votre vigilance sur ce point (à lire le document ressource « Les recommandations en matière de contrôle de conformité entreprise », et notamment les deux premières pages et toutes les parties concernant l'ensemble de votre offre prévisionnelle : BTS …) ;
- dans tous les cas, il existe une règle absolue, posée dans le Précis de l'apprentissage (DGEFP – Ministère du travail septembre 2021), page 45 : « Point de vigilance : Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. 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". Je vous propose de revenir vers moi à l'approche de la rentrée pour que je puisse vous mettre en relation avec les inspecteurs en charge de ces BTS dans l'académie d'Aix-Marseille ;
- enfin, des attentes spécifiques sont formulées par le Ministère de l'éducation nationale en tant que Ministère certificateur. Je vous invite à consulter trois fiches qui le précisent notamment :
  - Indicateur 1 (pour la partie dédiée à l'habilitation à former) : Q1E7
  - Indicateur 7 (Respect des exigences du certificateur) : Fiche Q7E14
  - Indicateur 16 (Respect des conditions d'inscription et de certification) : Fiche Q16E26
  - au-delà, toutes les autres fiches ressources doivent être également consultées et partagées au sein de votre CFA pour clarifier ces attentes - disponibles depuis chaque FIL Apprentissage (voir en particulier les deux dernières pages).

Je me permets de vous écrire car nous souhaitons concevoir les programmes de deux nouveaux BTS pour lesquels nous sommes régulièrement sollicités, avec l'objectif de pouvoir les proposer dès la rentrée de septembre 2026.
Il s'agit du BTS (…) et du BTS (…). Nous avons étudié les référentiels avec mon équipe pédagogique, mais je souhaiterais disposer de précisions complémentaires sur les attendus des programmes et, le cas échéant, en informer le rectorat dans une démarche coordonnée.
Pourriez-vous, s'il vous plaît, m'indiquer les interlocuteurs à contacter dans ce cadre ?

Je me permets de rappeler les éléments suivants :

- Une formation ne devrait pas être proposée sur la base du seul nombre de demandes de postulants à l'apprentissage, et sans s'être assuré au préalable qu'elle répond bien à un besoin des entreprises de proximité, et si elle ne dispose pas déjà d'un réseau d'entreprises prêtes à s'engager dans le recrutement d'apprentis pour préparer ces diplômes en particulier. Je vous rappelle l'existence de la fiche "**Accompagnement vers l'apprentissage**", qui peut nourrir votre réflexion sur ce sujet.
- Je souhaite porter une vigilance sur l'importance de bien vous assurer de la conformité des entreprises, et la fiche "**Recommandations en matière de contrôle de conformité des entreprise**s" vous apporte plusieurs points de vigilance à prendre en compte.
- Le fichier **Annuaire** du Rectorat (inspection / service des examens et concours) disponible dans chaque FIL Apprentissage (page 5 - rubrique "Le rectorat") vous renseigne sur les noms des inspecteurs en charge du suivi de chacun des diplômes. Dans l'académie d'Aix-Marseille, pour le BTS (…)
- Toute éventuelle démarche auprès d'eux ne pourrait se faire sans avoir pris le temps de consulter avec attention l'ensemble des ressources déjà à disposition, les référentiels, certes, mais également les guides d'accompagnement pédagogique et autres supports d'accompagnement. Aussi, je vous recommande fortement de consulter la fiche mise à jour portant sur l'aide dans la construction des maquettes pédagogiques, dont la dernière partie "Les sites de référence à consulter".

Si après cette lecture, des questions complémentaires devaient rester, vous pourriez les leur adresser dans le même message de présentation de votre CFA et de la nouvelle offre de formation que vous proposez.
Considérant le nombre de CFA, et l'offre exponentielle en BTS notamment dans la filière économie et gestion, vous comprendrez que les inspecteurs ne peuvent pas toujours répondre à toutes les sollicitations issues de CFA privés.

Je souhaite ouvrir, au sein de mon lycée privé, une classe CAP « Métiers divers » en apprentissage pour un public en situation de handicap. Vous trouverez en pièce jointe le projet de demande d'ouverture correspondant.
Je me permets de solliciter vos conseils et votre avis sur ce projet, afin de m'assurer de sa pertinence et de sa conformité aux attendus institutionnels.

Je souhaite préciser qu'il ne me revient pas d'instruire cette demande. Je peux simplement émettre les remarques suivantes :

- toute ouverture de formation en apprentissage à date ne requiert pas d'aval du recteur, Toutefois s'il s'agit d'une ouverture en mixité de public, cette ouverture est sans doute conditionnée aux décisions de votre structure d'appartenance et de votre cfa porteur ;
- il me semblerait également utile que vous puissiez questionner le CFA (…) afin d'étudier les formes de complémentarité à l'échelle de votre territoire et dans un objectif de non concurrence entre les établissements ;
- comme le précisé le « Précis de l'apprentissage » de la DGEFP, il est recommandé également de se rapprocher du rectorat et notamment des inspecteurs de spécialités qui peuvent être de bons conseils ;
- le CAP « métiers divers » n'existe pas dans le RNCP.Je vous rappelle que tout contrat d'apprentissage doit cibler une certification inscrite au RNCP disposant donc d'un code RNCP « actif » ;
- enfin, s'agissant des publics accueillis, je vous encourage à vous rapprocher de l'AGEFIPH ou de structures comme CAP EMPLOI qui pourront être également de bons conseils.

En tant qu'etablissement d'enseignement supérieur technique privé, nous souhaitons déposer un dossier afin de proposer des formations BTS (….), sous statut scolaire et par apprentissage. Le processus est il bien celui décrit ici et les delais sont ils toujours de deposer la demande avant le 1er juin pour une rentrée en année N+1 ?
Je vous invite à consulter l'une des fiches ressources disponibles dans les FIL Apprentissage, celle intitulée Q1E7 (dernière page du FIL).
La réponse à votre question se trouve :

- pages 5 et 6 pour l'ouverture de formations sous statut scolaire ;
- pages 13 et 14 pour l'ouverture de formations par apprentissage.

Nous aimerions lancer à la rentrée prochaine le CS (…). Pourriez-vous me renseigner sur les démarches pour une demande d'ouverture ? Nous souhaiterions pouvoir le dispenser en alternance.

Je note que vous n'êtes pas destinataire direct du FIL Apprentissage alors que plusieurs membres de votre CFA le sont (…). Je me permets de rappeler que les demandes d'ouverture de formations par apprentissage font régulièrement l'objet de questions, et la FAQ disponible depuis chaque FIL (exemple dans le **FIL de janvier 2026** - cf en première page) rend compte des réponses apportées.
Sur ce thème, je vous invite à consulter la FAQ, depuis le sommaire - indicateur n°7 - L'ouverture de nouvelles formations.

Nous souhaiterions ouvrir un cap pâtissier pour la rentrée 2026.
Pourriez-vous me dire ce que nous devons faire pour cela, s'il vous plait ?

L'ouverture d'une formation par apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale ne requiert pas d'aval du Recteur d'académie. Par contre, il est vivement conseillé de se rapprocher de l'inspectrice ou de l'inspecteur de la spécialité afin de l'informer de tout projet d'ouverture de nouvelles formations, et de bénéficier si besoin de ses conseils et recommandations.
S'agissant du CAP (…), il s'agit de (…)
En complément, vous aurez noté dans le "Plan Qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle" publiée en juillet dernier qu'une habilitation à former sera désormais nécessaire pour les diplômes du CAP au BTS. Le décret prévoit une mise en œuvre à compter du 1er octobre 2025, et le plan de communication du Gouvernement un déploiement à l'horizon du 2nd semestre 2026. Nous devrions avoir des consignes plus claires à l'approche de la nouvelle année en principe.
Un point de vigilance à noter : dans les formes de mixité de public que vous pourriez être amené à créer, entre des étudiants inscrits sous statut scolaire dans une formation privée hors contrat, et des apprentis engagés dans des formations visant aux mêmes diplômes, je vous précise que le statut de "CFA privé hors contrat" n'existe pas. Qu'il soit public ou privé, tout CFA est tenu de respecter strictement les attentes du Ministère de l'éducation nationale dès lors qu'ils proposent des diplômes relevant de ce Ministère certificateur.
Une fiche ressource en rappelle les principales obligations (fiche ressource sur les principales différences entre les deux contrats d'alternance). Je vous encourage vivement à la consulter.
Enfin, je rappelle que le sujet de la qualité de la pédagogie de l'alternance fera l'objet d'une grande attention en 2026, le nouveau programme de contrôle pour l'année à venir le fixant comme un objectif. Et ce dans la continuité du programme précédent (2023-2026) dans lequel l'une de vos formations est encore inscrite et fait l'objet d'un suivi programmé entre le 15 et le 31 mars 2026. La consultation du **bilan de ce programme** peut s'avérer utile et nécessaire.

Sur le sujet plus précisément de la pédagogie de l'alternance, vous aurez noté la nouvelle fiche ressource sur **le livret d'apprentissage**, ou encore le **GT régional** sur l'alternance intégrative.

Nous souhaiterions ouvrir le BTS (…) en alternance à la rentrée de septembre 2026.
Pourriez-vous m'indiquer les démarches à suivre et m'orienter vers les documents ou formulaires nécessaires à compléter pour cette ouverture ?

Sauf erreur de ma part, vous êtes destinataire du FIL Apprentissage.
Je vous précise que les demandes d'ouverture de formations par apprentissage ont fait l'objet de réponses de ma part dans la foire aux questions notamment.
En synthèse, l'ouverture d'une formation par apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale ne requiert pas d'aval du Recteur d'académie. Par contre, et comme vous l'avez fait d'ailleurs auprès de (…), il est vivement conseillé de se rapprocher de l'inspectrice ou de l'inspecteur de la spécialité afin de l'informer de tout projet d'ouverture de nouvelles formations, et de bénéficier si besoin de ses conseils et recommandations.
En complément :

- Vous aurez noté dans le "Plan Qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle" publiée en juillet dernier qu'une habilitation à former sera désormais nécessaire pour les diplômes du CAP au BTS. Le décret prévoit une mise en œuvre à compter du 1er octobre 2025, et le plan de communication du Gouvernement un déploiement à l'horizon du 2nd semestre 2026. Nous devrions avoir des consignes plus claires à l'approche de la nouvelle année en principe.
- D'ores et déjà, je ne peux que vous conseiller à ce stade de bien vous inscrire dans les 4 priorités pédagogiques fixées à tous les CFA pour la rentrée 2025. En complément de ces 4 priorités, il est vivement conseillé la lecture du bilan du programme annuel de contrôle 2023-2026.
- En complément, voici d'autres ressources qui pourraient vous aider dans vos réflexions :
  Le dernier FIL publié pour le mois de DÉCEMBRE 2025, sélection des dernières ressources et actualités sur l'apprentissage par la mission régionale d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique des formations par apprentissage en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Accessible depuis les sites des académies d'Aix-Marseille et de Nice, ou directement à cette adresse : https://www.ac-aix-marseille.fr/media/39077/download.
  Vous noterez en particulier les deux dernières pages, et l'ensemble des fiches ressources thématiques et par indicateur qualité à la disposition de tous les CFA.
  Un point de vigilance à noter : dans les formes de mixité de public que vous pourriez être amené à créer, entre des étudiants inscrits sous statut scolaire dans une formation privée hors contrat, et des apprentis engagés dans des formations visant aux mêmes diplômes, je vous précise que le statut de "CFA privé hors contrat" n'existe pas. Qu'il soit public ou privé, tout CFA est tenu de respecter strictement les attentes du Ministère de l'éducation nationale dès lors qu'ils proposent des diplômes relevant de ce Ministère certificateur.
  Une fiche ressource en rappelle les principales obligations (fiche ressource sur les principales différences entre les deux contrats d'alternance). Je vous encourage vivement à la consulter.

Nous souhaiterions ouvrir un CPA petite enfance sur (…). Nous avons de nombreuses demandes à ce jour en formation continue et ou en alternance. Notre organisme de formation se trouve sur (…). Notre NDA est en cours de traitement.
Pouvez-vous nous dire les démarches à suivre ?

Vous évoquez le CAP petite enfance, je précise qu'il s'agit du CAP Accompagnant éducatif petite enfance - fiche RNCP 38565 - Lien : https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38565/
Sauf erreur de ma part, je n'ai pas encore connaissance de votre CFA. En règle générale, je dispose de cette information dès que les CFA, immatriculés auprès d'une DREETS, demandent leur immatriculation UAI auprès de nos services de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, du rectorat d'Aix-Marseille ou de Nice.
Je note que vous venez juste d'entamer cette démarche d'immatriculation préalable auprès de la DREETS.
D'emblée, je porte à votre connaissance une première fiche ressource construite pour accompagner les premiers pas dans la création d'un CFA : "Le guide pratique de référencement d'un CFA", à laquelle j'ajoute une fiche traitant de l'immatriculation UAI pour les CFA.
Vous aurez noté dans le "Plan Qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle" publiée en juillet dernir qu'une habilitation à former sera désormais nécessaire pour les diplômes du CAP au BTS. Le décret prévoit une mise en œuvre à compter du 1er octobre 2025, et le plan de communication du Gouvernement un déploiement à l'horizon du 2nd semestre 2026. Nous devrions avoir des consignes plus claires à l'approche de la rentrée en principe.
D'ores et déjà, je ne peux que vous conseiller à ce stade de bien vous inscrire dans les 4 priorités pédagogiques fixées à tous les CFA pour la rentrée 2025. En complément de ces 4 priorités, il est vivement conseillé la lecture du bilan du programme annuel de contrôle 2023-2026.
Vous noterez dans les 4 priorités pédagogiques, la priorité 4 qui concerne le contrôle de la conformité des entreprises. Face aux dérives auxquelles nous avons du faire face, et qui ont pu conduite à l'impossibilité pour certains apprentis

de se présenter à des épreuves de leur examen, j'appelle votre vigilance sur ce point (à lire le document ressource « Les recommandations en matière de contrôle de conformité entreprise », et notamment les deux premières pages et toutes les parties concernant l'ensemble de votre offre prévisionnelle : CAP AEPE).
En complément, voici d'autres ressources qui pourraient vous aider dans vos réflexions :

- Le dernier FIL publié pour le mois de SEPTEMBRE 2025, sélection des dernières ressources et actualités sur l'apprentissage par la mission régionale d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique des formations par apprentissage en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Accessible depuis les sites des académies d'Aix-Marseille et de Nice, ou directement à cette adresse :https://www.ac-aix-marseille.fr/media/38205/download. Vous noterez en particulier les deux dernières pages, et l'ensemble des fiches ressources thématiques et par indicateur qualité à la disposition de tous les CFA.
- Vous noterez dans ce FIL également, en page 5, les fiches ressources regroupées dans la rubrique "La création d'un CFA" dont les premières fiches citées supra sont issues.
- Dans tous les cas, il existe une règle absolue, posée dans le Précis de l'apprentissage (DGEFP – Ministère du travail septembre 2021), page 45 : « Point de vigilance : Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. 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". Je vous propose de revenir vers moi à l'approche de la rentrée pour que je puisse vous mettre en relation avec les inspecteurs en charge de ces BTS dans l'académie d'Aix-Marseille.
- Enfin, des attentes spécifiques sont formulées par le Ministère de l'éducation nationale en tant que Ministère certificateur. Je vous invite à consulter trois fiches qui le précisent notamment :
    - Indicateur 1 (pour la partie dédiée à l'habilitation à former) : Q1E7
    - Indicateur 7 (Respect des exigences du certificateur) : Fiche Q7E14
    - Indicateur 16 (Respect des conditions d'inscription et de certification) : Fiche Q16E26
- Toutes les autres fiches ressources doivent être également consultées et partagées au sein de votre CFA pour clarifier ces attentes - disponibles depuis les FILS Apprentissage (mensuels).

Un point de vigilance à noter : dans les formes de mixité de public que vous pourriez être amené à créer, entre des étudiants inscrits sous statut scolaire dans une formation privée hors contrat, et des apprentis engagés dans des formations visant aux mêmes diplômes, je vous précise que le statut de "CFA privé hors contrat" n'existe pas. Qu'il soit public ou privé, tout CFA est tenu de respecter strictement les attentes du Ministère de l'éducation nationale dès lors qu'ils proposent des diplômes relevant de ce Ministère certificateur.
Une fiche ressource en rappelle les principales obligations (fiche ressource sur les principales différences entre les deux contrats d'alternance). Je vous encourage vivement à la consulter. S'agissant des attentes du Ministère certificateur, vous les retrouverez sous forme détaillée dans les fiches "Qualité pédagogique" évoquées supra.
Je vous précise également l'existence d'un portail régional "Apprentissage", accessible soit depuis le site de l'académie d'Aix-Marseille, soit depuis le site de l'académie de Nice, comprenant plusieurs blocs thématiques :

- L'information et le contrôle pédagogique des formations par apprentissage (page principale de référence)
- Les modalités d'accès à l'apprentissage (dont pour les jeunes de moins de 15 ans)
- La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (taxe d'apprentissage)
- L'évaluation en CCF (contrôle en cours de formation)
- Le positionnement pédagogique en apprentissage VS le positionnement réglementaire pour les scolaires et les stagiaires de la formation professionnelle"

Je me permets de vous solliciter car j'aurais besoin de précisions concernant la mise en œuvre de certaines mentions complémentaires et certificats de spécialité dans le secteur des métiers de bouche et de la restauration.
Auriez-vous l'amabilité de me communiquer, si vous les avez, les coordonnées de l'inspecteur en charge de ces mentions complémentaires et certificats de spécialité ? Ces informations me permettraient d'entrer rapidement en contact avec la personne compétente et d'obtenir les éclairages nécessaires à la bonne organisation de ces parcours.
En tant que destinataire du FIL Apprentissage, vous avez accès à ce type d'information.
Extrait de la page 5, rubrique "la création d'un CFA" - L'annuaire du Rectorat (inspection / service des examens et concours)
Onglet : "Diplômes par inspecteur"
Extrait ciblé :

Commission professionnelle consultative	Secteur	Sous-secteur	Niveau	Diplôme	Intitulé de la spécialité (et options)	Code RNCP	Inspecteurs Aix-Marseille	Inspecteurs Nice
CPC Services et produits de consommation	Secteur Alimentation	Sous-secteur	Niveau 3	MC3	Vente-conseil en boucherie	38636		Benoît BERNIER

CPC Services et produits de consommation	Secteur Tourisme, hôtellerie, restauration	Sous-secteur	Niveau 4	MC4	Sommellerie	37382		Patrick DEMEUSOY
CPC Services et produits de consommation	Secteur Alimentation	Sous-secteur	Niveau 3	MC3	Boulangerie spécialisée	37313	Jean-Marc ALRAN	Benoît BERNIER
CPC Services et produits de consommation	Secteur Alimentation	Sous-secteur	Niveau 3	MC3	Pâtisserie de boutique	38761	Jean-Marc ALRAN	Benoît BERNIER
CPC Services et produits de consommation	Secteur Tourisme, hôtellerie, restauration	Sous-secteur	Niveau 3	MC3	Art de la cuisine allégée	37567	Karen HENRY-BURATTI	
CPC Services et produits de consommation	Secteur Tourisme, hôtellerie, restauration	Sous-secteur	Niveau 3	MC3	Cuisinier en desserts de restaurant	37380	Karen HENRY-BURATTI	Patrick DEMEUSOY
CPC Services et produits de consommation	Secteur Tourisme, hôtellerie, restauration	Sous-secteur	Niveau 3	MC3	Employé traiteur	37566	Karen HENRY-BURATTI	Patrick DEMEUSOY
CPC Services et produits de consommation	Secteur Tourisme, hôtellerie, restauration	Sous-secteur	Niveau 3	MC3	Employé barman	37379	Karen HENRY-BURATTI	Patrick DEMEUSOY
CPC Services et produits de consommation	Secteur Alimentation	Sous-secteur	Niveau 3	MC3	Pâtisserie boulangère	37315	Jean-Marc ALRAN	Benoît BERNIER
CPC Services et produits de consommation	Secteur Alimentation	Sous-secteur	Niveau 3	MC3	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées	37316	Jean-Marc ALRAN	Benoît BERNIER

Pour contacter les inspecteurs, prenom.nom@ac-aix-marseille.fr ou prenom.nom@ac-nice.fr
Vous veillerez à consulter la page de référence sur les certificats de spécialisation à l'adresse suivante :
https://eduscol.education.fr/771/diplomes-professionnels

Nous sommes (…), un organisme de formation basé à (..) et certifié Qualiopi au titre des actions de formation. Nous ne dispensons pas de formation par apprentissage, uniquement de la formation continue pour adultes. Dans ce cadre, nous souhaiterions connaître la **procédure d'habilitation** applicable aux organismes privés associatifs préparant des publics adultes au **CAP**, notamment (…).
Pourriez-vous nous indiquer le service compétent et un contact mail et téléphone direct et la procédure d'habilitation à suivre pour une association de formation continue (dossier, formulaire, cahier des charges)
Je vous remercie par avance des renseignements que vous pourrez nous apporter afin de demander notre habilitation auprès du rectorat.

NB : ce message contient des liens hypertextes actifs

(…) S'agissant de l'habilitation à former dont il est question dans le "Plan qualité et lutte contre les fraudes dans la formation professionnelle" publié en juillet 2025, applicable en apprentissage et en formation continue et annoncée pour le second semestre 2026, les modalités n'ont pas été communiquées à date aux rectorats.

Voici en complément les informations mises à la disposition des OF-CFA au sein de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, extraites d'une fiche ressource (**Q1EE7**) disponible dans les lettres d'actualités mensuelles "FIL Apprentissage" (exemple : le **FIL de mars 2026**)
Dès que nous serons destinataires des instructions, nous en communiquerons les détails dans un prochain FIL Apprentissage. Je vous propose d'ajouter votre adresse mail dans la liste de diffusion, sauf avis contraire de votre part.
Extrait de la fiche **Q1EE7** :

Les distinctions entre certification et habilitation
L'habilitation à former : principe général
Les certifications sont référencées au RNCP (répertoire nationale des certifications professionnelles), géré par France compétences (voir à l'adresse suivante : https://www.francecompetences.fr/). Une habilitation est une forme d'autorisation délivrée à un organisme de formation pour proposer dans son offre de formation une certification donnée.

Extrait de Mon compte formation : « *Une « habilitation à former » est l'autorisation que délivrent les organismes porteurs des certifications inscrites au répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique (RS). Par ce biais, les organismes certificateurs autorisent (habilitent) des organismes de formation à préparer à leur certification. En tant qu'organisme de formation, vous vous engagez à être habilité à former par l'organisme certificateur si vous proposez une formation visant une certification inscrite au RNCP ou au RS, sur la plateforme Mon Compte Formation (confer les Conditions Générales de Mon Compte Formation- article 3.1 : critères à respecter par les organismes de formation pour être référencés)* ».
France compétences collecte les habilitations qui lui sont transmises par les certificateurs.

L'habilitation à former pour les diplômes du ministère de l'éducation nationale
A date,
- les certifications inscrites au RNCP ou RS et portées par des ministères (principalement le ministère de l'Éducation nationale) ne sont pas encore concernées par l'habilitation à former. Un message d'alerte informatif dans le RNCP reste affiché aux usagers ;
- l'ouverture d'une formation par apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale ne requiert donc pas d'aval du Recteur d'académie. Par contre, considérant la règle absolue posée dans le Précis de l'apprentissage (DGEFP – Ministère du travail septembre 2021), page 45 : « *Point de vigilance : Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. 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*", il est vivement conseillé de se rapprocher de l'inspectrice ou de l'inspecteur de la spécialité afin de l'informer de tout projet d'ouverture de nouvelles formations, et de bénéficier si besoin de ses conseils et recommandations. L'inspecteur coordonnateur de la mission pourra être contacté à cette fin.

Depuis la publication du décret n° 2025-500 du 6 juin 2025, une habilitation à former sera désormais exigible pour les diplômes du CAP au BTS. L'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition sera progressive, et est fixée au plus tard le 2nd semestre 2026 (cf « Plan qualité et lutte contre les fraudes dans la formation professionnelle » – Juillet 2025).
A date : Aucune instruction nationale n'a encore été transmise aux rectorats. Dans tous les cas, les CFA seront tenus informés dans les prochains FIL Apprentissage.

-
Autres cas spécifiques
- Une habilitation à former est nécessaire pour le diplôme de la mention complémentaire Encadrement secteur sportif (MCE2S), co-porté par le Ministère de l'éducation nationale et les Ministères de la jeunesse. Toute ouverture de la MC E2S doit en effet faire l'objet d'une autorisation par le recteur d'académie après concertation du délégué régional académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES). Cette procédure doit être suivie par tout opérateur (lycée, OF-CFA ou OF autre) pour pouvoir être mise en œuvre.
Cette condition d'habilitation à former est valable également en apprentissage, ce qui est une première pour un diplôme de l'Education nationale
Complément de la DGESCO : La MCE2S est le seul diplôme pour lequel une habilitation est nécessaire. Il n'est pas prévu que d'autres diplômes soient concernés à terme. L'information a été vérifiée auprès du bureau des diplômes professionnels.
Référence : le courrier de la DGESCO aux recteurs du 31 mai 2022 portant sur la mise en œuvre des nouvelles certifications du secteur sportif dans la voie professionnelle.
Pour connaître les opérateurs habilités à ce jour, ci-après la fiche RNCP :
https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36328/
- Dans les collectivités d'outre-mer de Nouvelle Calédonie et de Polynésie française, les conditions de mises en œuvre de l'apprentissage sont différentes (les structures pour pratiquer l'apprentissage doivent être habilitées).
Réf. : les points 13° et 15° de l'article 1 du Décret n° 2022-850 du 3 juin 2022 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives au brevet de technicien supérieur et le décret n° 2020-398 du 3 avril 2020 relatif à la certification en langue anglaise pour les candidats à l'examen du brevet de technicien supérieur , qui sont rattachés respectivement à l'article D.687-2 (concerne la Nouvelle Calédonie) et D.686-2 (concerne la Polynésie Française).

Je me permets de solliciter dans le cadre de la réglementation relative à l'habilitation des centres de formation d'apprentis à préparer aux diplômes de l'Education Nationale et notamment nous concernant ceux du BTS (…).
À la suite de la publication du décret n° 2025-500 du 6 juin 2025, prévoyant la mise en place d'une habilitation à former pour les diplômes du CAP au BTS, je souhaiterais, s'il vous plait, connaître la démarche à suivre auprès vous et de l'Académie de Nice afin de soumettre notre demande d'habilitation qui permettrait à notre CFA de poursuivre la préparation des apprentis (hors CCF) aux diplômes du BTS (…).

J'ai consulté les informations que vous nous communiquez sur le Fil (…), mais je n'ai pas réussi à identifier précisément la procédure à suivre. C'est pourquoi je me permets de vous contacter afin d'obtenir votre aide.
Pourriez-vous, s'il vous plait, quels sont les éléments constitutifs du dossier que nous devons vous transmettre et dans quels délais.

Ce sujet fait régulièrement l'objet de réponse dans chaque FIL Apprentissage, et notamment dans la FAQ. Je vous invite d'ailleurs à consulter dans la FAQ, la partie dédiée (par exemple en cliquant dans le moteur de recherche le mot-clef suivant "habilitation").
Dans tous les cas, les informations à notre connaissance sont disponibles dans la fiche Q1E7, extraite de la dernière page de chaque FIL Apprentissage

INDICATEUR	FICHE	MOTS-CLEFS
1	Q1E7	**Habilitation à former** / Certification qualité QualiOpi - Eduform / Affichages obligatoires / Immatriculations NDA et UAI / Gratuité de la formation / CVEC / Pratiques déloyales / Solde de la taxe d'apprentissage / Privé hors contrat et sous contrat

Extrait de la page 16
"*Depuis la publication du décret n° 2025-500 du 6 juin 2025, une habilitation à former sera désormais exigible pour les diplômes du CAP au BTS. L'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition sera progressive, et est fixée au plus tard le 2nd semestre 2026 (cf « Plan qualité et lutte contre les fraudes dans la formation professionnelle » – Juillet 2025).*
A date : Aucune instruction nationale n'a encore été transmise aux rectorats. Dans tous les cas, les CFA seront tenus informés dans les prochains FIL Apprentissage".

Nous ne manquerons pas de la mettre à jour quand nous aurons des précisions du national.

Je me permets de vous contacter, car nous proposons un CAP (…) pour les adultes en reconversion au sein de notre CFA (…). Nous souhaitions publier cette formation sur EDOF et nous avons un message d'erreur comme quoi nous n'avons plus l'habilitation à former. Je ne travaillais pas sur ce sujet auparavant et je ne trouve pas ce qu'il faut faire concernant cette habilitation.
Seriez-vous s'il vous plaît en mesure de m'aider ou de me référer à la bonne personne ?

Je vous invite à prendre appui sur les ressources disponibles dans le FIL Apprentissage
Votre sujet portant sur l'habilitation à former,

- depuis le FIL, en ayant le curseur à partir de la page 5 (puisque les deux pages comprennent l'ensemble des fiches ressources à disposition),
- je clique sur l'onglet "recherche" du navigateur ou sur Ctrl+F,
- et je tape : habilitation
- La recherche automatique pointe sur :

1	*Q1E7*	***Habilitation à former** / Certification qualité QualiOpi - Eduform / Affichages obligatoires / Immatriculations NDA et UAI / Gratuité de la formation / CVEC / Pratiques déloyales / Solde de la taxe d'apprentissage / Privé hors contrat et sous contrat*

Dans cette fiche, en procédant de manière identique, je lis les éléments suivants en page 10 : "*Certaines certifications inscrites au RNCP ou RS et portées par des ministères (principalement le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ainsi que le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports) ne sont pas encore concernées. Un message d'alerte informatif reste toutefois affiché aux usagers*".
Vous aurez noté aussi dans cette même page l'actualité suivante :

ACTUALITÉ IMPORTANTE
Depuis la publication du décret n° 2025-500 du 6 juin 2025, une habilitation à former sera désormais exigible pour les diplômes du CAP au BTS. L'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition sera progressive, et est fixée au plus tard le 2nd semestre 2026 (cf « Plan qualité et lutte contre les fraudes dans la formation professionnelle » – Juillet 2025).

A date, nous n'avons pas encore reçu d'instructions.
Enfin, vous noterez que l'inspecteur en charge du suivi de ce CAP dans l'académie de (…) est (…). Je vous invite à vous rapprocher de lui afin de l'en informer.

J'ai lu lire ceci dans différents articles, pourriez vous svp m'indiquer quelles sont les démarches pour demander une habilitation ?

L'alignement des ministères certificateurs (Éducation nationale, etc.)
À partir de novembre 2026, les organismes de formation devront obtenir une autorisation pour préparer les diplômes du CAP au BTS, même en candidat libre. L'Éducation nationale pourra alors :
• Refuser, suspendre ou retirer une habilitation.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2025-2026

• *Contrôler le contenu et la mise en œuvre des formations.*
💡 ***Notre conseil dès maintenant***
Si votre organisme prépare à des diplômes d'État, anticipez les démarches d'habilitation dès 2025.

Je ne dispose pas d'autres informations à ce jour différentes de celles publiées dans les derniers FIL Apprentissage, à savoir :

- Dès septembre 2025 - extrait du **FIL de septembre 2025** : "HABILITATION A FORMER - Depuis la publication du décret n° 2025-500 du 6 juin 2025, une habilitation à former sera désormais exigible pour les diplômes du CAP au BTS. L'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition sera progressive, et est fixée au plus tard le 2nd semestre 2026 (cf « Plan qualité et lutte contre les fraudes dans la formation professionnelle »)".
- Extrait de la fiche ressource disponible dans tous les FIL Apprentissage en dernière page : **Q1E7** (Mots clefs : **Habilitation à former** / Certification qualité QualiOpi - Eduform / Affichages obligatoires / Immatriculations NDA et UAI / Gratuité de la formation / CVEC / Pratiques déloyales / Solde de la taxe d'apprentissage / Privé hors contrat)
  Extrait : "Être habilité à former pour les diplômes du CAP au BTS (Depuis la publication du décret n° 2025-500 du 6 juin 2025, une habilitation à former sera désormais exigible pour les diplômes du CAP au BTS. L'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition sera progressive, et est fixée au plus tard le 2nd semestre 2026 / cf « Plan qualité et lutte contre les fraudes dans la formation professionnelle » – Juillet 2025)".
- Sans oublier les réponses apportées dans la **FAQ** - indicateur 1

Nous attendons la réception des instructions nationales. Dans tous les cas, elles seront communiquées dans les prochains FIL Apprentissage dès réception.

Le (…) n° (…) de déclaration d'activité, SIRET (….), centre de formation et CFA situé à (…), est actuellement habilité par le Rectorat pour la préparation en apprentissage des diplômes suivants : (…)
Nous avons récemment déposé ces mêmes formations sur la plateforme EDOF, afin de les rendre accessibles aux adultes en formation continue via le Compte Personnel de Formation (CPF).
Cependant, la Caisse des Dépôts nous informe que nous ne sommes pas encore rattachés au certificateur, ce qui empêche la mise en ligne effective de nos offres CPF.
Nous sollicitons donc votre confirmation officielle de notre habilitation à préparer ces certifications, afin que la Caisse des Dépôts puisse procéder à notre rattachement au Rectorat dans le cadre du CPF.
Nous vous remercions par avance de bien vouloir :

- confirmer notre habilitation pour les diplômes mentionnés ci-dessus,
- ou, le cas échéant, transmettre cette demande au service habilitations CPF : habilitation@cpf.gouv.fr pour enregistrement.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'information ou pour l'envoi de pièces justificatives (convention CFA, agrément, etc.).

Je souhaite apporter les éléments de réponse suivants :

- Aucun CFA n'a été jusqu'alors officiellement reconnu "habilité à former" en apprentissage pour des formations préparant à des diplômes de l'éducation nationale. En effet, et à date, aucune habilitation à former n'est requise pour les diplômes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, du moins pour les diplômes du CAP au BTS. Cette position est celle des Ministères à ce stade, elle pourrait éventuellement évoluer en fonction des nouvelles orientations qu'ils pourraient prendre.
- C'est effectivement le cas depuis la publication du décret n° 2025-500 du 6 juin 2025. Une habilitation à former sera désormais exigible pour les diplômes du CAP au BTS. L'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition sera progressive, et est fixée au plus tard le 2nd semestre 2026 (cf « Plan qualité et lutte contre les fraudes dans la formation professionnelle » – Juillet 2025). Des informations seront communiquées aux CFA via les prochains FIL Apprentissage, et dès la communication d'instructions nationales.
- Dans tous les cas, le CFA doit se conformer aux attentes du ministère certificateur. Les recommandations du « Précis de l'apprentissage » (Ministère du travail – DGEFP) prennent de ce fait tout leur sens : « *Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. 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* »

La situation devrait donc être clarifiée dans les prochains mois.
Tous les CFA seront informés notamment via le FIL Apprentissage.

Notre CFA **(…)** immatriculé depuis 2019 sous le numéro UAI **(…)** dispense actuellement des formations diplômantes du CAP au Bac Pro/BTS.
Nous avons pris connaissance de la publication du décret n° 2025-500 du 6 juin 2025 relatif à l'instauration d'une **habilitation à former obligatoire** pour les diplômes du CAP au BTS, dont l'entrée en vigueur est prévue de manière progressive et au plus tard au second semestre 2026.

Dans ce cadre, nous souhaiterions savoir :

- Quelle est la procédure à suivre pour les CFA déjà existants et titulaires d'un numéro UAI ;
- À quelle échéance nous devrons déposer notre dossier d'habilitation ;
- Quels éléments ou documents nous devons préparer dès à présent afin d'anticiper cette évolution réglementaire ? ».

Nous vous remercions par avance pour vos éclairages et pour toute indication pratique concernant la démarche à entreprendre.

Je note que votre message date du 1er septembre, et sans doute avez-vous pu lire la réponse à cette question dans le FIL publié le jour même …

Si besoin, et pour rappel :

- Extrait de l'édito page 1 : "Renforcer la qualité des formations Avec notamment la généralisation du principe d'habilitation à former sur les diplômes du CAP au BTS (2nd semestre 2026)"
- Extrait de la page 2 : "HABILITATION A FORMER - Depuis la publication du décret n° 2025-500 du 6 juin 2025, une habilitation à former sera désormais exigible pour les diplômes du CAP au BTS. L'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition sera progressive, et est fixée au plus tard le 2nd semestre 2026 (cf « Plan qualité et lutte contre les fraudes dans la formation professionnelle »)".
- Extrait de la page 3, partie FAQ - "Indicateur 1 : Quelles sont les démarches à faire pour obtenir une habilitation à former pour nos formations préparant à des diplômes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ?"

Je vous invite à lire la réponse qui a été faite dans la FAQ (**lien direct en cliquant ici** - page 12).

Les CFA seront informés notamment via les prochains FIL Apprentissage, dès que les instructions nationales nous auront été communiquées (d'ici au 2nd semestre 2026).

Une piste : la mission de contrôle pédagogique sera susceptible de tenir compte du positionnement de chaque CFA par rapport aux 4 priorités pédagogiques du programme pluriannuel de contrôle dans le cadre des pièces à instruire en vue de délivrer cette habilitation à former.

Extrait du FIL page 5

"*TRÈS IMPORTANT (à consulter) : Le bilan du programme pluriannuel de contrôle et d'accompagnement 2023-2026*

Nota bene : cette fiche rend compte du bilan du programme depuis 2023, et met l'accent sur les constats relatifs aux priorités pédagogiques fixées pour la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur. Près de 200 CFA ont été ciblés, et bénéficient d'un accompagnement individuel et collectif. Tous les CFA ont vocation à rejoindre l'échantillon cible, il est donc important pour chacun d'eux d'inscrire déjà leurs pratiques dans les recommandations pédagogiques explicitées dans le document".

2 INDICATEURS DE RÉSULTAT : Q2E8 - Indicateur n°2 (Indicateurs de résultats / Modalités de calcul / InserJeunes / Valeur ajoutée)

2.1.1 Affichage des taux de résultat aux examens – Mise à jour 5 juin 2026

Je viens vers vous afin de savoir si nous aurions la possibilité d'avoir accès aux résultats académiques des BTS de la session 2026 ?
Dans d'autres académies, le rectorat les transmet aux centres de formation (..) Je vous avoue ne jamais y avoir eu accès depuis 4 ans ici. Cela nous permettrait de comparer nos résultats aux tendances de résultats des épreuves générales et professionnelles sur les filières similaires afin de savoir si nous sommes dans la bonne tendance…
La publication officielle des résultats ne se fera pas avant septembre.
Par contre, si vous êtes destinataire du FIL Apprentissage, vous avez accès en page 5 du fil, rubrique les examens, au fichier résultats aux examens. Extrait : Résultats aux examens des sessions 2022 à 2025.

Je me rapproche de vous car j'ai un mal fou à trouver les stats du MESR sur les BTS. Il y a plusieurs sources différentes sur les sites officiels. Que me recommandez vous de consulter ?
Voici ce qui devrait répondre à vos attentes et qui devrait être publié dans le prochain FIL
SIES
Notes Flash Enseignement Supérieur et Recherche - N° 2026-07 | Mai 2026 - *Résultats des brevets de techniciens supérieurs Session 2025*
Notes Flash Enseignement Supérieur et Recherche - N° 2026-08 | Mai 2026 - *Parcours et réussite en section de technicien supérieur : les indicateurs incluant la session 2025*
Par ailleurs et pour rappel, extrait de chaque FIL page 5 – rubrique « Les examens » (cf le fichier « Résultats aux examens »).
Copie d'écran

Examens	Charte régionale de déontologie jurys d'examens / Résultats aux examens des sessions 2022 à 2025 Fiche mémo CCF (contrôle en cours de formation) / Note de cadrage en STI et en Mathématiques – PC (Aix-Marseille) Apprentis en situation de handicap : Plateforme AMEX / Aménagements (Circ. 17.07.25)

Nous avons sollicité le service des examens et concours pour pouvoir disposer pour notre CFA des notes obtenues en DCG et en DSCG 2025 et de la liste des inscrits du CFA.
Or, ce service ne peut malheureusement pas nous les fournir « car ce serait non conforme aux RGPD » (…) Me confirmez-vous ce retour ? Si oui, et par voie de conséquence, comment répondre aux obligations de publication des résultats ? si de facto, nous n'avons pas les moyens de le faire ?
En effet, nous confirmons le fait que l'inscription est bien confidentielle et les OF n'ont aucunement le droit d'accéder aux résultats de leurs candidats, dans le cadre du RGPD.
S'agissant des examens du DCG et du DSCG, les consignes nationales indiquent que les inscriptions relèvent d'une démarche individuelle de chaque candidat.
Extrait :

> **Depuis la session 2022, le paiement des droits d'inscription est dématérialisé, quel que soit le lieu de résidence du candidat (France ou étranger). Pour la session 2024, le paiement doit être effectué au plus tard le 29 août 2024 à 17h00 (heure métropolitaine), par carte bancaire en euro via le site d'inscription.**
>
> Pour chaque pièce à fournir, toutes les informations nécessaires au candidat lui sont données directement dans CYCLADES, selon son statut.
>
> Il appartient à chaque candidat de procéder lui-même à sa demande d'inscription et à la création de son compte candidat dans CYCLADES. ATTENTION : Le candidat ayant déjà créé un compte CYCLADES précédemment doit utiliser le même compte pour sa nouvelle inscription. En cas de perte du mot de passe de son compte CYCLADES, le candidat peut cliquer sur « mot de passe oublié » afin de le réinitialiser.

Dans cette même consigne, il est précisé les éléments suivants :
Le candidat qui suit son cursus dans un établissement formant au DSCG est invité à renseigner le nom de celui-ci au moment des inscriptions sur Internet. Une liste déroulante d'établissements y est proposée.

Donc, certes l'inscription est bien individuelle et du fait du candidat lui-même, mais par contre il doit renseigner l'établissement de formation dans lequel il est inscrit … et déposer les pièces nécessaires et utiles (par exemple dans le cas d'un apprenti, son contrat d'apprentissage).

A la lecture des résultats aux examens publiés par les rectorats (cf fiche Q2E8), je pose l'hypothèse que tous les candidats n'ont pas fait référence à leurs établissements, ce qui ne permet pas de pouvoir afficher les taux de résultat de chaque OFA.

2.1.2 InserJeunes

Lors de notre audit blanc Qualiopi, l'auditrice a évoqué la plateforme InserJeunes.gouv.
Après vérification, nous n'avons pas réussi à trouver notre structure (CFA …) ni notre formation (…) sur ce site.
Pourriez-vous, s'il vous plaît, nous indiquer si notre CFA est censé y être référencé ?

Sauf erreur de ma part, vous êtes destinataire du FIL Apprentissage.
En tant que destinataire de cette lettre d'actualités, je me permets de rappeler l'importance de **mener une veille individuelle et encore plus collective sur le FIL**. Certes, je mesure tout à fait la complexité de gérer l'exercice au quotidien de vos fonctions, mais le FIL, par sa fréquence (mensuelle) devrait vous permettre de prendre ce temps, à titre individuel mais aussi et surtout collectivement.
Dans chaque FIL, l'édito peut guider selon le cas votre lecture … mais vous noterez aussi qu'au-delà de toutes les actualités rassemblées dans les pages 1 à 3, les fiches ressources à la fois thématiques (page 5) et par indicateurs qualité (page 6) peuvent constituer des repères parfois utiles et nécessaires. La FAQ aussi en page de garde, et une lecture transversale des différentes questions peuvent vous permettre de nourrir vos réflexions.
Sur le sujet d'InserJeunes, vous noterez que la FOIRE aux questions du FIL a traité ce sujet (**FAQ 2025-2026**).
Pour rappel, et comme cela est indiqué dans sa première page, en tapant "inserjeunes" dans la barre de recherche (ou depuis Ctrl+F), ce sujet est traité ici :

2 INDICATEURS DE RÉSULTAT : Q2E8 - Indicateur n°2 (Indicateurs de résultats / Modalités de calcul / InserJeunes / Valeur ajoutée) 16
2.1.1 Affichage des taux de résultat aux examens 16
2.1.2 InserJeunes 16

Pour répondre directement à votre question, et à partir des éléments déjà renseignés dans la FAQ :
"InserJeunes" a vocation à diffuser les indicateurs de résultats obligatoires cités à l'article L. 6111-8 du code du travail.
L'indicateur 2 de QualiOpi précise que ces"indicateurs sont calculés par les ministères chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale et rendus publics. Le CFA informe de la mise à disposition de ces indicateurs sur le site de diffusion : https://www.inserjeunes.education.gouv.fr/diffusion/accueil. Lorsque les données ne sont pas disponibles sur Inserjeunes, le CFA calcule et diffuse des indicateurs de résultats".
Une remarque importante : les ministères sont en capacité de calculer ces résultats aux conditions suivantes (non exclusives) :

- les apprentis ont bien fait l'objet d'un recensement dans l'enquête SIFA dont les données collectées par les rectorats sont remontées et traitées par la DEPP notamment (pour en savoir plus sur l'enquête SIFA, consulter la fiche ressource sur l'immatriculation UAI) ;
- les apprentis ont bien été inscrits aux examens (dans Cyclades) sous l'immatriculation UAI d'un CFA (sous la catégorie "Apprenti") et non pas sous celle de "candidat libre" (alors qu'un candidat libre par définition est un candidat qui n'est pas en formation). Ce sont des pratiques déviantes qui peuvent exister encore, et pour lesquelles nous redoublons d'efforts pour les faire cesser ..

Votre établissement est bien immatriculé auprès de la DIASEP (0133701C). Toutefois, la DIASEP précise que dans vos déclarations relatives à l'enquête SIFA, il n'y avait qu'un apprenti en 2023 … il se peut que cette donnée unique n'ait pas été prise en compte (car non représentative), ou alors le candidat n'est ni en étude ni en emploi à la fin de sa formation.
Vous concernant, l'absence de votre structure sur InserJeunes n'est pas liée à une anomalie de saisie de votre part, mais au seuil du secret statistique qui ne permet pas la publication en dessous de 5 apprentis.
L'effectif n'atteignant pas ce seuil, il vous faut, conformément à l'indicateur 2 de Qualiopi, calculer et diffuser vous-mêmes les indicateurs de résultats en l'absence de données disponibles sur InserJeunes.

A noter l'actualité sur le **site de la DEPP**

Nouveautés

Mise à jour le 27 février 2026
Mise à jour des données des sortants d'études en 2024 avec les données d'insertion professionnelle à 12 mois.
Consulter les nouvelles données →

Dans les éléments à retenir également, je me permets de rappeler l'extrême importance de tenir à jour régulièrement les données renseignées dans la fiche d'immatriculation UAI, car ce sont ces données qui remontent au national et sont utilisées par les Ministères et les autres services comme la DEPP. Pour plus de détail, consultez la fiche ressource "Immatriculation **UAI** d'un CFA".
Au-delà, je rappelle l'importance de répondre avec le plus grand soin chaque année à l'enquête SIFA pilotée dans chaque région académique, par le service de la statistique, des études et de la prospective (en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, il s'agit de la DIASEP - Direction interacadémique de la statistique, des études et de la prospective).
Plus de détail dans les dépliants de présentation des services du Rectorat pour **CFA privés** / pour **établissements PU et PR sous contrat**

Est-il obligatoire pour un CFA privé hors contrat, de donner ses résultats sur Insert Jeune ?
Je me permets de vous apporter les réponses suivantes :

- La notion de hors contrat pour un CFA privé ne repose sur aucun fondement réglementaire … je vous invite à consulter, pour en savoir plus, la fiche ressource "**Conseils, vigilances, alertes**" disponibles en page 5 de chaque FIL.
- "InserJeunes" a vocation à diffuser les indicateurs de résultats obligatoires cités à l'article L. 6111-8 du code du travail. L'indicateur 2 de QualiOpi précise que ces"*indicateurs sont calculés par les ministères chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale et rendus publics. Le CFA informe de la mise à disposition de ces indicateurs sur le site de diffusion : https://www.inserjeunes.education.gouv.fr/diffusion/accueil. Lorsque les données ne sont pas disponibles sur Inserjeunes, le CFA calcule et diffuse des indicateurs de résultats*".
- Une remarque importante : les ministères sont en capacité de calculer ces résultats aux conditions suivantes (non exclusives) :
  - les apprentis ont bien fait l'objet d'un recensement dans l'enquête SIFA dont les données collectées par les rectorats sont remontées et traitées par la DEPP notamment (pour en savoir plus sur l'enquête SIFA, consulter la fiche ressource sur **l'immatriculation UAI**) ;
  - les apprentis ont bien été inscrits aux examens (dans Cyclades) sous l'immatriculation UAI d'un CFA (sous la catégorie "Apprenti") et non pas sous celle de "candidat libre" (alors qu'un candidat libre par définition est un candidat qui n'est pas en formation). Ce sont des pratiques déviantes qui peuvent exister encore, et pour lesquelles nous redoublons d'efforts pour les faire cesser ..

3 TAUX D'OBTENTION AUX EXAMENS : Q3E9 - Indicateur n°3 (Taux d'obtention / Validation par blocs de compétences)

4 POSITIONNEMENT PÉDAGOGIQUE : Q4-8E11-15 - Indicateurs n°4 et 8 (Positionnement pédagogique / Tests de niveau / Conditions d'accès à l'apprentissage / Volume horaire d'enseignement en CFA / Conventions tripartites de réduction ou d'allongement / Contrôle conformité entreprise / Convention avec une tierce entreprise)

4.1 L'accès à l'apprentissage de jeunes de moins de 16 ans

4.1.1 Les questions portant sur la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage

4.1.2 La note régionale de cadrage pour la sécurisation des parcours en apprentissage

Voici le message que nous venons d'adresser au CIO mais il nous répond ne pas pouvoir y répondre.
« L'un de nos apprentis de moins de 16 ans en rupture de contrat a trouvé une nouvelle entreprise qui souhaite le prendre en stage avant de s'engager sur un contrat.
Nous avons bien pris connaissance de la Note régionale pour un accès sécurisé à l'apprentissage - Campagne 2026 (Bulletin académique n° 1074 du 30 janvier 2026) et avons essayé de faire une demande sur la plateforme en renseignant le formulaire (FICHE TECHNIQUE volet n°3 : « SÉCURISATION » - [Lien direct vers le formulaire à compléter] p.7).
N'ayant pas réussi et de fait compris toute la procédure, nous nous tournons vers vous afin d'être accompagné dans cette démarche. »
Nous précisons qu'un mail a également été envoyé au collège d'origine et sommes dans l'attente de leur retour.
Le CIO n'est effectivement pas le bon destinataire de votre message… et vous aurez pu trouver dans la note et le volet sécurisation le mail de la DSDEN de proximité en charge de ce volet
Pour vous répondre toutefois :

- Vous devez suivre la procédure jeunes de 15 ans en rupture de contrat, et solliciter via la plate-forme et dans le formulaire directement le collège d'origine afin qu'il maintienne le statut scolaire dans l'attente de la signature du nouveau contrat
- Pour rappel, extrait de chaque FIL Apprentissage, page 5, rubrique « Accompagnement vers l'apprentissage » : La note régionale d'accompagnement et de sécurisation des parcours en apprentissage (Campagne 2026)
  Copie de la page 7

Public cible	**Apprenti de 15 ans en rupture de contrat**
Calendrier	Potentiellement toute l'année
Demandeur	**CFA uniquement**
Process	Tout apprenti confronté à une rupture de contrat peut poursuivre sa formation en CFA pendant un délai maximum de six mois. Pendant cette durée, le CFA doit répondre à deux obligations : - Il accompagne activement le rupturant dans la recherche d'une nouvelle entreprise (référence article L6231-2 du Code du travail). Des stages sont possibles. - Il maintient le rupturant au sein du CFA et lui propose un parcours personnalisé de formation « à temps plein » (du fait de l'obligation scolaire attendue de tout candidat de moins de 16 ans). Le CFA dépose une demande dans la plateforme en renseignant le formulaire en cliquant directement ici et invite le collège d'origine ou le lycée d'affectation à confirmer le maintien du statut scolaire jusqu'à la signature d'un nouveau contrat. Il utilise à cette fin la fonctionnalité « Inviter une autre personne à modifier le formulaire », en prenant soin d'utiliser au mieux l'adresse électronique du secrétariat de direction de l'établissement. Dès le formulaire complété, le dossier est déposé et instruit par la DSDEN. Dans le cas d'établissements ne répondant pas aux sollicitations des CFA, ces derniers utiliseront la même fonctionnalité pour inviter cette fois la DSDEN à agir auprès de l'établissement pour débloquer la situation. POINT DE VIGILANCE : les CFA veilleront à proposer un parcours de formation aménagé à tout rupturant de moins de 16 ans et ce dans le cadre de l'obligation scolaire. Cela suppose un maintien en scolarité à temps plein en CFA, y compris durant les alternances en entreprises des apprentis de la même promotion. Des stages peuvent leur être proposés pour les aider à trouver leur entreprise. Adresses électroniques à utiliser dans le cas d'établissements ne répondant pas aux sollicitations du CFA Dép. — Contact 04 — ce.iio04@ac-aix-marseille.fr 05 — ce.iio05@ac-aix-marseille.fr 06 — ia06-iio@ac-nice.fr 13 — ce.iio13@ac-aix-marseille.fr 83 — seciio83@ac-nice.fr 84 — ce.iio84@ac-aix-marseille.fr

- Vous pouvez si besoin le joindre avant pour avoir le mail direct de la personne en charge de ce maintien
- Si le collège ne devait pas répondre rapidement la note vous donne le mail de la dsden à saisir pour débloquer la situation

(…) Je me permets de vous contacter car j'ai un doute sur le formulaire à utiliser dans le cas d'un apprenti qui a 14 ans et qui aura 15 ans avant la fin de l'année.
Pouvez-vous me confirmer que la convention de stage à faire signer par chaque partie et bien celle en pièce jointe ?

JEUNES MOINS DE 16 ANS FUTURS APPRENTIS EN CFA
Convention CFA / Entreprise – Campagne 2026

Article R. 6222-1-1 du code du travail : [...] « *La formation comprend des périodes de formation en milieu professionnel, qui sont régies par les articles D. 331-3, D. 331-4 et D. 331-15 du code de l'éducation et R. 715-1 et R. 715-1-5 du code rural et de la pêche maritime* »

La présente convention concerne un élève âgé de (case à cocher) :

☐ *14 ans à l'issue du 1er cycle de l'enseignement secondaire et ayant 15 ans avant le terme de l'année civile ;*

☐ *15 ans en rupture de contrat et accompagné par le CFA dans la recherche d'une nouvelle entreprise ;*

☐ *15 ans et souhaitant démarrer une formation en CFA tout en étant accompagné dans la recherche d'une entreprise.*

Pour rappel, et puisque vous évoquez le FIL, la réponse se trouvait à deux endroits, en page 5, dans la page dédiée aux fiches ressources thématiques - rubrique "Accompagnement vers l'apprentissage"
Copie d'écran :

Accompagnement vers l'apprentissage
(et autres alternatives)

La fiche ressource principale **à consulter en priorité** : l'accompagnement vers l'apprentissage
Les alternatives : Les écoles de production en Provence-Alpes-Côte d'Azur / La nouvelle école 42 à Marseille. En savoir+
Conditions d'accès en apprentissage dont en fonction de l'âge / de l'origine géographique / du projet professionnel …
Guide d'aide à la décision dans le choix d'un CFA (pour les personnes en charge d'accompagner postulants et familles)
Cartographie d'aide dans la recherche entreprise / CFA y compris l'offre prévisionnelle en apprentissage en PACA pour 2026
La note régionale d'accompagnement et de sécurisation des parcours en apprentissage (Campagne 2026)
Les modèles de convention de stage à utiliser par les CFA : jeunes de 14 ans et ayant 15 ans avant le terme de l'année civile / jeunes de moins de 16 ans / stagiaires de la formation professionnelle de plus de 16 ans
Calendrier de Parcoursup 2026 / Flyer « Formations en apprentissage dans Parcoursup » / Bilan Parcoursup 2025
Cellule régionale « Apprentissage » - Feuille de route régionale

- D'une part, dans les modèles de convention de stage mis à votre disposition
  Extrait : *Les modèles de convention de stage à utiliser par les CFA : jeunes de 14 ans et ayant 15 ans avant le terme de l'année civile / jeunes de moins de 16 ans / stagiaires de la formation professionnelle de plus de 16 ans*
- D'autre part, dans la note régionale d'accompagnement et de sécurisation des parcours en apprentissage (Campagne 2026)
  Extrait de la page 6 : *"(…) L'établissement scolaire complète les parties du formulaire qui le concernent directement (« Établissement scolaire » et « Élève »). Il utilise la fonctionnalité « Inviter une autre personne à modifier le formulaire » pour que le CFA puisse à son tour compléter ses parties (« CFA » et « Entreprise ») et déposer la convention de stage dûment complétée – lien direct vers le modèle de convention pour 2026)".*

Je me permets de solliciter votre éclairage dans le cadre de l'accompagnement de deux jeunes que nous accueillerons prochainement dans leur parcours de formation professionnelle.
Ces deux élèves achèveront leur scolarité de collège à l'issue de l'année scolaire 2025-2026, mais n'atteindront l'âge de 15 ans qu'en octobre et décembre 2026.
Après lecture attentive de la note régionale d'accès sécurisé à l'apprentissage – campagne 2026, et par la volonté de sécuriser les parcours des jeunes, une interrogation subsiste néanmoins concernant la mise en œuvre pratique du dispositif, afin que nous puissions accompagner les familles dans le strict respect du cadre réglementaire.
Plus précisément, je m'interroge sur la mention suivante figurant dans le process :
« Le CFA garantit la scolarisation de l'élève à temps plein jusqu'à la signature effective du contrat. »
Sauf erreur de ma part, je comprends les modalités de la manière suivante :

- lorsqu'une convention de stage « Jeunes moins de 16 ans futurs apprentis en CFA – Convention CFA/Entreprise – Campagne 2026 » est établie, le jeune peut intégrer le rythme d'alternance prévu par le calendrier du CFA, en alternant périodes en entreprise (stage) et périodes de formation au CFA, à compter de la rentrée scolaire fixée par le Ministère de l'Éducation nationale ;
- en revanche, en l'absence de convention de stage conclue avec une entreprise, le jeune doit alors être accueilli à temps plein au sein du CFA jusqu'à la signature effective du contrat d'apprentissage.

Pourriez-vous me confirmer si cette interprétation est conforme à l'esprit du dispositif ?
Par ailleurs, sachant que le CFA ne propose pas de formation « à temps plein », le CFA est-il fondé à conditionner l'entrée effective en formation à la conclusion préalable d'une convention de stage avec une entreprise d'accueil ?
Je vous remercie de me permettre de clarifier ce point précis.
Je rappelle d'emblée que les élèves de moins de 16 ans sont soumis à une obligation scolaire.
Vous comprendrez dès lors qu'il n'est pas possible de laisser les élèves, sans convention de PFMP, à leur domicile et pendant les temps d'alternance des apprentis en entreprise. C'est la raison pour laquelle, confronté à de telles situations par le passé, nous insistons sur le fait que le maintien du statut scolaire par le collège d'origine (ou le lycée d'affectation le cas échéant) suppose le maintien de la scolarisation de l'élève à temps plein (en CFA et en PFMP en

entreprise) jusqu'à la signature du contrat d'apprentissage.
L'absence de convention fragilise considérablement le parcours vers l'apprentissage, et il apparait particulièrement délicat à cet âge (moins de 15 ans) de démarrer un parcours de formation en CFA sans avoir au préalable signé de convention. Si cela devait arriver,

- soit le CFA est en capacité de lui proposer un emploi du temps aménagé pendant les périodes en alternance en entreprise de ses camarades (incluant notamment des modules spécifiques d'accompagnement dans la recherche de terrains de PFMP, de développement des compétences psychosociales ...) - ce modèle ne pouvant être qu'intensif et sur un temps court ... au risque de fragiliser la suite ...
- soit le CFA conditionne effectivement l'entrée dans le parcours à la signature d'une convention de ce type, ce qui pose la question de la situation de cet élève avant cette signature. Sachant qu'il devra être scolarisé dans tous les cas .. et que tout délai long entre le démarrage du cycle de formation et la signature du contrat peut impacter défavorablement la suite de son parcours si l'élève a été maintenu dans l'attente dans un établissement scolaire quelconque...

En espérant avoir dissipé quelques doutes sur un sujet particulièrement délicat qui appelle une grande vigilance de tous.

Je suis en train de constituer le dossier d'un jeune de 14 ans... , en téléchargeant le modèle de convention de stage de 2026, j'ai constaté une différence dans l'article concernant la durée et horaires de travail de l'élève. Me confirmez-vous que le jeune de moins de 15 ans peut travailler jusqu'à 8 heures par jour et 35 heures par semaine ? Ces données étant, à nouveau, indiquées dans l'annexe pédagogique.
Sachez d'emblée que cette question fait encore l'objet d'un travail spécifique au sein de la DGESCO.
Il faut bien distinguer :

- les conventions de stage
- des conventions utilisées dans le cadre des PFMP - réf. Article R. 6222-1-1 du code du travail : [...] « *La formation comprend des périodes de formation en milieu professionnel, qui sont régies par les articles D. 331-3, D. 331-4 et D. 331-15 du code de l'éducation et R. 715-1 et R. 715-1-5 du code rural et de la pêche maritime* »

A chaque étape du parcours et selon la nature de la formation suivie, sa convention type ...
Extrait du site **Service-public.gouv.fr**

Vous noterez, sur le site du **Service-public.gouv.fr** la différence qui existe entre notamment le stage d'application en milieu professionnel (dans lequel effectivement les horaires sont limités à 7h par jour et 30h par semaine pour les moins de 15 ans par exemple ...) et la période de formation en milieu professionnel **obligatoire** pour obtenir un diplôme professionnel (CAP ou bac pro notamment). En PMFM, que ce soit pour les moins de 15 et pour les plus de 15, il est dit que "le travail ne doit pas dépasser **8 heures par jour** et **35 heures par semain**e".
Il s'agit bien de volumes horaires maximum à ne pas dépasser, et on s'attendra à ce que des postulants à l'apprentissage de 14 ans ayant 15 ans avant le terme de l'année civile puissent avoir des horaires aménagés avant d'entrer pleinement en apprentissage.

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-dessous un mail de l'établissement d'un de nos élèves qui est en rupture de contrat et pour lequel j'ai demandé le rattachement à son ancien collège. Je ne sais quoi leur répondre au fait qu'ils n'arrivent pas à faire le nécessaire sur siècle (...)
Je vous remercie de noter que ce sujet concerne le volet 2 "Sécurisation" de la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage. Ce volet étant spécifiquement rattaché à chaque DSDEN et à son service de l'information et de l'orientation, je vous propose de vous rapprocher de ce service.
Vous trouverez dans la note régionale leur contact.

A la lecture du FIL Apprentissage du mois de février, j'ai pris acte des modifications apportées dans la version 2026 de la convention d'accès à l'apprentissage pour les - de 15 ans.

Afin de faciliter la gestion des dossiers et d'anticiper nos futurs besoins, vous serait-il possible de m'indiquer par retour de mail ce qui est attendu comme "*concertation entre tuteur et formateur-référent*" dans la rubrique **Modalités retenues**, figurant en page 3 de la convention ?

2° **Modalités retenues**

Concertation entre tuteur et formateur-référent

Ainsi nous éviterons autant que possible un délai d'instruction allongé et une rentrée décalée pour nos futurs stagiaires de - de 15 ans.

La partie que vous questionnez figure au sein d'une annexe dite pédagogique, dont l'objectif est d'encadrer les modalités de co-formation entre le CFA d'une part, l'entreprise d'autre part.
Elle comprend :

- le calendrier du stage en entreprise du stagiaire et ses horaires en entreprise ;
- les objectifs pédagogiques, à savoir les principales activités à cibler en priorité en entreprise en lien avec les compétences professionnelles du référentiel du diplôme - pour simplifier, le CFA peut extraire les parties du livret d'apprentissage correspondant à la durée jusqu'à la signature du contrat d'apprentissage (à ses 15 ans), soit par périodes du livret correspondantes, les grilles d'évaluation des compétences cibles (en lien avec la stratégie posée dans le TSF) ;
- et donc les modalités de concertation entre le tuteur (futur maître d'apprentissage en principe) et le formateur - référent en CFA : modalités en présentiel et/ou distance - téléphone, visio ....), rythme (hebdomadaire ? tous les 15 jours ? mensuel ? autre ?), nature (fiches navettes, de compte-rendu d'activités professionnelles, autres ?).

Je reviens vers vous comme chaque année pour savoir si vous êtes déjà en mesure de nous fournir les documents de demande de dérogation -15 ans ou non ?
Nous avons déjà des candidats validés sur notre établissement qui vont devoir bénéficier de cette dérogation.

Je suis désolé mais cette communication a déjà été faite ... dans les précédents FIL Apprentissage ... et en particulier dans le dernier publié en début de mois.
Certes, la vie dans *un CFA n'est pas un log fleuve tranquille ....*, mais je souhaiterais vous encourager à ce que chaque FIL , par exemple, donne lieu à une veille individuelle, mais encore plus collective en interne ...
Voici un extrait du **FIL de février 2026** :

① SÉCURISATION DES PARCOURS EN APPRENTISSAGE : la note régionale de cadrage publiée !
*L'accompagnement et la sécurisation des parcours vers l'apprentissage constitue l'enjeu de la Cellule régionale, active en région depuis 2023 à la suite d'instructions interministérielles successives publiées chaque année en juillet. La Cellule du 18 novembre a acté le principe d'une **note de cadrage** comme traduction opérationnelle et régionale de l'instruction nationale, et portant sur trois dimensions clés : Accompagnement / Sécurisation / Recherche. La note a été publiée le 30 janvier dans l'académie d'Aix-Marseille et le 2 février dans l'académie de Nice.*
Œuvre d'un véritable collectif, illustration de la formidable mobilisation des membres de la Cellule, la note est publiée à un moment clef du calendrier Affelnet et Parcoursup. Les établissements scolaires publics et privés sous contrat de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, tant collèges que lycées, trouveront dans les volets « Accompagnement » et « Sécurisation », les moyens de répondre à cette ambition.
Accès direct à la note régionale de cadrage.

Vous noterez que, s'agissant des demandes de dérogation pour l'accès à un parcours de formation en CFA pour un jeune de 14 ans sortant de la classe de 3ème et atteignant 15 ans avant le terme de l'année civile, à lire dans la note dans le volet "sécurisation", les demandes devront être uniquement déposées pur la campagne 2026 par les établissements scolaires. Lesquels solliciteront les CFA pour compléter la partie qui le concerne directement.

Nous avons un jeune de moins de 16 ans qui est en rupture de contrat d'apprentissage et pour respecter la démarche à suivre dans ce cas, j'ai voulu remplir le formulaire sur mes démarches simplifiées mais il m'est indiqué que la **campagne 2025 est close depuis le 29/01/26,** je ne peux donc pas faire le nécessaire.
Je me suis rapproché de son ancien établissement qui la mis en scolarité inactive et nous allons mettre en place un parcours personnalisé le temps qu'il retrouve une entreprise.

Pouvez-vous m'indiquer s'il y a d'autres démarches à faire pour ce jeune homme.

Sauf erreur de ma part, vous êtes destinataire du FIL Apprentissage. Dans celui publié en début de semaine pour **le mois de février 2026**, vous aurez noté cet élément :

- en page 1 : " *Les lecteurs de ce nouveau FIL pourront porter une attention particulière sur les objets suivants au cœur d'une actualité très riche : A VOIR ABSOLUMENT et à partager largement la note régionale interministérielle (Rectorat – DSDEN et DREETS – DDETS) pour accompagner et sécuriser les parcours en apprentissage pour la campagne 2026 (voir en page 4)* ;
- en page 4 :
  ① SÉCURISATION DES PARCOURS EN APPRENTISSAGE : la note régionale de cadrage publiée !
  L'accompagnement et la sécurisation des parcours vers l'apprentissage constitue l'enjeu de la Cellule régionale, active en région depuis 2023 à la suite d'instructions interministérielles successives publiées chaque année en juillet. La Cellule du 18 novembre a acté le principe d'une note de cadrage comme traduction opérationnelle et régionale de l'instruction nationale, et portant sur trois dimensions clés : Accompagnement / Sécurisation / Recherche. La note a été publiée le 30 janvier dans l'académie d'Aix-Marseille et le 2 février dans l'académie de Nice.
  Œuvre d'un véritable collectif, illustration de la formidable mobilisation des membres de la Cellule, la note est publiée à un moment clef du calendrier Affelnet et Parcoursup. Les établissements scolaires publics et privés sous contrat de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, tant collèges que lycées, trouveront dans les volets « Accompagnement » et « Sécurisation », les moyens de répondre à cette ambition.
  Accès direct à la note régionale de cadrage.

Dans cette note, la situation que vous décrivez concerne le volet "sécurisation", soit dans la note la page 7.
Je vous invite à vous y reporter.

(…) Ce jeune souhaite retourner en statut scolaire, en lycée professionnel, suite à la rupture de contrat avec son entreprise. Je vois sur le site démarches simplifiées que les CFA ne sont plus habilités à faire cette demande. Pouvez-vous me confirmer la marche à suivre pour ce jeune ?

Je me permets de rappeler que le FIL Apprentissage de février 2026 fait la grande promotion de la note régionale de cadrage pour l'accès sécurisé en apprentissage de la campagne 2026.
Cf extrait du FIL, page 4 : Accès direct à la note régionale de cadrage.
Dans cette note, figure effectivement dans le volet "Sécurisation" la responsabilité des établissements dans le dépôt des demandes de maintien du statut scolaire des élèves de 14 ans et atteignant 15 ans avant le terme de l'année civile (page 6).
Mais, dans ce même volet, et pour les rupturants et les jeunes de moins de 16 ans sans entreprise (pages 7 et 8), il est bien spécifié que les demandes doivent être déposées par les CFA.
De même, il est indiqué dans la page 6 : "Dans le cas d'une demande de retour en formation initiale sous statut scolaire formulée par le ou les représentants légaux, le CFA dépose dans les meilleurs délais l'annexe n°2 complétée et signée (modèle 2026)".
Comme cela se faisait dans les précédentes campagnes, le CFA dépose cette annexe dans le dossier correspondant dans "demarche.numerique.gouv.fr" et dans l'onglet "messagerie".
Il est ajouté dans la note : "Le dossier est dès lors repris par les services de la DSDEN".

La Principale du collège (…) souhaite plus d'informations sur la demande de maintien du statut scolaire reçue concernant la jeune (…), élève issue de troisième de notre établissement l'an dernier (…)

Je me permets de vous apporter les précisions suivantes :

- (…) est issue de votre établissement scolaire
- Elle a démarré un parcours en apprentissage au sein du CFA (…) en CAP (…)
- Son contrat d'apprentissage venant d'être rompu, le CFA a déposé dans la plateforme nationale dématérialisée "demarche.numerique.gouv.fr" une demande de maintien de son statut scolaire afin de lui permettre de poursuivre sa formation au sein du CFA et être accompagnée par le CFA dans la recherche d'une nouvelle entreprise.
- Pour rappel, seuls les candidats de plus de 16 ans ont de droit le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Pour les moins de 16 ans, le cas de (…), le maintien du statut scolaire est assuré par le collège d'origine (votre cas). Ce dispositif de sécurisation des parcours en apprentissage est détaillé chaque année dans une circulaire régionale - celle pour la campagne 2025 a été publiée en mars dernier (le **lien direct**).
- Pour ce faire, un tutoriel rapide vous explique si besoin comment inscrire cette élève dans la base SIECLE sous la catégorie inactive (**lien direct vers le tutoriel**).
- Le CFA, Madame (…) en copie de ce message, vous a invité à confirmer dans la plateforme "demarche-numerique.gouv.fr" ce maintien du statut scolaire. Un message vous a été transmis à cette adresse : (…) (Dossier n° …)

- Dès que l'inscription "inactive" sera réalisée, je vous remercie de répondre favorablement à la demande qui vous a été faite à partir du lien reçu par mail.
- En principe, tous ces éléments ont été largement relayés par la DSDEN.

Nous avons un jeune (…) inscrit à ce jour sur le dispositif apprentissage pour les moins de 15 ans sur notre CFA, qui ne souhaite plus poursuivre le dispositif et pouvoir s'inscrire sur un lycée.
Sa maman m'informe que les lycées proches de chez elle (…) n'ont pas donné suite à sa demande.
Pourriez-vous m'informer des démarches à entreprendre afin d'aider ce jeune et sa maman.

Je réponds très simplement en reprenant les termes de la **circulaire régionale d'accompagnement et de sécurisation** des parcours en apprentissage (page 3) :
"Toutefois, malgré toutes les précautions prises, il peut arriver également que ces élèves ne souhaitent plus poursuivre leur parcours vers l'apprentissage. Dans ce cas, le CFA le signalera au plus vite en déposant dans « demarches-simplifiees.fr » l'annexe bilan complétée par le ou les représentants légaux (Annexe n°2). Les situations seront traitées au cas par cas dans les directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) par les services de la scolarité en lien avec les inspectrices et les inspecteurs de l'éducation nationale information – orientation (IEN-IO), dans la limite des places vacantes disponibles. A défaut, et dans le cadre de l'obligation scolaire, l'élève sera maintenu dans son établissement d'inscription ou d'affectation".

Je souhaiterai que vous puissiez m'aiguiller pour accompagner un élève sortant de 3ème, qui veut intégrer un CFA et qui a trouvé son CFA, une entreprise mais qui n'a pas 15 ans. Avec l'aide de la psy En j'ai trouvé le type de contrat.
Comment dois-je m'y prendre ?

- Renseigner le contrat et le donner à la famille
- Faire signer le contrat au CFA
- Et après où dépose t-on le contrat ?

La circulaire régionale encadrant l'accès en apprentissage des élèves à leur sortie de collège a été publiée en mars dernier, de manière à ce qu'un maximum de demandes de dérogation soit traité avant la période estivale. Tout le dispositif a fait également l'objet d'un accompagnement des inspectrices de l'éducation nationale information et orientation, dans chacun des départements.
Pour répondre à votre question de manière concrète :

- Depuis cette adresse (https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/securisation-acces-apprentissage-2025), compléter le formulaire depuis la plateforme dématérialisée "demarches-simplifiees.fr"
- La circulaire régionale d'accès sécurisé à l'apprentissage campagne 2025 précise : soit vous avez un compte France connect créé avec votre adresse électronique professionnelle, soit vous le créez (quelques secondes suffisent).
- Vous complétez les parties qui vous concernent (parties "établissement" et partie "élève").
- Vous utilisez la fonctionnalité "inviter une autre personne à modifier le formulaire" en indiquant l'adresse électronique de la personne qui est votre interlocuteur au sein du CFA. Elle complète sa partie "CFA" en déposant notamment la convention de stage complétée et signée.
- Vous publiez le dossier depuis la plateforme dématérialisée.
- Le service instructeur le traite en urgence …
- De votre côté, et en vous appuyant sur le tutoriel mis à la disposition de tous les chefs d'établissement ("Maintien du statut scolaire dans SIECLE d'un postulant à l'apprentissage de moins de 16 ans), vous maintenez le statut scolaire de l'élève jusqu'à ses 15 ans, date à partir de laquelle ses parents pourront signer son contrat d'apprentissage.

NB : la circulaire précise : soit l'établissement scolaire complète au début le formulaire et invite le CFA à compléter sa partie … soit le CFA complète le premier le formulaire et invite l'établissement scolaire à compléter sa partie ….

En date du (…)/08/2025, j'ai entamé une démarche simplifiée pour Mademoiselle (…), anciennement scolarisée au Collège (….). Monsieur (…), chef d'établissement a reçu une invitation pour renseigner les informations relatives à l'établissement scolaire.
A ce jour, ce dernier n'a pas fait le nécessaire, au motif que le lien le renvoie à sa propre page de connexion des impôts et qu'il ne souhaite pas délivrer des informations d'ordre personnel.
J'ai fait la même procédure avec d'autres chefs d'établissement pendant l'été et tout s'est très bien passé.
Nous sommes dans une impasse car l'employeur n'a aucun document officiel qui stipule que la jeune fille est en apprentissage et envisage de s'en séparer si rien n'est fait au niveau de l'établissement scolaire.
Y aurait-il un autre moyen d'envoyer ce lien au chef d'établissement ?

Je comprends … il lui faudrait tout simplement créer un compte dans DS et donc dans France connect avec son mail professionnel.
Ou qu'une personne de son secrétariat par exemple crée un compte avec son adresse professionnelle et l'invitation à

modifier le formulaire sera à lui adresser ….

4.1.3 Le traitement des demandes de retour en formation initiale sous statut scolaire

Je reviens vers vous concernant le cas en objet et ci-dessous pour lequel nous sommes dans un grand questionnement de ce qu'il convient de faire. Pour rappel, un jeune apprenti de moins de 16 ans a eu une rupture de contrat dans le cadre de sa formation en CAP (…). Nous avons dans la foulée appliqué la procédure de sécurisation des parcours et monté le dossier sur lesdemarchessimplifiees pour demander la réintégration sous statut scolaire.
Cette réintégration a été acceptée MAIS le jeune est inscrit sur le lycée (…) sur la formation du CAP (…) que le lycée ne met pas du tout en place (le collège d'origine n'a pas donné suite à notre sollicitation dans la plateforme dématérialisée). Ce jeune est donc en formation au CFA sur le CAP (…) mais sous statut scolaire.
Le problème est qu'il ne souhaite plus faire de la mécanique et veut se réorienter en vente.
Sa maman veut donc lui faire faire des stages en entreprises de type « découverte des métiers » et nous demande des conventions. Or, et sauf erreur, nous ne pouvons pas lui établir ce type de convention. Que peut-on faire alors ?
S'agissant de ta question, tout est opérationnel en l'état, et clarifié dans deux documents :

- la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage publié depuis janvier 2026 (**lien direct**) - volet "sécurisation", page 8 y compris le lien vers la convention de stage ;
- la fiche ressource portant sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle (**lien direct**) - page 16 pour la partie "**IMPORTANT** : les éléments de cadrage pour le parcours de formation à proposer aux élèves soumis à l'obligation scolaire (jeunes de moins de 16 ans)" et plus spécifiquement sur la situation rencontrée par l'établissement (jeune de moins de 16 ans en phase de réorientation), la page 17 pour la partie intitulée "Le cas des jeunes de moins de 16 ans" - extrait : "*Pour les mineurs de moins de 16 ans, la procédure décrite supra s'applique, avec une vigilance accrue à apporter au suivi de ces élèves soumis à l'obligation scolaire. Par extension, une procédure identique sera à suivre pour les jeunes souhaitant se réorienter vers d'autres secteurs professionnels que ceux proposés par le CFA (…)*".

Je vous invite à les consulter de nouveau.
Je souhaite à la lecture du message de l'établissement dissiper un éventuel malentendu : cette procédure de sécurisation des parcours en apprentissage a pour objet d'accorder le seul statut auquel un jeune de moins de 16 ans peut prétendre en l'absence de signature de contrat d'apprentissage et afin de lui permettre de poursuivre sa formation en CFA : celui de "scolaire", à maintenir par son collège d'origine voire son lycée d'affectation le cas échéant. La procédure dans la base SIECLE des établissements (cf lien vers le **tutoriel mis à disposition**) n'implique pas une réinscription dans l'établissement (scolarité dite "inactive" dans SIECLE).
Aussi, je ne comprends pas pourquoi le collège d'origine n'a pas souhaité y donner suite car il en est responsable en principe, et ne peux pas ne pas répondre à la sollicitation du CFA dans le cadre de la plateforme dématérialisée. La note régionale précise que, en l'absence de réponse du collège, le CFA peut solliciter directement la DSDEN (contact à disposition dans la note).

4.1.4 La demande de dérogation pour l'accès en apprentissage avant 15 ans – Mise à jour 23 juin 2026

Nous avons une élève qui candidate au CAP en alternance en 2 ans. Elle a arrêté sa quatrième au Collège (…) en janvier de cette année et aura 16 ans le (…) octobre 2026. Dans quelle mesure pouvons-nous l'intégrer ?
Si j'étudie la situation …
Dans le cas présent, le candidat a quitté le collège en janvier sans avoir terminé sa classe de 4ème. **D'emblée, cette situation suscite de ma part les questions suivantes : depuis janvier, et alors qu'il est soumis à une obligation de scolarité jusqu'à ses 16 ans, où était-il ? Par qui était-il suivi ? Merci de clarifier ce point.**
Il aura 16 ans le (..) octobre 2026.
Dans le FIL Apprentissage, page 5 - rubrique "Accompagnement vers l'apprentissage", la réponse "réglementaire" à votre question se trouve dans la fiche ressource "Conditions d'accès en apprentissage dont en fonction de l'âge / de l'origine géographique / du projet professionnel …" / Partie : "Je suis un élève de 16 ans et mon projet est de poursuivre ma formation en apprentissage"
Extrait : "*Je peux signer un contrat d'apprentissage sans condition. Je peux si besoin entrer en CFA trois mois avant la signature d'un contrat d'apprentissage sans condition. Durant cette période, je bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle*".
Ce postulant à l'apprentissage ne pourra donc pas signer de contrat avant ses 16 ans, car la condition pour signer un contrat à 15 ans est d'avoir terminé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de la classe de 3ème). De même, il ne pourra pas démarrer la formation en CFA avant ses 16 ans sous un statut scolaire par exemple sans avoir

terminé ce même premier cycle de l'enseignement secondaire (pour plus de précisions, lire la fiche ressource citée supra).

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

Enfin, au-delà des aspects réglementaires importants toutefois, je souhaiterais attirer votre attention et celle de la famille sur l'**extrême fragilité de la situation**, pour un jeune mineur en passe d'entrer dans la préparation d'un diplôme de niveau 3, sans avoir a priori la maîtrise des fondamentaux du socle de compétences de base.
Dans la note d'information publiée ce mois-ci par la DEPP, on peut constater les écarts qui peuvent déjà exister à l'entrée en seconde pour des jeunes sortant de la classe de 3ème – réf. Note d'information - DEPP - n°26-22- *Test de positionnement de seconde 2025 : des résultats en baisse en français dans les deux voies et en mathématiques pour la voie professionnelle*
Aussi, face à cette situation, et indépendamment des éléments réglementaires évoqués précédemment, je souhaiterais inciter fortement les personnes qui suivent l'élève en ce moment (à préciser - cf ma question préalable) à se rapprocher d'une mission locale la plus proche afin que le candidat puisse s'engager dans un parcours via la plateforme EVA. Le FIL Apprentissage en fait régulièrement la promotion. **EVA est une plateforme numérique**, simple et ludique, qui permet d'évaluer les compétences de base, détecter d'éventuelles difficultés et valoriser les compétences maîtrisées (plus de détail à lire à cette adresse : **https://eva.anlci.gouv.fr/**).
En principe, l'accueil en mission locale démarre à partir de 16 ans mais considérant la particularité de la situation, il me semblerait utile voire particulièrement adapté qu'EVA serve de trait d'union et de sécurisation vers le CFA et les premiers pas en apprentissage … voire pendant tout ou partie du cycle de formation.
A cette fin, je me permets de placer en copie de ce message Corinne Matteaccioli, la coordinatrice régionale Sud Provence-Alpes-Côte-d'Azur de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), afin qu'elle puisse accompagner si possible en appui d'une mission locale de proximité cette organisation.
Je la remercie très sincèrement et par avance.
Il est vrai que la situation particulière ne trouve pas de réponse d'emblée et simple dans la fiche ressource citée supra, la réponse la plus adaptée à la situation sera à trouver dans la dynamique collective et de proximité que le message entend porter.
Installer EVA au sein du CFA pourrait être également une solution adaptée au projet que le CFA porte d'accueillir en CAP un nouveau public cible de jeunes issus du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Je me permets de vous contacter afin de vérifier une information concernant la **signature d'un contrat d'apprentissage par un jeune de 14 ans**.
Nous avons en effet un candidat de 14 ans dans notre centre de formation qui souhaiterait démarrer son contrat d'apprentissage le 1er septembre 2026. Il aura 15 ans avant le 31 décembre 2026 et aura terminé sa scolarité en troisième. Dans cette configuration, nous pensons qu'il est possible de faire démarrer le contrat au 1er septembre.
Nous confirmez-vous qu'une dérogation dans ce cas de figure est possible ?
A savoir : Elève ayant 15 ans entre le 1er juillet et le 31 décembre de l'année et ayant terminé sa scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire (classe de 3ème terminée).
Si oui, existe-t-il une démarche particulière à effectuer en amont ou au moment de la transmission du contrat à l'OPCO ?
Sauf erreur de ma part, vous n'êtes pas destinataire de la lettre d'actualités mensuelle de la mission (le FIL Apprentissage), alors que plusieurs membres de votre CFA le sont.
Je peux le regretter car ce sujet est régulièrement traité dans ce FIL. Je vous propose de vous ajouter à la liste de diffusion, sauf avis contraire de votre part.
Je précise indiquer systématiquement à chaque publication, que tout ajout ou suppression d'adresses mail est possible.
Pour information, le FIL Apprentissage publié début avril (**lien direct**).
Dans ce FIL et pour répondre à votre question, je vous invite à consulter :

- la page 5 portant sur les fiches ressources thématiques, dans la rubrique "Accompagnement vers l'apprentissage", la fiche "Conditions d'accès en apprentissage dont en fonction de l'âge / de l'origine géographique / du projet professionnel …".
  Dans cette fiche notamment, il est bien mentionné le fait qu'un postulant à l'apprentissage de 14 ans à l'issue de la classe de 3ème, et ayant 15 ans avant le terme de l'année civile peut démarrer sa formation au CFA avant l'âge de ses 15 ans.
  Toutefois, vous noterez que la signature d'un contrat d'apprentissage ne peut avoir lieu dans ce cas qu'à partir de 15 ans. Il peut donc démarrer le cycle de formation en CFA, et suivre les mêmes temps d'alternance en CFA et en entreprise que ses camarades apprentis, avec la différence suivante : l'alternance en entreprise sera encadrée par une convention de stage. Ce n'est que le lendemain de ses 15 ans qu'il pourra signer son contrat d'apprentissage (plus exactement son ou ses représentants légaux).
  Ce démarrage de la formation en CFA avant ses 15 ans est également soumis à une autre condition : **le maintien de son statut scolaire par son établissement d'origine.**
- la page 4, laquelle précise la publication d'une note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage, dont dans un de ses volets ("sécurisation"), la procédure à suivre dans le cas d'élèves de 14 ans … mais également des élèves de 15 ans en rupture de contrat ou encore de moins de 16 ans sans entreprise (**lien direct vers la note régiona**le). Ce volet permet le maintien du statut scolaire.

J'ai été sollicitée aujourd'hui par un jeune et sa maman pour une entrée en formation CAP (…) pour la rentrée de septembre 2026.
Le jeune homme aura 15 ans le (…)/01/2027. Notre question est la suivante : peut-on faire une demande de dérogation jusqu'au 31/12/2026, et faire débuter son contrat d'apprentissage au 03/01/2027 ?
Conformément à la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage publiée fin janvier 2026 (pour rappel **en cliquant ici**), je vous remercie de noter que le volet 2 "sécurisation" de la note relève de la responsabilité directe de chaque DSDEN, par délégation de l'inspectrice ou de l'inspecteur de l'éducation nationale information et orientation.
Je vous remercie de vous rapprocher d'elle ou de lui (cf adresse mail indiquée dans la note régionale).

Une demande de dérogation à l'entrée en apprentissage dans le cadre d'un projet de création d'entreprise a été faite par un CFA auprès de la DREETS ….
Cette démarche, aussi louable soit-elle, n'a pas à être faite auprès de la DREETS, mais directement lors du dépôt du contrat d'apprentissage auprès d'un OPCO, sur la plateforme dématérialisée Datadock (en appui et si besoin la dernière version du Cerfa 10103*14).
Sur ce sujet spécifiquement, je vous recommande la lecture de la fiche ressource disponible depuis chaque FIL Apprentissage, page 5 - Fiches ressources thématiques
Conditions d'accès en apprentissage
A lire dans cette fiche, les pages 15 et 16 en particulier
Extrait :
Les postulants à l'apprentissage âgé de plus de 29 ans révolus
Les situations complémentaires au dépassement de l'âge plafond d'entrée en apprentissage
Deux catégories de personnes ne peuvent pas se voir opposer un âge plafond pour conclure et commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

- *Il s'agit, en premier lieu, des personnes bénéficiant d'une 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).

Complément sur les postulants de plus de 29 ans révolus ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise
Textes réglementaires de référence :
- Précis de l'apprentissage, page 10 : « … si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet ; il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge »
- Vade-mecum 2024, page 58 : « … Le postulant accompagne son contrat d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors du dépôt du contrat d'apprentissage (Précis de l'apprentissage de la DGEFP). Cette déclaration est désormais matérialisée sur le CERFA du contrat d'apprentissage
- Nouvelle Notice CERFA contrat d'apprentissage, page 4 : " Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise : Cette déclaration a pour objet d'ouvrir une dérogation à l'âge maximal prévue par le 4° de l'article L.6222-2 du code du travail. La déclaration sur l'honneur doit être transmise en pièce justificative accompagnant le contrat d'apprentissage à l'opérateur de compétences. Si l'apprenti est âgé de moins de 30 ans, alors cocher « non » ou ne rien cocher.
- Le Vade-mecum nouvellement mis à jour "Cfa financement et processus de gestion du contrat d'apprentissage du secteur privé et du secteur public non industriel et commercial" apporte cette précision pour les projets de création/reprise d'entreprise
« Pour l'apprenti de +29 ans avec un projet de création ou reprise d'entreprise, une attestation sur l'honneur signée par celui-ci est une des pièces nécessaires à l'instruction du dépôt du contrat d'apprentissage ».
(Position de la DGEFP)
Conformément à l'instruction du Premier ministre, l'interprétation de cet article par le ministère du travail se doit d'être souple, et dès lors que le titre ou diplôme envisagé est de nature à favoriser la réalisation du projet de création ou de reprise d'entreprise, une simple déclaration sur l'honneur en ce sens, accompagnant le cerfa contractuel suffit à bénéficier de la levée de la condition d'âge d'accès à l'apprentissage. Telle est la position qui a été maintes fois diffusée auprès de tous les acteurs de l'apprentissage. De plus, il faut rappeler qu'un éventuel refus de financement d'un tel contrat ne peut être concevable que si un des quatre points légaux, auxquels l'OPCO concerné est soumis, n'est pas rempli.
(Complément de la mission régionale)
Si dans une académie donnée, le service des examens et concours du rectorat était conduit à se questionner sur la légitimité des pièces déposées par des candidats pour leur inscription à l'examen et de ce fait, à interroger la mission de contrôle pédagogique, voici en substance ce qu'elle pourrait dire :
- En principe, cette déclaration sur l'honneur relative au projet de création ou de reprise d'entreprise et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, est remise lors du dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'OPCO. La signature par l'OPCO du contrat d'apprentissage atteste la validité du contrat, cette déclaration sur l'honneur n'est donc pas une pièce requise pour l'inscription au concours.
- Il n'existe pas de liste de diplômes nécessaires pour créer ou reprendre une entreprise, sauf erreur de ma part. Bien entendu, plus le niveau du diplôme est élevé, plus le porteur du projet développe des compétences nécessaires et utiles à la concrétisation de son projet (à nuancer toutefois en fonction de la nature du projet). Ce niveau de diplôme a par contre un impact sur les démarches que le porteur du projet pourrait faire auprès d'une banque dans le cadre de demandes de prêts …

4.1.5 La signature d'un contrat avant la fin de l'année scolaire

Je me permets de vous solliciter pour une question réglementaire
Nous avons un jeune de 15 ans qui termine sa 3ème. Une entreprise souhaite le recruter **dès le 15 Juin**
Dun point de vue juridique, le jeune de 15 ans doit avoir « accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (3e) ».
A ma connaissance, les textes ne conditionnent pas cela :

- à l'obtention du brevet,
- ni à la publication des résultats,
- ni à une date administrative de fin d'année scolaire fixée fin juin ou début juillet.

Au-delà de vous assurer que l'empressement de l'employeur rejoint également celui de la famille et du jeune lui-même … ne serait-ce que éviter toute situation qui viendrait conditionner la signature du contrat au respect d'un délai aussi court … voici mes remarques en prenant appui sur les fiches "**Positionnement pédagogique en apprentissage**" et "**Conditions d'accès en apprentissage**" :

- La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat

Article L6222-12

« Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.
La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.
La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat ».

Si la date de début d'exécution du contrat est fixée au 15 juin, la date de démarrage du cycle de formation ne peut pas être au-delà du 15 septembre. Il faudra vous en assurer, et le cas échéant, de reporter la date …

- La signature d'un contrat d'apprentissage à partir de 15 ans est conditionnée au fait d'avoir "accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire".

Article L6222-1 : "Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (…)".
Or, la fin de l'année scolaire 2025-2026 est fixée au 3 juillet au soir.
Extrait : https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31952

	Zone A	Zone B	Zone C	Corse
Rentrée des élèves	Lundi 1er septembre 2025	Lundi 1er septembre 2025	Lundi 1er septembre 2025	Mardi 2 septembre 2025
Vacances de la Toussaint	Du samedi 18 octobre au lundi 3 novembre 2025			
Vacances de Noël	Du samedi 20 décembre 2025 au lundi 5 janvier 2026			
Vacances d'hiver	Du samedi 7 février au lundi 23 février 2026	Du samedi 14 février au lundi 2 mars 2026	Du samedi 21 février au lundi 9 mars 2026	Du samedi 14 février au lundi 2 mars 2026
Vacances de printemps	Du samedi 4 avril au lundi 20 avril 2026	Du samedi 11 avril au lundi 27 avril 2026	Du samedi 18 avril au lundi 4 mai 2026	Du samedi 11 avril au lundi 27 avril 2026
Vacances d'été	Samedi 4 juillet 2026			

Considérant les deux éléments précédents, il me semblerait préférable de :

- Encourager les parties prenantes à recourir à une convention de stage (exemple extrait du FIL Apprentissage page 5 : "Les modèles de convention de stage à utiliser par les CFA : jeunes de moins de 16 ans), et au volet "sécurisation" de la **note régionale** (avec maintien du statut scolaire du jeune jusqu'au 3 juillet par exemple). En validant la demande, le collège validerait également le principe d'un stage jusqu'à cette date.
- Plus simplement, la famille pourrait également recourir à des conventions de découverte professionnelle en entreprise proposées par les CCI et les CMA
  Extrait de la fiche ressource "**Conditions d'accès en apprentissage**" - page 7
  "Pendant les vacances scolaires (y compris d'été), les élèves de collège (à partir de la classe de 4ème), les lycéens et les étudiants également peuvent conclure des conventions de découverte professionnelle en entreprise de 1 à 5 jours par stage. Ce dispositif est à l'initiative des chambres consulaires (CCI et CMA).
  Plus de renseignements pour les entreprises relevant des CCI / des CMA (exemple en région AURA – Contacter la CMAR PACA pour plus d'information)".
- Prévoir avant le 15 juin, ou dans tous les cas avant le démarrage en entreprise, un accompagnement spécifique (par le CFA ?) pour consolider / sécuriser les premiers pas en entreprise et éviter toute rupture prématurée … et notamment sur les compétences psychosociales, mais également sur les aspects de santé et de sécurité au travail.
- Désigner un formateur ou un personnel dédié au sein du CFA pour suivre ses premiers pas en entreprise en contactant régulièrement le tuteur désigné par le responsable de l'entreprise. Cette précaution est valable avant la signature du contrat, mais également après la signature pour que durant la période estivale, et la fermeture supposée du CFA, la famille ait un contact direct d'un référent si besoin.

4.1.6 L'accès à l'apprentissage sans avoir terminé la classe de 3ème – Mise à jour 5 juin 2026

Exposé de situation : un postulant à l'apprentissage qui aura 15 ans en septembre 2026 mais n'ayant pas terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire (démarrage en septembre 2025 de la classe de 3ème et interruption rapide pour des raisons personnelles "graves", bulletins semestriels quasiment vides du fait de cet absentéisme).
Dans la fiche ressource "Conditions d'accès en apprentissage dont en fonction de l'âge / de l'origine géographique / du projet professionnel …", plusieurs situations sont étudiées et si je devais les résumer :

- un élève de 14 ans ayant 15 ans avant le terme de l'année civile peut démarrer une formation en CFA à partir de septembre aux conditions suivantes : avoir terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3ème), avoir un statut scolaire maintenu par son établissement d'origine jusqu'à ses 15 ans et la signature de son contrat d'apprentissage, avoir une convention de stage au sein d'une entreprise ;
- un élève de 15 ans peut signer un contrat d'apprentissage dès lors qu'il a terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3ème).

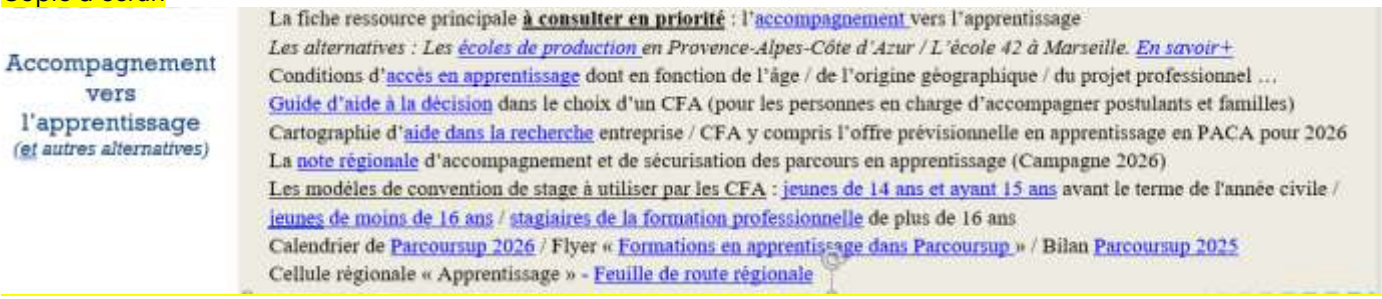
D'un point de vue réglementaire, cette élève ne satisfait pas à l'une des conditions, à savoir avoir terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire. Elle ne peut donc pas démarrer sa formation en septembre en CFA.
Une éventuelle demande de dérogation à l'entrée en CFA pourrait être demandée auprès de la Direction départementale des services de l'éducation nationale (DSDEN) du département (contact : …) mais sans garantie qu'elle puisse aboutir. La famille pourrait se rapprocher du collège et de la DSDEN à cette fin.

Si la demande est acceptée …. je souhaiterais attirer votre attention et celle de la famille sur l'extrême fragilité de la situation, pour un jeune mineur en passe d'entrer dans la préparation d'un diplôme de niveau 3, sans avoir a priori la maîtrise des fondamentaux du socle de compétences de base. Cela peut être le cas aussi d'élèves ayant terminé la classe de 3ème mais rencontrant des difficultés dans la maîtrise de ces fondamentaux.
Dans la note d'information publiée ce mois-ci par la DEPP, on peut constater les écarts qui peuvent déjà exister à l'entrée en seconde pour des jeunes sortant de la classe de 3ème – réf. Note d'information - DEPP - n°26-22- Test de positionnement de seconde 2025 : des résultats en baisse en français dans les deux voies et en mathématiques pour la voie professionnelle
Aussi, face à cette situation, et indépendamment des éléments réglementaires évoqués précédemment, je souhaiterais inciter fortement les personnes qui suivent ces élèves (que ce soit en fin de collège et au CFA) à étudier la possibilité d'engager ces postulants dans un parcours via la plateforme EVA. Le FIL Apprentissage en fait régulièrement la promotion. EVA est une plateforme numérique, simple et ludique, qui permet d'évaluer les compétences de base, détecter d'éventuelles difficultés et valoriser les compétences maîtrisées (plus de détail à lire à cette adresse : https://eva.anlci.gouv.fr/).
En principe, ces parcours sont portés par les missions locales pour les jeunes à partir de 16 ans mais collèges et CFA peuvent aussi avoir recours à la plateforme afin qu'elle serve de trait d'union et de sécurisation vers le CFA et les premiers pas en apprentissage … voire pendant tout ou partie du cycle de formation.

Il est vrai que la situation particulière ne trouve pas de réponse d'emblée et simple dans la fiche ressource citée supra, la réponse la plus adaptée à la situation sera à trouver dans la dynamique collective et de proximité que le message entend porter. Installer EVA au sein du CFA pourrait être également une solution adaptée pour sécuriser le parcours de ces jeunes issus du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Je me permets de venir vers vous pour avoir une précision concernant la possibilité d'intégrer au sein d'un CAP EPC un jeune de 15 ans. Ce jeune homme né le 29/07/2011, est actuellement en 4ème et passerai en 3ème. Il a redoublé son CP ce qui explique son "retard".
Il souhaite intégrer un CAP EPC au sein de notre CFA à la rentrée de septembre 2026.
Dans la mesure où nous fournirons un "certificat de radiation", pouvez me confirmer ou m'infirmer la possibilité de l'intégrer dans notre établissement.

La réponse à votre question se trouve dans chaque FIL Apprentissage, page 5 - rubrique "L'accompagnement vers l'apprentissage"
Copie d'écran



Et plus spécifiquement dans la fiche ressource : "Conditions d'accès en apprentissage dont en fonction de l'âge / de l'origine géographique / du projet professionnel …"
Vous lirez dans cette fiche que la condition pour qu'un jeune de 15 ans puisse signer un contrat d'apprentissage est d'avoir terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire, soit d'avoir terminé sa classe de 3ème.

Je me permets de vous solliciter concernant la situation d'un jeune de 14 ans (né le (…) décembre 2010) très motivé par le métier de carrossier. Il a déjà trouvé une entreprise prête à l'accueillir en apprentissage.
Cependant, les CFA (…) nous ont indiqué qu'il ne pouvait pas intégrer un contrat d'apprentissage en raison de son âge et du fait qu'il n'a pas encore validé sa classe de 3e (il a redoublé).
Nous souhaiterions savoir :

- Quelles sont les possibilités pour un jeune de 14 ans n'ayant pas terminé sa scolarité de 3e d'accéder à un parcours préparant à l'apprentissage (DIMA, prépa-apprentissage, dispositif dérogatoire, etc.),
- Si une dérogation peut être envisagée dans ce cas particulier,
- Et quelles démarches concrètes entreprendre pour régulariser sa situation et sécuriser son entrée en apprentissage.

Notre objectif est de permettre à ce jeune de concrétiser son projet professionnel dès maintenant, dans un cadre légal et adapté.

Ce sujet concerne directement la direction académique des services de l'éducation nationale du (…).
Aussi, je me permets de placer en copie de ce message l'inspectrice de l'éducation nationale information et orientation pour l'en informer.
Je confirme le fait qu'un élève de 14 ans ayant 15 ans avant le terme de l'année civile peut démarrer son parcours en apprentissage dès le mois de septembre, sous réserve de remplir les conditions suivantes et cumulatives :

- avoir terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire (soit avoir terminé sa classe de 3ème),
- disposer du statut scolaire maintenu par son établissement d'origine (son collège par exemple) jusqu'à ses 15 ans. En effet, le statut d'apprenti n'est accessible qu'à partir de 15 ans révolus.

A ces conditions, ces élèves peuvent démarrer leurs parcours de formation dans un CFA, et être également en alternance en entreprise dans le cadre d'une "convention de stage", dont le contenu est très réglementé compte tenu de l'âge de ces élèves (mineurs / moins de 16 ans).
Pour votre information, une circulaire régionale encadre et sécurise ces parcours de formation en Provence-Alpes-Côte d'Azur (**accès direct en cliquant ici**).
Dans ce cas, il n'a pas encore, par définition, terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire, puisque, sauf erreur de ma part à la lecture de votre message, il redouble sa classe de 3ème cette année.
Les dispositifs que vous évoquez ne peuvent pas être mobilisés : le DIMA n'existe plus, la prépa-apprentissage ne concerne que les jeunes de 16 ans (avec une tolérance pour ceux de 15 ans à la condition d'avoir terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire).
Un dispositif "dérogatoire" existe, à la main du collège en coordination avec la direction académique des services de

l'éducation nationale, celui intitulé "Parcours aménagé de formation initiale" (PAFI). Ce parcours pourrait permettre de combiner des temps au sein du collège en classe de 3ème, à des temps par exemple d'immersion en CFA et/ou en entreprise de manière à finaliser son projet de poursuite d'études en apprentissage et dans le secteur professionnel recherché (les métiers de la carrosserie).
Pour aller plus loin et si besoin, je porte à votre connaissance une fiche ressource mise à la disposition de tous les CFA de la région (Fiche **Conditions d'accès en apprentissage** / Voir page 10).
Aussi, je vous recommande de vous rapprocher du collège afin d'étudier les possibilités de recourir à ce parcours aménagé, lequel se rapprochera sans doute de l'inspectrice de l'éducation nationale information et orientation pour en fixer le contenu et les modalités, si du moins le projet est possible.
Peut-être la collègue inspectrice en copie de ce message prendra-t-elle les devants en étudiant ce projet avec le collège directement ?

Je suis en charge des jeunes MNA et MNA/NSA. Je me préoccupe de la situation d'un jeune MNA/NSA au foyer (…) et scolarisé dans le dispositif UPE2A du (…) pour la deuxième année. Ayant eu 16 ans depuis (…) 2025, il est en situation de décrochage et souhaiterai en fait intégrer un apprentissage en (…) assez vite. Ma question est la suivante : peut-il passer les tests de préinscription en CFA en étant toujours scolarisé en dispositif UPE2A ? L'alternative envisagée est la mise en place d'un PAFI jusqu'à la fin de l'année….
En appui de la fiche ressource **Conditions d'accès en apprentissage**, et notamment des contenus de la page 24 (extrait en bas de ce message), et considérant la situation décrite, il me semblerait opportun d'étudier en lien avec le CFA d'accueil, la possibilité de construire à court terme un parcours aménagé incluant un dispositif de renforcement des compétences (FLE par exemple) et la finalisation du projet professionnel (intégrant et si besoin la préparation à la recherche d'entreprise, l'accompagnement dans la recherche d'un contrat d'apprentissage … avant même le démarrage de la formation cible par apprentissage). Soit un contrat de plus de 24 mois pour la préparation d'un CAP par exemple. Ce qui signifie que l'entrée en CFA peut être programmée sans attendre le démarrage de la formation, donc à court ou moyen terme.
Le cas échéant, un PAFI pourrait être également proposé avec les mêmes objectifs.
Extrait de la page 24
- *Le cas des « mineurs étrangers non accompagnés » pris en charge par l'ASE entre 16 et 18 ans*

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

La situation : une école (CFA et également lycée professionnel privé) se propose d'inscrire un élève de 14 ans, actuellement en classe de 5ème (redoublement) : sous statut d'apprenti, puis scolaire puis en formation continue.
Après avoir pris l'attache de la DSDEN (…), je vous ai confirmé que l'accès en apprentissage tout comme l'inscription en lycée nécessitait certes un âge minimum, mais également un niveau d'études (en l'occurrence **avoir terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire**).
Or, je suis de nouveau questionné ce jour par le principal du collège de ce même élève, qui me dit votre volonté de l'inscrire à la rentrée cette fois en formation continue.

Je mesure la volonté sans doute forte de cet élève de trouver des alternatives à un parcours scolaire qu'il doit mal vivre en ce moment, et de sa famille de trouver une voie qui lui permettra de s'épanouir.
Mais la règle est la même, avec un paramètre supplémentaire en formation continue : l'âge minimum est de 16 ans comme spécifié dans la fiche ressource disponible dans chaque FIL Apprentissage : **Différences entre les contrats d'alternance**.
Il est important également de rappeler que la formation continue a toute sa place ... mais après une formation initiale.
En la matière, avec le collège unique, l'accès au 1er niveau de l'enseignement secondaire est une obligation fixée à tous, et notamment pour permettre à chacun d'accéder au socle commun de connaissances, de compétences et de culture.
Toutefois, si l'objectif est commun, les chemins pour y accéder peuvent varier ... par des classes différentes (par exemple la classe de 3ème prépa-métiers), par des rythmes différents (par exemple en Maisons familiales et rurales dès la classe de 4ème) ou encore par des parcours aménagés à l'initiative de l'établissement en lien très fort avec la DSDEN (par exemple **les parcours aménagés de formation initiale - PAFI**,pour les élèves en risque de décrochage scolaire à partir de 16 ans ou 15 ans avec l'accord de la DSDEN).
Ces PAFI peuvent comprendre des temps en entreprise, en CFA également ou autres alliances éducatives, alternés avec des regroupements en collège.
J'espère avoir clarifié un peu plus la situation.
Dans tous les cas, sur ce sujet, la famille doit se rapprocher du chef d'établissement dans lequel se trouve son enfant.
Pour ce qui vous concerne enfin, je vous rappelle que la fiche ressource disponible dans chaque FIL Apprentissage "**Conditions d'accès en apprentissage**" comprend tout un ensemble de cas pratiques et de situations de ce type avec les recommandations associées. Je vous remercie de vous y reporter et d'en faire part également à vos équipes.

Je vous transmets en pièce jointe pour avis et accord ce contrat d'apprentissage signé par le CFA, l'élève et la famille.
Nous venons d'appeler le CFA (...) qui nous confirme bien que cette élève est attendue pour le 5 mars pour les cours.
C'est une élève très voire extrêmement absentéiste, qui ne venait plus au collège, malgré les démarches entreprises par le collège (PAFI, signalements, ...). Elle aura 16 ans le (...) mai 2026.
Lors de la concertation active, l'élève et la maman sont venues et j'ai proposé à l'élève de faire un stage plutôt que de rester à la maison. L'élève a trouvé un stage qui lui a plu et le patron a souhaité la prendre en apprentissage.
Il me semble qu'il faut l'accord du DASEN pour la désinscrire des listes car elle n'a pas fini sa scolarité collège (...)
Je me permets de te rappeler que vous avez à votre disposition plusieurs fiches ressources dans chaque FIL Apprentissage (par exemple celui publié hier pour le mois de mars 2026 - **lien direct**), et en particulier en page 5 - partie fiches ressources thématiques, la rubrique "Accompagnement vers l'apprentissage".
Sur le sujet de l'accès à l'apprentissage en fonction de l'âge, vous noterez qu'une fiche ressource y est pleinement consacrée.
Extrait du FIL page 4 : **Conditions d'accès en apprentissage** dont en fonction de l'âge / de l'origine géographique / du projet professionnel
Extrait dans cette fiche page 13
« Je suis un élève de 16 ans et mon projet est de poursuivre ma formation en apprentissage
Je peux signer un contrat d'apprentissage sans condition. Je peux si besoin entrer en CFA trois mois avant la signature d'un contrat d'apprentissage sans condition. Durant cette période, je bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle (...) »
Dans le cas présent, l'élève n'aura 16 ans qu'à partir du (...) mai 2026, soit dans trois mois.
La signature d'un contrat d'apprentissage est possible dès 15 ans mais à la condition d'avoir terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire, ce qui n'est pas le cas de cette élève.
La fiche ressource indique dans ce cas la possibilité de recourir à un PAFI avec un aménagement de la scolarité combinant des temps en collège, des temps en CFA et en entreprises notamment pour l'aider à finaliser son projet professionnel et sécuriser ses premiers pas en apprentissage dès ses 16 ans. Tout le détail à lire dans la **fiche ressource citée supra**.

4.2 L'accès en apprentissage des jeunes étrangers

Je souhaiterais des précisions sur les cas d'apprentis étrangers qui demandent à s'inscrire dans leur établissement.
Peut-on considérer qu'une carte de séjour mentionnant "étudiant-élève" peut permettre son détenteur de travailler en entreprise en tant qu'apprenti ? Est-il possible d'accepter son inscription avec ce justificatif ?
En principe, tous les CFA, destinataires du FIL Apprentissage disposent d'une fiche ressource portant spécifiquement sur ces sujets.
Extrait du FIL Apprentissage, page 5, rubrique : "L'accompagnement vers l'apprentissage"

Les conditions d'accès en apprentissage *(fiche exhaustive sur les modalités d'accès à l'apprentissage en fonction de l'âge, y compris un focus sur les mineurs et majeurs étrangers)*

Est-il possible de signer un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec un titre de séjour tunisien"
Ma principale ressource est la fiche mise à la disposition de tous dans le FIL Apprentissage, page 5, rubrique "L'accompagnement vers l'apprentissage" : Les conditions d'accès en apprentissage (fiche exhaustive sur les modalités d'accès à l'apprentissage en fonction de l'âge, y compris un focus sur les mineurs et majeurs étrangers).
Il est possible d'intégrer un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec un titre de séjour tunisien, sous réserve de remplir certaines conditions générales applicables à tous les ressortissants étrangers.
Pour rappel et en synthèse :
Principes Généraux pour les ressortissants étrangers :
Autorisation de travail accordée de droit : Tout ressortissant étranger autorisé à séjourner en France et candidat à un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (qui sont des contrats à durée déterminée) se voit accorder l'autorisation de travail de droit
Titre de séjour valide : Bien que l'autorisation de travail soit accordée de droit pour ces types de contrats, l'étranger doit être autorisé à séjourner en France. Pour les majeurs, cela implique de détenir un titre de séjour valide (par exemple, une carte de résident, une carte de résident longue durée UE, ou une carte de séjour temporaire portant la mention "vie privée et familiale" ou "salarié")
Signature du contrat avant l'obtention du titre : Le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut être signé sans attendre la réponse ou l'envoi du titre de séjour portant la mention "autorisé son titulaire à travailler". Le récépissé de première demande ou de demande de renouvellement fait foi
Vérification par l'employeur : L'employeur a l'obligation de vérifier la validité du titre de séjour auprès de la Préfecture au moins deux jours ouvrables avant la date d'embauche effective
Cas particuliers :
Mineurs étrangers (moins de 18 ans) : Les mineurs étrangers ne sont généralement pas tenus de détenir un titre de séjour. Par exemple, pour un mineur ukrainien de 15 ans, le contrat d'apprentissage validé par l'OPCO vaut autorisation de travail sans démarches supplémentaires, tant qu'il est mineur
À partir de 16 ans, les mineurs étrangers qui souhaitent s'engager dans un parcours professionnalisant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) peuvent demander un titre de séjour de manière anticipée. Ces titres (par exemple, "vie privée et familiale", "talent (famille)", "résident") valent autorisation de travail
Pour les mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance (ASE), l'autorisation de travail est accordée de droit pour un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, et la situation de l'emploi ne peut pas être opposée à leur demande
Majeurs étrangers "sans-papiers" : Il est difficile pour un jeune majeur étranger sans titre de séjour valide de signer un contrat, car les entreprises ne pourront pas y donner suite. Une alternative pourrait être de cibler un des "métiers en tension" (liste publiée par le Ministère du Travail) qui peut potentiellement permettre une régularisation par le travail. Les demandes d'autorisation peuvent être faites en ligne
Passage à la majorité pendant le contrat : Si un mineur sous contrat d'apprentissage atteint la majorité, il doit solliciter un titre de séjour dans les deux mois suivant ses 18 ans. Cette régularisation n'est pas automatique, et en cas de refus, le contrat d'apprentissage ne peut pas être poursuivi
Étudiants étrangers en master en alternance : Si un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un master prévoit une durée de travail supérieure à celle autorisée par un titre étudiant standard, une autorisation provisoire de travail doit être demandée à l'arrivée en France, en plus du visa étudiant.

4.2.1 L'acccès en apprentissage en cours de cycle – Mise à jour 18 juin 2026

Je me permets de vous contacter afin d'obtenir des informations concernant une situation particulière.
Une candidate souhaite intégrer une classe de Première Bac Pro (..) en apprentissage. Elle a effectué son année de seconde en Allemagne et m'a transmis les bulletins correspondants.
Je souhaiterais savoir s'il existe des démarches administratives ou pédagogiques spécifiques à effectuer afin de l'intégrer dans la formation et de garantir son inscription aux examens dans les conditions requises.
Je vous recommande de prendre le temps de faire une veille individuelle mais aussi collective à la suite de la publication de chaque FIL.
Je réponds bien évidemment à votre question, en vous recommandant la lecture de deux fiches ressources clefs sur le sujet de votre message :

- Page 5 de chaque FIL, rubrique "Positionnement et aménagement" : Fiche ressource complète (37 pages)
- Page de garde de chaque FIL, dans la FAQ 2025-2026 indicateur 4 "Positionnement".

En résumé :

- Par principe, 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 du service des examens et concours (lors de l'inscription) ou encore des membres de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage lors d'un contrôle. **Il revient donc à chaque CFA de démontrer la mise en œuvre d'une procédure de positionnement avant le démarrage du parcours de formation.**
- Ce positionnement doit permettre de juger, au regard du profil complet du candidat, de la durée du contrat et/ou du contenu du parcours de formation le ou les plus adaptés à la situation.
- Dans le cas de cette candidate, et si vous jugez recevable son année de seconde compte tenu de ses bulletins scolaires, il s'agira de mixité de parcours avec une seconde sous statut scolaire (quel que soit d'ailleurs le lieu d'exécution de la formation, en France ou ailleurs) et le reste du parcours a priori en apprentissage. Dans ce cas, pas de reconnaissance de diplômes étrangers par exemple, puisque l'année de seconde n'est pas diplômante. Le jugement se fera donc sur la base du bulletin scolaire, mais également des autres éléments à prendre en compte lors du positionnement pédagogique (motivation, tests de niveau si besoin, etc. - cf **fiche modèle** de positionnement pédagogique).
- Dans le CERFA, il faudra indiquer a priori : Code 41 - "Bac pro" et 11 - "L'apprenti a suivi la 1ère année du cycle et l'a validée".
- Obligatoire, il faudra signer une convention tripartite de réduction de la durée du contrat étant donné que la candidate va suivre un parcours préparant au bac pro en 2 ans alors que le cycle est de 3 ans (dans cette convention, il sera nécessaire de bien expliciter les raisons qui justifient cette réduction - à extraire du bilan du positionnement pédagogique). Pour rappel, le modèle de convention tripartite d'aménagement de la durée d'un contrat d'apprentissage.
- Conséquence à lire plus précisément dans la fiche ressource sur le positionnement pédagogique, l'apprentie sera rémunérée dans la grille "2ème année contractuelle" (voir dans la fiche la partie "L'impact de la convention tripartite sur la rémunération").
- CERFA et convention tripartite de réduction de la durée du contrat seront à déposer comme pièces lors de l'inscription de la candidate à l'examen. Les autres pièces seront conservées et tenues à la disposition du service des examens et concours et/ou du corps d'inspection si besoin.

Exposé des faits : un postulant à l'apprentissage de 20 ans qui a suivi un cursus de formation jusqu'à la classe de terminale d'un bac général (échec à la session ..).
Il travaille depuis près d'un an au sein d'une entreprise de (….) où il fera son apprentissage.
Les éléments qui me sont rapportés indiquent que le CFA refuse à ce stade le CAP en un an.
- Par principe, 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 du service des examens et concours (lors de l'inscription) ou encore des membres de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage lors d'un contrôle. Il revient donc à chaque CFA de démontrer la mise en œuvre d'une procédure de positionnement avant le démarrage du parcours de formation.
- Ce positionnement doit permettre de juger, au regard du profil complet du candidat, de la durée du contrat et/ou du contenu du parcours de formation le ou les plus adaptés à la situation.
- Dans le cas d'un candidat ayant suivi un parcours de formation en baccalauréat général jusqu'à la classe de terminale et ayant échoué à cet examen, et compte tenu de son expérience professionnelle acquise depuis août 2025 dans le secteur professionnel visé (…),et si le CFA juge recevable ce début de parcours compte tenu des éléments en sa possession (bulletins de notes) et autres pièces à disposition y compris autres éléments à prendre en compte lors du positionnement pédagogique (motivation, tests de niveau si besoin, etc. - cf fiche modèle de positionnement pédagogique), le CFA compètera le CERFA
Exemple dans le cas d'une entrée en terminale CAP : Code 42 - "Baccalauréat général" et 32 - "L'apprenti a suivi la 3ème année du cycle mais ne l'a pas validée".
S'agissant du volume horaire minimum d'enseignement en CFA, il sera calculé par rapport à la durée du contrat et selon les termes du décret du 20 mai 2020. Dans le cas d'un CAP en un an, ce volume sera de 400 h.
- Obligatoire, il faudra signer une convention tripartite de réduction de la durée du contrat étant donné que le candidat va suivre un parcours préparant au CAP en un an alors que le cycle est de 2 ans (dans cette convention, il sera nécessaire de bien expliciter les raisons qui justifient cette réduction - à extraire du bilan du positionnement pédagogique). Pour rappel, le modèle de convention tripartite d'aménagement de la durée d'un contrat d'apprentissage.
- Conséquence à lire dans la présente fiche ressource, l'apprenti sera rémunéré dans la grille "2ème année contractuelle" (voir la partie "L'impact de la convention tripartite sur la rémunération").

- CERFA et convention tripartite de réduction de la durée du contrat seront à déposer comme pièces lors de l'inscription du candidat à l'examen. Les autres pièces seront conservées et tenues à la disposition du service des examens et concours et/ou du corps d'inspection si besoin.

D'autres alternatives existent également dans le cas présent :

- le CDI en apprentissage, si du moins la candidate est en CDI au sein de son entreprise (voir pour plus de détail sur le site de l'OPCO EP ou sur le **site du Ministère du travail**)
- la validation des acquis de l'expérience.

4.2.2 Le retour en formation – Mise à jour 30 juin 2026

Le service des examens de (…) nous a orientés vers vous concernant la situation suivante.
Il s'agit de (…), ancien apprenti en première année de BP (..) (contrat du (…) rompu en (…) 2025. Il n'a pas retrouvé immédiatement d'entreprise et présente un volume important d'absences sur l'année.
Ayant désormais une entreprise pour septembre, je m'interroge sur la durée de son nouveau contrat : doit-il être positionné en deuxième année sur un an, ou est-il possible, **avec votre accord,** de repartir sur un cycle de deux ans ?
Cette dernière option semblerait préférable, l'apprenti y étant favorable, d'autant qu'une entrée directe en deuxième année pourrait compromettre son passage à l'examen.

Je veux bien me *prêter au jeu* … même si je n'ai pas ce pouvoir d'accorder ce type d'accord car seule la décision finale en revient au service des examens et concours lors de l'inscription du candidat à l'examen.
Si je tente de résumer la situation :

- (…) est un ancien apprenti de votre centre, en contrat en BP (…) du (…) jusqu'à (…) 2025 (rupture de son contrat), et dans l'impossibilité d'y donner suite en l'absence de nouvelle entreprise. Vous notez "un volume important d'absences sur l'année" ((…)h injustifiées et (..) h justifiées sur l'année).
- La question : dans la perspective de la signature d'un nouveau contrat en septembre, quel positionnement faut-il envisager pour ce candidat : une entrée en 1ère ou en 2ème année ?

Je me permets de rappeler que le positionnement pédagogique relève de la responsabilité du CFA qui doit décider, à la suite d'un positionnement pédagogique complet du candidat, et d'une vision à 360° de la situation et du profil du candidat, des aménagements en termes de durée et de contenu de parcours de formation les plus adaptés pour garantir sa réussite à l'examen.
Vous noterez que la fiche "Positionnement pédagogique en apprentissage" a été mise à jour suite au traitement de plusieurs cas de ce type, et que le FIL de juillet (à paraitre sous peu) comprend aussi de nombreuses réponses à lire dans la FAQ.
Toutefois, vous aurez noté que si la décision relève de la responsabilité du CFA, elle est conditionnée également aux textes réglementaires qui pourraient exister en la matière. Sauf erreur de ma part, seul le diplôme du BP est concerné puisque despériodes minimales d'activité professionnelle et de durée de formation en centre sont à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel.
Le décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 définit en effet les périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel.
Dès le contrat d'apprentissage rompu, l'apprenti demeure en formation au CFA dans la limite de 6 mois. Le CFA privilégiera durant ces temps des missions professionnelles mises en œuvre au sein des plateaux techniques du CFA. Si la réglementation autorise jusqu'à 6 mois sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle suite à une rupture, il faudrait s'en tenir à la durée dérogatoire accordée de 4 mois pour une durée de contrat de 24 mois. En effet, et selon la réglementation (complément apporté par le bureau des diplômes professionnels du rectorat d'Aix-Marseille), les candidats au BP doivent remplir des conditions de formation et de pratiques professionnelles. La condition des 2 années, soit 24 mois, d'expérience peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 20 mois au moment du passage de l'examen.
S'il y a rupture du contrat d'apprentissage, le maintien de l'apprenti en centre de formation ne peut être décompté comme du temps passé en entreprise en BP. Pour le BP, il faut une durée de pratique effective.

> Extrait du décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 : "Pour tenir compte de la situation de certains apprentis qui ne peuvent justifier de deux années effectives d'expérience à la date de l'examen, le décret prévoit la possibilité d'une réduction, de quatre mois maximum, de la durée de la période d'activité professionnelle exigible, par dérogation à la durée de deux ans de droit commun. Cette réduction est assortie de l'obligation pour les candidats de justifier de la totalité du temps de formation en centre".

De la même façon, tout jeune qui verrait son contrat réduit parce qu'il rentre en formation en cours d'année risquerait de ne pas remplir les conditions de durée d'expérience professionnelle et de temps de formation en centre.
Ainsi, dans le cas d'un apprenti ayant rencontré des aléas en cours de parcours (absentéisme, rupture de contrat prolongé, …) et souhaitant poursuivre jusqu'à l'obtention de son diplôme après avoir retrouvé une entreprise, s'il ne peut justifier des conditions de durée d'expérience professionnelle et de temps de formation en centre citées supra, y

compris en tenant compte du décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012, le CFA n'aura pas d'autres conduites à tenir que de lui proposer une reprise du cursus global.
Cette proposition devra toutefois être soumise pour validation à l'OPCO financeur du contrat.
Compte tenu du passif du candidat, il conviendrait, selon les recommandations de la fiche ressource "Gestion de l'absentéisme en apprentissage", d'encadrer cette reprise de cursus par un contrat d'engagement à signer par le candidat.

Une apprentie inscrite en BP ATPS sur deux ans en 2024 a validé sa première année de formation mais a dû interrompre son parcours avant l'entrée en deuxième année pour raisons médicales.
Après une année d'arrêt consacrée à ses soins (2025/2026), elle souhaite reprendre sa formation à la rentrée 2026, donc effectuer sa 2ème année. Est-il réglementairement possible de l'intégrer directement en deuxième année de BP ATPS ?

Avant de vous répondre sur la question du positionnement pédagogique, je souhaiterais évoquer un point qui ne ressort pas de votre message : je pose l'hypothèse que l'apprentie est toujours en contrat avec son employeur. Sur la base des éléments compilés dans la fiche ressource "Focus sur l'absentéisme et les arrêts de travail en apprentissage", partie dédiée aux arrêts de travail (extrait de chaque **FIL Apprentissage**, page 4 - rubrique "Conseils, vigilances, alertes diverses"),
Premier principe : L'arrêt n'est pas un motif de rupture légitime. En aucun cas la maladie – et donc ses congés à ce titre, longs et/ou répétés – ne peut être en soi un motif de rupture contractuelle, et ce quelque que soit le type de contrat de travail.
(...) Sixième principe : Tout arrêt maladie pendant la période probatoire prolonge d'autant sa durée.
Plus de détail dans la fiche citée supra.

Pour votre confirmation

Ce sujet de grande actualité porte sur le positionnement pédagogique, et je souhaite vous inciter fortement à prendre le temps de lire avec attention la fiche ressource dédiée à ce sujet dans chaque **FIL Apprentissage**, page 4 - rubrique "Positionnement et aménagement" : Fiche ressource complète (37 pages), et les points de vigilance (pages 8 à 16).
Rappel des grands principes :

- 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
- Par principe, 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 du service des examens et concours (lors de l'inscription) ou encore des membres de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage lors d'un contrôle. Il revient donc à chaque CFA de démontrer la mise en œuvre d'une procédure de positionnement avant le démarrage du parcours de formation.
- Ce positionnement doit permettre de juger, au regard du profil complet du candidat, de la durée du contrat (par réduction ou allongement) et/ou du contenu du parcours de formation le ou les plus adaptés à la situation.

Dans le cas présent, il vous revient de juger, au regard du bilan du positionnement pédagogique que vous devrez faire (cf le modèle de fiche), si la continuité de son parcours en 2ème année de BP la place dans les meilleures conditions de réussite à l'examen. A priori, à défaut d'avoir des informations plus précises sur la situation, je ne vois pas d'obstacle à une poursuite de la formation en 2ème année.

Un point de vigilance à avoir spécifiquement sur le BP : le décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 définit les périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel.
En effet, et selon la réglementation (complément apporté par le bureau des diplômes professionnels du rectorat d'Aix-Marseille), les candidats au BP doivent remplir des conditions de formation et de pratiques professionnelles. La condition des 2 années, soit 24 mois, d'expérience peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 20 mois au moment du passage de l'examen.
"Pour tenir compte de la situation de certains apprentis qui ne peuvent justifier de deux années effectives d'expérience à la date de l'examen, le décret prévoit la possibilité d'une réduction, de quatre mois maximum, de la durée de la période d'activité professionnelle exigible, par dérogation à la durée de deux ans de droit commun. Cette réduction est assortie de l'obligation pour les candidats de justifier de la totalité du temps de formation en centre".

Il s'agira de vous assurer que le parcours de la candidate respecte bien cette double condition de formation et de pratiques professionnelles pour pouvoir se présenter à l'examen.

Je me permets de vous solliciter concernant la reprise de parcours d'un apprenti préparant le diplôme du CAP (…). L'apprenant concerné a effectué un premier contrat d'apprentissage sur la **période de (…) à (…) 2024** au sein d'un (…), avant une rupture de contrat. Il souhaite aujourd'hui reprendre sa formation à compter du **(…) février 2026**, dans le cadre d'un nouveau contrat d'apprentissage.
À ce titre, nous souhaiterions savoir :

- si un positionnement pédagogique formalisé sur la plateforme dédiée doit être fait ?
- et une éventuelle convention tripartite ?

Voici mes réponses :

- le contrat daté de 2024 a duré 6 mois, il n'est pas précisé la suite donnée à la rupture de son contrat : a-t-il poursuivi sa formation sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle dans la limite de 6 mois après la date de rupture ? Etait-il accompagné par son CFA ? Que faisait-il pendant les alternances en entreprise de ses camarades ? A-t-il fait des stages ? … ;
- le candidat fait le choix de reprendre ses études, à compter du (…) février 2026.

Comme tout nouvel entrant, il vous revient de positionner la postulante (positionnement pédagogique). Vous prendrez appui sur les documents à votre disposition dans chaque FIL Apprentissage, page 5 - Rubrique "Positionnement et aménagement" / Positionnement pédagogique : Fiche ressource / Modèle
Il est de votre responsabilité, au vu des résultats du positionnement pédagogique, de proposer une durée et un contenu de parcours de formation les plus adaptés à la situation. Et dans le cas d'une réduction ou d'un allongement de la durée de contrat, de recourir à la signature d'une convention tripartite - Lien vers le modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement du contrat.
Pour nourrir votre réflexion, sur ce sujet, je vous invite à consulter la **foire aux questions**, et notamment la partie portant sur l'indicateur 4. La Fiche ressource sur le positionnement pédagogique doit venir conforter votre pratique.

4.2.3 Le changement de spécialité professionnelle pendant un cycle de formation

En tant que responsable pédagogique du BTS (…) depuis cette 1ère année, je souhaiterais obtenir une clarification formelle concernant les règles d'équivalence permettant une admission directe en deuxième année, sans passage préalable par la première année au sein de notre établissement.
Plus précisément, j'aimerais connaître :

- Les diplômes, certifications ou parcours antérieurs ouvrant droit à une entrée directe en 2e année ;
- Les éventuelles conditions complémentaires ;
- La procédure interne éventuelle à suivre pour être conforme aux exigences réglementaires.

(Réponse de l'inspecteur de la spécialité)

- Si votre question concerne des étudiants en apprentissage, c'est le CFA qui doit faire un positionnement pédagogique à l'entrée en formation qui peut mener à la réduction de la durée de formation dans le respect des textes.
- Si le statut de l'étudiant relève de la formation continue, aucune durée de formation théorique minimale n'est requise.
- Si le statut de l'étudiant relève de la formation initiale scolaire, l'entrée directement en 2nde année nécessite le dépôt d'une demande de positionnement réglementaire dans le mois qui suit l'entrée en formation.

(Complément de la mission régionale)
J'apporte quelques compléments et si besoin :

- Si vos candidats sont des apprentis, vous noterez que des parties sont consacrées à ce sujet dans la fiche ressource "**Positionnement pédagogique en apprentissage**", partie "Autres cas particuliers".

  Extrait : *Un changement de spécialité professionnelle en cours de cycle de formation*
  Par principe, tout changement de formation est possible en cours de cycle mais pas forcément souhaitable selon les situations. Il requiert dans tous les cas le respect de plusieurs points de vigilance.
  Remarque préalable : Le candidat étant apprenti, on ne peut parler que de « positionnement pédagogique », le positionnement dit « réglementaire » n'étant en principe réservé qu'aux élèves sous statut scolaire et qu'aux stagiaires de la formation continue. Voir pour plus de détail à l'adresse suivante : https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-reglementaire-vs-pedagogique-123077
  A noter : dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le dispositif dématérialisé de positionnement réglementaire a été étendu aux candidats dans l'accès à la certification de spécialisation, pour les apprentis non titulaires des diplômes cibles.

En premier lieu, il convient de compléter un document de positionnement pédagogique en bonne et due forme qui permettra d'une part de stabiliser le projet professionnel du candidat (et d'en évaluer la légitimité et la nature des raisons qui ont conduit à cette volonté de changer de voie de formation), d'autre part d'identifier les forces et les éventuelles faiblesses du candidat afin d'en évaluer la pertinence.
Pour rappel, la fiche support modèle de positionnement pédagogique / la fiche ressource plus globale sur le positionnement pédagogique en apprentissage.
Si le CFA a des doutes, il peut questionner l'inspectrice ou l'inspecteur de la spécialité. Pour rappel, une fiche conseil est à la disposition des CFA à cette fin.
Si le positionnement pédagogique conduit à valider à priori le projet, il sera de la responsabilité du CFA de :
- Rédiger une convention tripartite de réduction de la durée du contrat (puisque le candidat sera inscrit à un BP en un an), en justifiant ce choix dans la convention. Pour rappel, le lien direct vers le modèle de convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat.
- Construire un programme de formation individualisé, tenant compte de l'expérience professionnelle, des compétences développées dans le parcours précédent, des éventuelles dispenses et bénéfices d'épreuves.
- Conserver strictement toutes ces pièces si besoin, dans le cadre d'un contrôle ou autres. Du moins, le contrat et la convention tripartite seront à joindre pour l'inscription à l'examen, le positionnement pédagogique sera à conserver par le CFA.
Il faudra aussi chercher également à garantir la réussite du parcours en ayant une attention particulière sur le type d'entreprise souhaitant recruter l'apprenti (et notamment son adéquation avec le référentiel du diplôme) et sur la qualité du maître d'apprentissage pressenti.

- Si vos candidats sont des étudiants sous statut scolaire, une **fiche de synthèse** (7 pages) sur le positionnement réglementaire rappelle les éléments clefs à connaitre.
- Si vos candidats sont des stagiaires de la formation professionnelle, je vous rappelle qu'une **fiche de synthèse** dresse le comparatif entre les deux contrats d'alternance : contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. Une partie est dédiée aux volumes horaires d'enseignement en OF.

4.2.4 La signature de plusieurs contrats d'apprentissage

Je me permets de vous solliciter concernant la situation d'un élève ayant obtenu un CAP (…) ainsi qu'un CAP (….).
La maman de cet élève souhaite savoir s'il serait envisageable, pour son fils, de préparer simultanément un Bac professionnel (….) et un Bac professionnel (…), tous deux en alternance.
Pourriez-vous nous indiquer si cette double inscription est réglementairement possible et, le cas échéant, sous quelles conditions (organisation de la formation, volume horaire, faisabilité administrative, etc.) ?

- Un contrat d'apprentissage ne peut cibler qu'une seule certification et un code RNCP unique. Il n'est donc pas possible de préparer deux certifications différentes en alternance, sauf exception d'entreprises dans lesquelles la double formation pratique de l'apprenti(e) est exécutée, mais uniquement dans deux entreprises dites saisonnières au sens de l'article L. 1242-2, 3°, du code du travail, et ce dans le cadre strict de l'article L. 6222-5-1 du même code.
  Extrait de l'article L6222-5-1 : " *(…) Par dérogation à l'article L. 6211-1, 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*".
  Extrait de l'article L1242-2 : *"3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (…)".*
- Un même candidat ne peut être inscrit sous deux catégories différentes pour une même session d'examen. Par exemple apprenti et candidat libre.
- Une alternative serait de proposer un parcours de formation, permettant au candidat de passer un bac pro dans une spécialité (en un ou deux ans suivant le résultat du positionnement pédagogique) puis l'autre spécialité lors de la session suivante en tenant compte des dispenses (par exemple des unités générales). Ou de prévoir une spécialisation à l'issue d'un bac pro, soit un certificat de spécialisation (il en existe dans les secteurs de la (…) par exemple), soit un titre professionnel.

4.2.5 Le contrôle de la conformité d'une entreprise

J'aurais une question sur le contrôle de conformité des entreprises au regard du référentiel du BTS. Nous avons bien pris connaissance des recommandations et listes diffusées dans vos supports pour les BTS (…), mais nous cherchons à

savoir s'il existe, sur ce point, un cadre plus exhaustif. À défaut, devons-nous considérer que l'appréciation relève du CFA, à partir du référentiel et des missions réellement confiées à l'apprenti ?

Pour répondre à votre question, je me permets de reprendre les propos liminaires de la fiche ressource que je vous invite à lire dans son intégralité (Principales recommandations pédagogiques du corps d'inspection par diplômes)

Extrait :

Cadre réglementaire

Selon les termes de l'article L6222-24 du code du travail, « dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat ».

L'article L. 6221-1 du code du travail précise pour sa part : "L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage".

Par ailleurs, côté CFA,

l'une des missions obligatoires relevant de l'article L. 6231-2 du code du travail est d'"assurer la cohérence entre la formation dispensée en (son) sein et celle dispensée au sein de l'entreprise »,

l'indicateur qualité 28 de QualiOpi rappelle : « Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise ».

Le principe de conventionnement avec une tierce entreprise est une disposition du code du travail (ref. articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail), et il est dit (extrait) : "Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, en application de l'article L. 6221-1, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci (…)".

Chaque référentiel de diplôme, des ministères de l'éducation nationale comme de l'enseignement supérieur, indique de manière très claire la typologie des entreprises cibles.

La fiche diplôme du RNCP ne l'indique pas. La DGESCO précise : « Par principe, la fiche RNCP est une synthèse. Elle est donc forcément plus courte que le référentiel de diplôme et moins précise. Le référentiel de diplôme est un document officiel qui constitue une annexe de l'arrêté de création du diplôme. Il constitue un document réglementaire. En termes de valeur, il est supérieur à la fiche RNCP. Dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les ministères certificateurs ont été confrontés à la révision des fiches RNCP des spécialités de diplômes nationaux. Néanmoins, le référentiel de diplôme reste la référence ». Dès lors, il revient à chaque CFA qui a pour projet d'ouvrir une formation préparant à des diplômes des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de respecter la préconisation du Précis de l'apprentissage – DGEFP, Ministère du travail (page 45) : « Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. 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 ».

Les enjeux du contrôle de la conformité des entreprises

Pour l'entreprise, il s'agit simplement qu'elle puisse indiquer si les activités qu'elle propose permettront de mettre en oeuvre tout ou partie des compétences du référentiel, et de mesurer ainsi le niveau du différentiel qui pourrait exister avant de décider, ensemble, des suites à donner.

Cet acte, non administratif mais bien pédagogique, qui pourrait apparaitre de prime abord "fastidieux", montre pourtant combien il doit être un passage obligé pour assumer pleinement les responsabilités, individuelles et collectifs des signataires d'un contrat d'apprentissage.

Cette "mobilité" est encadrée et ne met pas forcément en difficulté l'employeur : la durée est limitée dans le temps, elle peut être mise en oeuvre dans des périodes de plus basses activités de l'entreprise (selon le cas), des compensations financières sont possibles si besoin, mais surtout elle donne aux apprentis les moyens de développer des compétences que son entreprise ne pourra pas lui apporter, le plaçant dans les meilleures conditions pour réussir son examen. C'est également pour son entreprise une pratique à forte valeur ajoutée car l'apprenti revient avec une nouvelle expérience et de nouvelles compétences qu'il pourra partager en interne, et dans tous les cas avec une autre maturité professionnelle. Il s'agit donc de leviers et d'outils à la disposition de tous pour agir, individuellement et encore plus collectivement en faveur de la qualité de l'apprentissage.

La situation à l'échelle nationale et en région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Les missions de contrôle pédagogique, à l'échelle nationale et en particulier dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, ont pu constater se développer la signature de contrats d'apprentissage dans des entreprises hors cibles des référentiels de diplômes (notamment dans les BTS du secteur tertiaire), par effet d'aubaine dans certains cas, questionnant de fait les pratiques de contrôle des CFA en principe obligatoires.

Plusieurs alertes lors des examens ont conduit les membres des jurys d'épreuves, puis des jurys de délibération à questionner le respect ou non des compétences cibles des référentiels dans le cadre de la formation, dont en entreprise. Et de sanctionner des situations de non-conformité au niveau de la notation.

Ces situations ont pu avoir un impact défavorable sur l'obtention du diplôme, alors même qu'elles résultent d'un défaut de contrôle des CFA, et questionnent par conséquent la part de responsabilité qui peut leur être imputée directement.
Dans les faits, les contrôles ne reposaient pas sur une grille de contrôle, ou encore n'identifiaient pas le positionnement de l'entreprise par rapport aux compétences du référentiel. Pire, les écarts constatés ne donnaient pas lieu à un conventionnement avec une tierce entreprise (cette disposition du code du travail dans les articles R6223-10 à R6223-16 étant souvent méconnue). Plus de détail dans les fiches ressources Q4-8E11-15.
De telles situations, révélant de manquements a priori des CFA dans leurs obligations (cf indicateur 4 - QualiOpi), pourraient donner lieu également à des signalements :
Aux OPCO concernés, et notamment dans le cadre du renforcement de leurs prérogatives en matière de contrôle ;
A l'inspection du travail, qui pourrait prononcer une opposition à l'engagement d'apprenti pour non respect du contrat de travail et sur le fait que le poste ne correspond pas à la formation.
Extrait du Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage (page 10)
« Articles L. 6225-1 à L. 6225-3-1 et R. 6225-1 à R. 6225-8 du code du travail
Il s'agit d'une procédure de droit commun en cas de violation par l'employeur de ses obligations à sa charge mais ne mettant pas en danger l'apprenti(e).
En cas de constats établissant le non-respect par l'employeur de ses obligations liées au contrat de travail mais sans qu'il y ait de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou mentale de l'apprenti(e), l'agent de contrôle peut mettre en œuvre la procédure de droit commun dite procédure d'opposition à engagement d'apprenti(e)s ».
(…)
Dans le cas de doutes, il vous est toujours possible de questionner la mission de contrôle pédagogique.

Voici la grille de contrôle de la conformité de l'entreprise (…) pour la prépartion du diplôme (…)
Il convient de noter :

- L'absence préjudiciable de deux parties clefs : celle dédiée au contrôle du secteur d'activités de l'entreprise, celle dédiée à la conclusion (avec les aménagements consentis en CFA et/ou en entreprise, dont sous la forme du recours à la signature d'une convention avec une tierce entreprise). Cf pour rappel les modèles de grille de contrôle (exemple en BTS MCO).
- Des éléments dans la légende utilisée légèrement différents de celle proposée dans la grille modèle. La grille que vous utilisez a comme légende : "Compétence inexistante dans l'entreprise / ** Compétence annexe mais pouvant être mise en oeuvre en entreprise / *** Compétence au coeur de l'activité de l'entreprise" alors que la grille modèle indique : *** *Les missions que l'entreprise compte confier à l'apprenti permettront de développer cette compétence / ** L'entreprise peut proposer des activités en dehors des missions courantes de l'apprenti pour développer cette compétence / * Aucune mission proposée par l'entreprise ne permet la construction de cette compétence.* Ce qui est différent dans l'interprétation que l'entreprise pourrait avoir en utilisant votre légende ….

Je me permets de vous contacter car nous envisageons d'ouvrir le BAC PRO ASSP (…).
(…) J'aurai également besoin de précisions sur les entreprises d'accueil. Le référentiel fait mention de : "Il ou elle travaille au sein d'établissements sanitaires et médicosociaux ou auprès de services de soins ou d'aide à domicile. ». J'ai donc répertorié ces types d'entreprises :

- EHPAD
- Services d'aides, soins à domicile
- Structures médico-sociales accueillant des personnes en situation de handicap ou en difficultés (foyers de vie, MAS, IME, FAM, ESAT,…)
- Crèches, accueil collectif de jeunes enfants (foyers) ? Le Référentiel y fait référence : « exerce ses activités auprès de l'enfant »
- Cliniques, hôpitaux, établissements de soins (services non médicaux : hygiène, accueil, aide logistique, aide à la personne)

Pouvez-vous me dire si mes recherches sont justes et sont bien ciblées ?
Vous noterez que ce diplôme a fait l'objet d'une préconisation spécifique du corps d'inspection, à consulter dans la fiche ressource "Principales recommandations pédagogiques du corps d'inspection"

Bac pro Accompagnement soins et services à la personne (ASSP)	Une structure de garde à domicile	Le bac pro "Accompagnement, soins et services à la personne" fait partie de ces baccalauréats professionnels non rattachés à une famille de métier. Il n'est donc pas en lien direct avec un CAP dans le même secteur d'activité. Le référentiel publié dans l'**arrêté du 2 février 2022** spécifie les secteurs d'activité cibles : "Il ou elle travaille au sein d'établissements sanitaires et médicosociaux ou auprès de services de soins ou d'aide à domicile". L'annexe V sur les périodes de formation en milieu professionnel apporte

des précisions. La signature d'un contrat d'apprentissage en bac pro ASSP ne pourrait pas se faire a priori en dehors des structures suivantes :

- établissements de santé, publics ou privés dont les établissements de rééducation fonctionnelle, de réadaptation… ;
- structures médicosociales accueillant des personnes en situation de handicap (adultes ou enfants) ou des personnes âgées ;
- en service de soins ou d'aide à domicile.

Les autres secteurs identifiés dans le référentiel ne peuvent pas a priori correspondre à la cible pour la signature d'un contrat d'apprentissage (structures d'accueil collectif de la petite enfance, école élémentaire auprès d'accompagnant du jeune en situation de handicap). Toutefois, des conventionnements avec une tierce entreprise relevant de ces secteurs et dans le cadre de l'article R. 6223 - 10 du code du travail pourront être conclus si besoin et suivant également le projet professionnel de l'apprenti.
IMPORTANT extrait de l'annexe V : "Huit semaines au moins doivent se dérouler auprès d'adultes non autonomes" (suite modification de l'arrêté du 2 février 2022).

4.2.6 Le recours à une convention avec une tierce entreprise

Veuillez trouver ci-joint les conventions de stages de notre alternante (…) signées par l'ensemble des parties (…)
Je me permets de préciser les éléments suivants :

- dans la communication que vous pouvez avoir avec les apprentis et leurs entreprises, il est important de ne pas user des termes de "stage" ou de "convention de stage". En effet, un apprenti, qui est en contrat de travail, ne peut pas suivre de "stages" ou encore signer de "conventions de stage". Par contre, un article du code du travail permet à son entreprise, dès lors qu'elle ne couvre pas la totalité des compétences du référentiel du diplôme, de pouvoir signer une convention avec une tierce entreprise. Ainsi, il conviendrait de parler davantage de compléments de formation dans une autre entreprise ou de période de formation en milieu professionnelle complémentaire.

La présence convention indique le "BTS Diététique" alors que l'intitulé exact est "Diététique et nutrition".
Enfin, je me permets de rappeler l'importance dès l'ouverture d'une nouvelle formation, de s'être rapproché de l'inspecteur de la spécialité (Fabien Conchonaud, inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional Biotechnologies - Génie Biologique). Je vous remercie de me le confirmer par simple retour de mail.

Veuillez trouver en fichier joint la convention avec une tierce entreprise pour la période (…) concernant (…).
Je me permets de noter que la version transmise n'est pas totalement lisible pour les parties prenantes signataires de la convention, ce qui est dommage. La nature de l'impression en est sans doute responsable.
Pour rappel et si besoin, le lien vers la version au format word de la convention : https://www.ac-aix-marseille.fr/media/19475/download (extrait du FIL Apprentissage page 5, rubrique "Contrôle de conformité des entreprises".
Vous noterez d'ailleurs que la version que vous utilisez date …. merci de recourir à la version datée de 2025.

Je me permets de vous solliciter concernant une convention de complément de formation tripartite pour un apprenti.
Un de nos apprentis rattaché à un contrat d'apprentissage doit réaliser un complément de formation pratique, dans une entreprise différente de celle de son contrat.
Il me semble qu'il existe une convention de mise à disposition pour ce cas de figure.
Avez-vous la possibilité de me partager ce document ?
Est-ce qu'il y a une démarche spécifique à faire ?
Sauf erreur de ma part, vous êtes destinataire du FIl Apprentissage, mensuel de la mission régionale (…).
Je me permets de vous rappeler l'extrême importance qu'une veille soit faite, tant individuelle que collective au sein de chaque CFA à la suite de la publication de cette ressource régionale.
Vous savez que dans chaque FIL, les deux dernières pages proposent des ressources permanentes, à la fois thématiques et par indicateurs qualité.
En page 5 "fiches ressources thématiques", une rubrique est dédiée au contrôle de la conformité des entreprises, avec tout un ensemble de ressources à disposition
Extrait :

Principales recommandations pédagogiques du corps d'inspection par diplômes
Modèles de grilles de contrôle (exemples en BTS NDRC - MCO - GPME / Bac pro MCV)
***Conventionnement* avec une tierce entreprise. <------ la fiche que vous recherchez.**
Mobilités internationales : modèles de convention de mise à disposition / mise en veille (y compris version anglaise)

Ce sujet est également au cœur d'une autre fiche ressource essentielle et qui fait souvent l'objet de commentaires de ma part : la fiche Positionnement pédagogique en apprentissage (voir pages 11 à 13 sur le conventionnement avec une tierce entreprise).
Votre questionnement est d'autant plus troublant pour moi car ce sujet fait également l'objet de multiples réponses aux questions que les CFA me posent régulièrement, et visibles dans la FAQ accessible également en page de garde de chaque FIL.
J'encourage le CFA à mettre en place la veille dont je parle.
En complément, je me permets d'ajouter que ce sujet constitue l'une des 4 priorités pédagogiques depuis 2023 et fixées à tous les CFA, et notamment dans le cadre du programme pluriannuel de contrôle 2023 - 2026. Votre CFA n'a pas fait partie des échantillons cibles en 2023, 2024 puis 2025. Chaque FIL rappelle ce programme, page 5 - rubrique "Programme annuel de contrôle", et je vous invite fortement à consulter le bilan de ce programme et en particulier la priorité 4 dédiée au contrôle de la conformité des entreprises.

> Extrait : Les 4 priorités pédagogiques fixées depuis 2023 : à consulter dans le bilan du programme pluriannuel de contrôle 2023-2026.

Je me permets de vous solliciter car un parent de l'une de nos apprenties en CAP (...) nous a exposé la situation suivante : sa fille est apprentie dans un restaurant de (...), et son employeur possède un 2e établissement, dans lequel elle est susceptible d'aller pour des événements ou des productions culinaires spécifiques.
Puis-je lui confirmer 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 encadrant la durée de l'accueil et le nombre d'entreprises d'accueil (deux maximum). La convention conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti devra notamment **prévoir les modalités de partage**, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de partage des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti. Dans ce cas, le temps passé dans les ou l'entreprise d'accueil **ne peut pas excéder la moitié du temps prévu de formation pratique*** (cf https://travail-emploi.gouv.fr/le-contrat-dapprentissage) ?
De plus, comme le précise le Code du Travail (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018497348/), une convention tripartite doit être signée entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti (avec accord du CFA).
En pièce jointe le modèle de convention tripartite, pouvez-vous me confirmer la validité de ce modèle SVP ?

Je vous confirme que le conventionnement avec une tierce entreprise peut s'appliquer dans ce cas.
Le modèle proposé date ....
Je vous rappelle, extrait du FIl Apprentissage (par exemple le **FIL de février 2026**) - page 5 (partie ressources par grandes thématiques)

> Rubrique "Contrôle de conformité de l'entreprise"
> **Conventionnement** avec une tierce entreprise
> Dans les grilles modèles de contrôle proposés (exemple celle du **BTS MCO**), il est fait référence en dernière page à la fiche ressource "**Positionnement pédagogique en apprentissage**", dont une partie traite spécifiquement de la convention avec une tierce entreprise.

Je vous recommande de mener une veille individuelle et plus encore collective à partir du FIL.

Je viens vers vous avec une question concernant un apprenti en BTS GPME. Il a une alternance à la CPAM de (...) (je sais que ce type de structure n'entre pas dans le cadre du référentiel) mais il est sur une cellule très spécifique de la CPAM qui travaille sur la gestion des risques (parfaitement en relation avec le référentiel de ce BTS). Est-ce qu'il peut continuer ainsi et faire un stage en complément de formation dans une PME pour aborder la partie liée à la GRCF ? La CPAM est prête à le libérer pour le stage.

Je souhaiterais porter votre attention sur l'importance de ne plus faire référence à la notion de "stage" dans le cas d'apprentis.
On ne peut donc pas parler de "faire un stage en complément de formation", mais de complément de formation en milieu professionnel dans le cadre d'une convention signée avec une tierce entreprise (cf la fiche ressource régionale "**Positionnement pédagogique en apprentissage**").
S'agissant de la situation décrite, et après concertation avec l'inspectrice de la spécialité, voici la conclusion à laquelle nous arrivons :

Un exemple : le cas d'une CPAM	La signature d'un contrat d'apprentissage au sein de cette structure publique est soumise aux conditions suivantes : - l'apprenti est employé au sein d'une cellule très spécifique qui travaille sur la gestion des risques ; - une convention avec une tierce entreprise (et précisément dans laquelle se trouveront des clients et des fournisseurs …) sera signée pour développer, en particulier et spécifiquement, les blocs de compétences n° 1 (Gérer la relation avec les clients et les fournisseurs de la PME) et n° 4 (Soutenir le fonctionnement et le développement de la PME).

Ma question porte sur une alternante qui souhaiterait pouvoir faire un stage dans une autre entreprise pour acquérir les compétences attendues. Comment peut-elle argumenter vis à vis de son entreprise/employeur car si je ne m'abuse, l'employeur pendant ce temps là, continu à la payer ? Y a-t-il un temps limité ? où puis je trouver ces infos ?

- Une alternante, sous contrat d'apprentissage (contrat de travail de type particulier) ne peut pas faire de stage ;
- La demande de l'alternante pose la question de l'existence d'un contrôle de la conformité de l'entreprise fait par le CFA préalablement à la signature du contrat d'apprentissage (ou le cas échéant au démarrage du contrat) ? Plus de détail à lire dans le **bilan du programme pluriannuel de contrôle 2023-2026** (priorité n°4)
- A défaut sans doute … et si l'alternante manifeste le besoin de développer d'autres compétences dans une autre entreprise, je souhaiterais préciser qu'il reviendrait davantage au CFA en tant que responsable pédagogique d'agir auprès de l'entreprise …d'autant plus s'il n'a pas mené ce contrôle de conformité à l'origine.
- Dans les éléments de négociation, au-delà de l'article du code du travail qui fonde la possibilité de signer une convention avec une tierce entreprise dès l'instant où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas la totalité des compétences du référentiel du diplôme … il pourrait être évoqué : le développement de nouvelles compétences que l'apprenti pourra réinvestir au sein de son entreprise à son retour … la nécessité de consolider ces compétences comme condition de réussite au diplôme … la possibilité de cibler une période de plus faible activité n'impactant pas le fonctionnement de son entreprise …. la possibilité également de recourir à une compensation financière entre la nouvelle entreprise d'accueil et l'entreprise employeur (c'est souvent le cas quand la période n'est pas de quelques jours ou d'une à deux semaines).
- Tous les détails à retrouver dans la fiche ressource "**Positionnement pédagogique en apprentissage**" (pages 10 et 11 - sur les compensations financières et autres : durées ….) , et également dans le FIL Apprentissage page 5, rubrique "Contrôle de conformité" :
  Principales recommandations pédagogiques du corps d'inspection
  Modèles de grilles de contrôle (exemples en BTS NDRC - MCO - GPME / Bac pro MCV)
  Conventionnement avec une tierce entreprise

Certaines écoles ou crèches ne souhaitent pas signer la convention interentreprise. C'est un document qu'il ne semble pas bien connaître. (Cf échanges ci dessous)
Ils nous demandent de modifier certains articles tel que l'article 11.
En réalité nous ne demandons aucun frais à l'entreprise d'accueil. L'apprenti est rémunéré durant sa période dans l'entreprise d'accueil et le déplacement est à la charge de l'apprenti (…)

Il vous revient de régulariser la situation, car :

- Le recours à une convention avec une tierce entreprise est inscrit dans le code du travail ;
- Le recours à des stages ou à toute mention de stage n'est pas possible dans le cas d'apprentis car sous contrat de travail … ;
- La convention conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti devra notamment prévoir les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de partage des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti. Cela fait l'objet dans ce cas d'une annexe.

Extrait de la fiche ressource "Le positionnement pédagogique en apprentissage", pages 11 à 13.

J'ai une question au sujet de ce document que les employeurs partenaires nous demandent également de signer. En effet, il n'y a pas d'espace réservé pour le CFA, est-ce normal ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier dont les seules parties au contrat sont l'employeur et l'apprenti. Bien que signataire du contrat, le CFA n'est pas réglementairement partie au contrat.
Selon les termes de l'article R6223-12 du code du travail :
"*Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis, à l'organisme en charge du dépôt ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1*".

Ce qui justifie d'ailleurs ce propos liminaire indiqué dans le modèle régional utilisé : *"La convention tierce entreprise est réputée applicable dès sa transmission par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis, à l'OPCO ainsi qu'à la mission chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage (controle.pedagogique-apprentissage@region-academique-paca.fr) selon les termes de l'article R6223-12".*
Cet élément est d'ailleurs rappelé en fin d'annexe de la convention.
D'un point de vue réglementaire, le CFA n'est pas non plus partie de la convention. Mais le CFA joue un rôle particulier puisqu'il est responsable du contrôle de la conformité des entreprises, et est souvent à l'origine de la signature de la convention. Il est d'ailleurs clairement mentionné dans la convention (comme dans le contrat), et il peut aussi apporter toutes les remarques utiles et nécessaires en annexe de la convention.

Je vous transmets ci-joint la convention complétée et signée concernant (…) afin qu'elle puisse être vérifiée dans le cadre du contrôle pédagogique. N'hésitez pas à me faire part de toute remarque ou demande complémentaire.
La certification préparée (titre professionnel) ne relevant pas du champ de la mission de contrôle (uniquement diplômes du CAP au BTS), il ne me revient pas de vous répondre.
Je note simplement une convention signée pour un an auprès d'une autre entreprise sans que d'éventuelles compensations financières ne soient détaillées entre l'entreprise employeur et l'entreprise d'accueil. Par ailleurs, l'objectif en termes de formation et d'évaluation des compétences cibles devrait être selon moi plus précis, surtout eu égard à la durée de la convention.

(Message d'un CFA à une entreprise dans le cadre d'un CAP AEPE)
Jusqu'à présent, nos apprentis avaient cette convention (de stage) qui était acceptée par les services (de votre administration). Je mets (la mission de contrôle pédagogique) en copie du mail s'il peut nous donner des précisions sur la convention.
Je confirme la position de l'entreprise, d'autant plus que nous communiquons sur ces éléments depuis plusieurs années … Aussi, je vous remercie de consulter avec attention les éléments suivants :
Extrait du FIL Apprentissage (par exemple **celui de septembre 2025**)

- Rubrique "Positionnement et aménagement" : voir la fiche Le positionnement pédagogique en apprentissage, et notamment la partie "Conventionnement avec une tierce entreprise".
- Mais surtout et sur ce point précis, dans la rubrique "Conseils, vigilances, alertes" : voir dans la fiche ressource "Conseils, Vigilances et alertes diverses", dont une partie est dédiée spécifiquement sur ce sujet

Les cas illicites de recours à des conventions de stage et de congés sans solde
Extrait :
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(e)s, lesquel(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.

En cette rentrée, j'ai quelques interrogations à vous soumettre, quant au PFMP…
Sur la base du document Notice aux candidats en CAP AEPE pour l'année 2024/2025, sous réserve des évolutions qui pourraient être apportées pour 2025/26, j'en interprète les éléments ci-dessous :

- Pour les candidats en apprentissage et en contrat pro, il est mentionné que les candidats doivent faire UN stage dans l'autre type de structure, Il n'est pas mentionné de nombre de semaines ou d'heures. Nous incitons nos alternants à chercher 2 à 3 semaines de stages dans l'intérêt de leur expérience et de leur formation. Entre vous et moi, la réalisation d'un stage d'une semaine suffirait-elle pour passer l'examen ?
- Les stages effectués 3 ans avant l'année de l'examen sont-ils bien pris en compte, comme vous indiquez « les PFMP doivent être postérieures au 01 janvier 2022 » (pour cette année 01/01/2023)

Je ne suis pas l'auteur de cette note aux candidats, pour la session 2025, elle relève de la responsabilité de l'inspectrice de l'éducation nationale sciences biologiques sciences sociales appliquées en charge de ce diplôme (Isabelle Chaveyriat). Aussi, je vous invite à vous rapprocher d'elle pour les questions spécifiques au CAP AEPE et notamment à propos de la dernière question que vous posez.

Je me permets, dans l'attente, d'émettre les remarques suivantes :

- Vous évoquez la notion de stage" pour des apprentis, alors que cela est rigoureusement interdit par le code du travail. Plus de détail dans la fiche ressource "Conseils, Vigilances et alertes diverses" (FIL Apprentissage, page 5).
- Je suppose que vous parlez de conventionnement avec une tierce entreprise pour pouvoir couvrir l'ensemble des compétences du référentiel, et dans le cas du CAP AEPE notamment, pouvoir passer les épreuves d'examen, notamment l'EP1 et l'EP2.
- Vous trouverez dans le FIL Apprentissage dont vous devez déjà avoir connaissance, dans la page 5 - rubrique "Le contrôle de la conformité d'une entreprise" les premières ressources importantes pour dissiper les malentendus : Les recommandations pédagogiques en matière de contrôle de conformité des entreprises / Conventionnement avec une tierce entreprise (*format word*) / Contrôle de l'adéquation entreprise - référentiel (exemples au format word : BTS NDRC - MCO - GPME / Bac pro MCV)
  Dans la 1ère fiche, je vous invite à lire avec attention la partie spécifique au CAP AEPE et les obligations qui s'y rapportent, notamment en termes de durée de ces périodes dans une autre entreprise. Vous y verrez des durées incompressibles … **il est donc attendu le respect strict de ces durées.**

Je vous rappelle enfin les incitations fortes faites en direction de tous les CFA depuis près de deux ans, de s'inscrire dans les priorités pédagogiques du programme pluriannuel de contrôle …
Extrait du FIL Apprentissage, page 5 :
TRÈS IMPORTANT (à consulter) : Le bilan du programme pluriannuel de contrôle et d'accompagnement 2023-2026
Nota bene : cette fiche rend compte du bilan du programme depuis 2023, et met l'accent sur les constats relatifs aux priorités pédagogiques fixées pour la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur. Près de 200 CFA ont été ciblés, et bénéficient d'un accompagnement individuel et collectif. Tous les CFA ont vocation à rejoindre l'échantillon cible, il est donc important pour chacun d'eux d'inscrire déjà leurs pratiques dans les recommandations pédagogiques explicitées dans le document.
Je rappelle aussi que le dispositif d'accompagnement peut être sollicité à tout moment par tout CFA (cf FIL Apprentissage, page 4).

Je me permets de vous solliciter concernant une élève préparant le **CAP Accompagnant Éducatif Petite Enfance en un an**. Son employeur est une micro-crèche agréée pour l'accueil des enfants de **0 à 6 ans**. Toutefois, la structure n'accueille actuellement qu'**un seul enfant de plus de 3 ans**.
Or, comme le prévoit le référentiel, la candidate doit obligatoirement effectuer une période de stage auprès d'enfants de **3 à 6 ans**.
Dans ce cas précis, pouvez-vous nous confirmer si la présence d'un seul enfant de plus de 3 ans dans la micro-crèche permet de considérer cette expérience comme conforme aux obligations du référentiel ?

En concertation avec Anne Durand, l'inspectrice de l'éducation nationale sciences biologiques sciences sociales appliquées en charge de ce diplôme, la situation exposée est non conforme aux obligations du référentiel.
Pour rappel :

- La notion d'accueil individuel et d'accueil en structure doit être respectée : 2 structures différentes ;
- L'âge des enfants :
  3 semaines obligatoires auprès des moins de 3 ans (si non, mention "NV" pour "Non valide" à EP1) ;
  Intervention auprès de 3 - 6 ans.

Si les différents aspects de la formation ne sont pas traités, utiliser l'art. R 6223-10.
Pour rappel et dans le détail, extrait de la fiche "**Recommandations pédagogiques - contrôle de conformité des entreprises**" (partie CAP AEPE) (à lire en particulier l'arrêté du 2 mai 2025)

CAP Accompagnant éducatif petite enfance	Principe général	« Les lieux d'apprentissage sont des structures collectives d'accueil de jeunes enfants (AEJE, écoles maternelles) ou organismes de services à la personne offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans » (Extrait du référentiel du CAP AEPE). S'agissant de la double professionnalisation au cœur de la formation préparant au CAP AEPE, le CFA doit s'assurer que les compétences acquises en milieux professionnels permettront à chaque apprenti de présenter l'ensemble des épreuves. Par conséquent, pour préparer les épreuves, les apprentis devront justifier : - **D'une expérience obligatoire auprès des moins de trois ans pour passer l'EP1** **ATTENTION :** à compter de la session 2026, dans le cadre de sa formation, l'apprenti devra obligatoirement être intervenu auprès d'enfants de moins de 3 ans, pendant une durée minimale de 3 semaines (réf. arrêté du 2 mai 2025). Si ce principe n'est pas respecté, le candidat **ne sera pas autorisé à passer l'épreuve** pour laquelle la mention **« non valide »** sera attribuée. En conséquence, **le diplôme ne pourra pas lui être attribué.** - **D'une expérience préconisée par le corps d'inspection de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur de 3 semaines au minium auprès des enfants âgés de 3 à 6 ans afin de permettre le développement des compétences attendues et préparer l'EP2.** Les CFA procèderont dès lors à des conventionnements avec des tierces entreprises si l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas l'une de ces situations (art. R 6223-10). Référence : arrêté de création du diplôme du CAP AEPE du 30 novembre 2020 *« Il est important de noter que les diverses activités de formation soient réalisées par l'apprenti en milieu professionnel dans une des structures identifiées dans le référentiel d'activités professionnelles (RAP). En cas de situation d'organisation n'offrant pas tous les aspects de la formation, l'article R. 6223-10 et suivants du code du travail sera mis en application* ». - Si le lieu d'apprentissage est un lieu d'accueil pour les 3 - 6 ans, une période de formation complémentaire auprès d'enfants âgés de moins de 3 ans devra être formalisée par une convention avec une tierce structure. Dans ce cas et à compter de la session 2026, l'apprenti devra obligatoirement être intervenu auprès d'enfants de moins de 3 ans, pendant une durée minimale de 3 semaines (réf. arrêté du 2 mai 2025). - Pour un contrat d'apprentissage signé avec une structure accueillant des enfants âgés de moins de 3 ans une convention avec une autre structure accueillant des enfants âgés de 3 à 6 ans devra être signée pour une expérience professionnelle d'une durée minimum de trois semaines. Plus de détail sur le conventionnement avec une tierce entreprise dans la fiche ressource « Positionnement pédagogique en apprentissage », y compris le lien direct vers la fiche modèle.

4.2.7 Les pré-requis pour une entrée en formation – Mise à jour 24 juin 2026

Y a-t-il un âge requis pour passer le CAP conducteur d'engins ?
Pour poser la question autrement, un jeune qui aura 17 ans en septembre de l'année N de son CAP (au mois de juin), peut-il passer les examens ?
(Réponse concertée avec l'inspecteur de la spécialité professionnelle)

Un conducteur mineur peut passer le CACES® (Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité) qui n'est pas un permis mais bien un certifica, si les obligations légales (Code du travail) encadrant le travail des jeunes âgés de moins de 18 ans sont respectées.
Pour le CAP conducteurs d'engins des travaux publics et carrières, il s'agit du CACES® 482.
De plus, le CAP rénové « conducteur d'engins des travaux publics et carrière » permet la validation du CACES® des différentes catégories d'engins en fonction des résultats du candidat pour l'épreuve EP2 et l'obtention du diplôme.
Une attestation de réussite est transmise au candidat avec une validation de ces CACES® pour une durée de 5 ans.

Pouvez-vous me confirmer qu'une candidate titulaire d'un **Titre Pro Secrétaire Médico-social niveau IV** peut s'inscrire et intégrer un BTS SP3S en apprentissage au sein de notre établissement ?
Serait-il possible de me transmettre la règlementation en vigueur concernant les modalités d'entrée en formation de BTS ?

En appui de la fiche ressource "**Positionnement pédagogique en apprentissage**", pages 20 et 21, une certification de niveau 4 permet l'accès au BTS.

Extrait

Focus sur le décret n° 2019-215 du 21 mars 2019
Le décret supprime l'admission en section de techniciens supérieurs (STS) sans avoir obtenu le baccalauréat ou l'un des titres ou autres diplômes prévus au 4° de l'article D. 612-30 pour les candidats en formation initiale (voie scolaire et apprentissage).

Article D612-30

Modifié par Décret n°2019-215 du 21 mars 2019 - art. 1

La préparation du brevet de technicien supérieur par la voie scolaire et par la voie de l'apprentissage est ouverte aux candidats qui :

1° Soit sont titulaires du baccalauréat professionnel ;

2° Soit sont titulaires du baccalauréat technologique ;

3° Soit sont titulaires du baccalauréat général ou du diplôme d'accès aux études universitaires ;

4° Soit sont titulaires d'un titre ou diplôme classé dans le répertoire national des certifications professionnelles au niveau IV par la Commission nationale de la certification professionnelle, ou d'un diplôme reconnu conjointement par la France et un Etat partenaire.

Peuvent par ailleurs être admis les candidats ayant suivi une formation à l'étranger autre que celles mentionnées aux alinéas précédents, par décision du recteur d'académie prise après avis de l'équipe pédagogique.

Vous indiquez par contre un titre professionnel Secrétaire Médico-social. Or, sauf erreur de ma part, il existe 3 certifications avec cet intitulé et de niveau 4, mais le certificateur n'est pas le Ministère du travail (donc ce n'est pas un titre professionnel).

RNCP36080 - ACTIVE

Secrétaire médical et médico-social

Certificateur	CROIX ROUGE FRANCAISE
Niveau RNCP	Niveau 4
Echéance de l'enregistrement	15-12-2026

RNCP39352 - ACTIVE

Secrétaire médical et médico-social

Certificateur	POLE FORMATION SANTE
Niveau RNCP	Niveau 4
Echéance de l'enregistrement	19-07-2027

RNCP40578 - ACTIVE

Secrétaire médical et médico-social

Certificateur	CENTRE NATIONAL D'ENSEIGNEMENT A DISTANCE (CNED) - CNED SITE DE LYON
Niveau RNCP	Niveau 4
Echéance de l'enregistrement	30-04-2030

Si l'accès en formation pour préparer un BTS est possible après un titre professionnel de niveau 4, il conviendra d'adapter la durée du contrat et/ou le contenu du programme de formation en fonction des résultats du positionnement pédagogique qui sera fait des équipes du CFA. Pour rappel, le positionnement pédagogique est obligatoire avant toute entrée en apprentissage pour tout postulant (tous les détails dans la fiche ressource "**Positionnement pédagogique en apprentissage**").

Je m'adresse à vous pour une question concernant les conditions d'accessibilité aux formations BTS MCO et BTS NDRC.
Nous savons pertinemment qu'il est impératif d'être titulaire d'un diplôme du BAC (professionnel ou technologique secteur vente commerce / mais également possible pour un jeune titulaire d'un BAC général)
Nous avons deux jeunes, titulaires d'un BP coiffure qui disposent d'entreprises du secteur vente, prêtes à les accompagner dans ces formations supérieures BTS.
Un BP est en effet un diplôme reconnu de niveau 4, d'où leurs questionnements.
Je leur ai expliqué que ce diplôme du BP ne correspond pas aux pré requis attendus pour une intégration en BTS.
Malgré cela, je fais face aux revendications et exigences des parents et entreprises qui ne comprennent pas ce refus de la part de notre centre de formation de les intégrer en formation.
Ce sont des profils très sérieux, avec de bons résultats et des entreprises très engagées.
Je souhaiterais donc que vous me confirmiez que nous ne faisons pas d'erreur et qu'en effet nous ne pouvons accepter ces 2 profils en BTS.
Il va de soi que nous ne pouvons nous engager, si dans 2 ans nous ne pouvons pas les inscrire à l'examen car le diplôme du BP n'est pas recevable pour passer un BTS (...)

La fiche ressource **Positionnement pédagogique en apprentissage** (page 20) une première réponse à votre question :

Extrait : Focus sur le décret du 21 mars 2019

Notice : le décret supprime l'admission en section de techniciens supérieurs (STS) sans avoir obtenu le baccalauréat ou l'un des titres ou autres diplômes prévus au 4° de l'article D. 612-30 pour les candidats en formation initiale (voie scolaire et apprentissage).

Article D612-30

Modifié par Décret n°2019-215 du 21 mars 2019 - art. 1

La préparation du brevet de technicien supérieur par la voie scolaire et par la voie de l'apprentissage est ouverte aux candidats qui :

1° Soit sont titulaires du baccalauréat professionnel ;

2° Soit sont titulaires du baccalauréat technologique ;

3° Soit sont titulaires du baccalauréat général ou du diplôme d'accès aux études universitaires ;

4° Soit sont titulaires d'un titre ou diplôme classé dans le répertoire national des certifications professionnelles au niveau IV par la Commission nationale de la certification professionnelle, ou d'un diplôme reconnu conjointement par la France et un Etat partenaire.

Peuvent par ailleurs être admis les candidats ayant suivi une formation à l'étranger autre que celles mentionnées aux alinéas précédents, par décision du recteur d'académie prise après avis de l'équipe pédagogique.

Donc, un candidat titulaire d'un BP (diplôme de niveau 4) peut réglementairement entrer en BTS.
Mais la question est : son parcours antérieur, son diplôme, sa motivation, sa maturité, ses expériences professionnelles, son niveau de connaissances, son projet, l'entreprise prête à lui signer un contrat d'apprentissage, la qualité de son maître d'apprentissage ... sont-ils de nature à lui permettre de réussir son examen de BTS à l'issue de deux années de formation ?
Et c'est là qu'intervient la responsabilité pédagogique essentielle du CFA, dans sa capacité suite à un positionnement pédagogique en bonne et due forme, à proposer à chaque candidat les aménagements nécessaires et utiles, en termes de durée du contrat (réduction ou allongement) et/ou de contenu du parcours de formation en CFA ....
Il faut croire que si l'allongement du contrat n'est pas envisagé, un parcours individualisé en formation en CFA incluant des modules spécifiques de renforcement disciplinaire notamment semblerait à priori incontournable. Mais là encore, tout va dépendre du résultat du positionnement pédagogique du candidat.
Pour rappel, extrait du FIL Apprentissage, page 5, rubrique "Positionnement et aménagement"

Le positionnement pédagogique en apprentissage (tout savoir sur cette procédure essentielle en apprentissage)
Aménagement du contrat d'apprentissage (fiche conseil pour demander l'avis de l'inspection dans le cas de doutes)
Positionnement pédagogique (modèle régional au format word)
Convention tripartite réduction / allongement du contrat (modèle régional au format word)

Un élément très important avant de conclure : le maintien éventuel dans ce cas du candidat dans l'entreprise signataire du 1er contrat (BP coiffure) ne doit pas être un moyen pour l'entreprise de conserver l'apprenti sur les mêmes missions qu'elle occupait jusqu'alors, et en l'occurrence sur des activités notamment de coiffure. Là est le grand risque .... et la grande question : est-il possible qu'un salon de coiffure signe un contrat d'apprentissage pour la préparation d'un BTS MCO ou d'un BTS NDRC ?
La position de Véronique Wurster est nécessaire, car sauf erreur de ma part, ce type d'entreprise ne semble pas conforme à ces deux référentiels (encore faut-il analyser ce que vous dites par "entreprises du secteur vente". J'aurai tendance à penser que le BTS Métiers de la coiffure serait dans ce cas plus approprié ....

« Nous sollicitons votre avis concernant la situation d'une personne qui nous a contactés au sujet d'un projet de formation. Cette personne est titulaire d'un BTS (...) et souhaiterait préparer un BTS Comptabilité et Gestion, soit en formation initiale, soit en formation continue. Elle souhaiterait suivre la formation sur une durée d'un an.
Elle dispose de (...) années d'expérience dans la gestion d'entreprise et pourrait bénéficier de certaines dispenses d'épreuves. Nous n'avons pas encore organisé de tests de positionnement et souhaiterions connaître au préalable votre position.
Nous aimerions savoir :

- Si un parcours de formation sur un an est envisageable dans ce cas précis ;
- Quel volume horaire de formation devra être suivi par la candidate, compte tenu de son profil et des dispenses éventuelles ;
- Quelles démarches sont à prévoir pour valider cette organisation auprès de vos services ».

(...) je souhaite préciser d'emblée que le champ de la mission régionale dont je suis le coordonnateur est réduit à l'apprentissage. Or, votre question porte sur la formation sous statut scolaire ou la formation continue.
Malgré tout, je vais apporter quelques éléments de réponse, qu'il conviendra de stabiliser auprès du service des examens et concours du rectorat d'inscription de votre candidat.

- Solliciter le gestionnaire en charge de ce diplôme (BTS CG) au sein du service des examens et concours du rectorat de Nice (pour rappel à retrouver dans "L'annuaire du Rectorat" onglet "service des examens et concours"). En fonction de la date d'obtention de ce diplôme, des dispenses d'épreuves sont effectivement possibles.

- Si la demande concerne la formation sous statut scolaire et pour une réduction de la durée de formation, une demande de positionnement dite "réglementaire" sera à déposer auprès du rectorat. Tout le détail à lire à cette adresse : extrait du FIL Apprentissage, page 5 - rubrique "Les pages internet régionales" : "Le positionnement pédagogique VS le positionnement réglementaire". La demande devra préciser le contenu de la formation proposé (dont volume horaire) et la durée des PFMP considérant les indications fournies par le référentiel, page 117
- Si la demande concerne la formation continue et si une réduction de la durée des PFMP est souhaitée (considérant les indications fournies par le référentiel, page 118), de même une demande de positionnement dite "réglementaire" sera à déposer auprès du rectorat. Idem supra. S'agissant spécifiquement de la formation continue, la fiche ressource régionale disponible dans le FIL Apprentissage suivante, apporte toutes les précisions utiles et nécessaires (Les différences entre les contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

Y a-t-il des pré-requis pour l'intégration de CAP sur un an ?

Ma principale ressource est la fiche mise à la disposition de tous dans le FIL Apprentissage, page 5, rubrique "Positionnement et aménagement" **:** Le positionnement pédagogique en apprentissage *(tout savoir sur cette procédure essentielle en apprentissage)*

Oui, il est possible d'intégrer un CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) sur une durée d'un an, à condition de remplir certains prérequis et que la démarche soit encadrée par un positionnement pédagogique approprié.

En voici les éléments clés et points de vigilance :

Durée et volume horaire :

Le CAP peut être préparé en un an, auquel cas le volume horaire minimal d'enseignement en Centre de Formation d'Apprentis (CFA) est de **400 heures**, contre 800 heures pour un CAP en deux ans

Ce volume horaire minimal est défini par décret, mais le CFA doit s'assurer que l'apprenti suit l'ensemble de la formation nécessaire pour réussir l'examen

Prérequis et positionnement pédagogique obligatoire :

L'accès à un CAP en un an est généralement destiné aux "personnes qui ont des pré-requis"

Tout CFA accueillant des postulants à l'apprentissage doit procéder à un positionnement pédagogique (Positionnement pédagogique - *modèle régional au format word*)

C'est une responsabilité pédagogique du CFA. Ce positionnement a pour finalité d'aménager la durée du contrat (par réduction ou allongement) et/ou le contenu du parcours de formation

Il doit prendre en compte divers éléments du profil du candidat, notamment :

Les diplômes et compétences antérieurs : Par exemple, un titulaire du baccalauréat souhaitant préparer un CAP bénéficiera d'une dispense automatique des enseignements généraux, ce qui peut réduire la durée de son contrat

Les expériences professionnelles

La motivation et le projet professionnel

Le niveau initial de compétence du postulant

Des besoins spécifiques comme une formation complémentaire en langue française peuvent également justifier un aménagement du parcours

Formalisation de l'aménagement de durée :

Si le positionnement pédagogique conduit à une réduction de la durée du contrat d'apprentissage, une **convention tripartite d'aménagement de durée** (réduction ou allongement) doit être conclue et annexée au contrat d'apprentissage (Convention tripartite réduction / allongement du contrat - *modèle régional au format word*)

Toutefois, cette convention n'est pas nécessaire si l'apprenti bénéficie d'une dispense automatique d'enseignements (par exemple, grâce à un diplôme de niveau équivalent ou supérieur)

En somme, pour un CAP en un an, les prérequis ne sont pas strictement définis par un diplôme spécifique dans les sources, mais ils sont évalués au cas par cas par le CFA via un positionnement pédagogique approfondi qui permet d'adapter le parcours en fonction des compétences, expériences et diplômes déjà acquis par le candidat

Point de vigilance rappelé dans la fiche récapitulative "Conseils, Vigilances et alertes diverses", extraite du FIL page 5, rubrique "Conseils, vigilance et alertes diverses".

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

Chaque diplôme est construit sur un cycle (exemple : un CAP est en deux ans, un bac pro en 3 ans, un BTS en deux ans). Tout CFA, dès l'instant où il propose un diplôme de l'éducation nationale, doit proposer en principe un cycle complet de formation. Le code du travail l'autorise à réduire ou allonger la durée de tout contrat à la suite d'un positionnement pédagogique et en le justifiant par une convention tripartite. Tout aménagement de durée suppose également des aménagements des parcours de formation.

La réduction d'un parcours peut se justifier par le fait que le candidat atteste d'un diplôme équivalent ou supérieur, et/ou qu'il possède une expérience professionnelle significative et/ou de parcours de formation.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2025-2026

Par conséquent, un CFA ne peut pas proposer un format unique sauf à considérer que tous les apprentis accueillent exactement les mêmes profils, et/ou que les positionnements pédagogiques justifient cet aménagement de parcours (Plus de détail dans la fiche ressource Positionnement pédagogique en apprentissage).
Pour rappel, extrait de la FAQ Education nationale : « Le positionnement pédagogique est une démarche pédagogique mise en place par un établissement ou organisme de formation visant à disposer d'un état des lieux des acquis et des aptitudes d'une personne entrant en formation, dans la perspective de proposer un parcours de formation adapté. La démarche de positionnement pédagogique mise en place s'appuie sur le référentiel du diplôme professionnel visé. Elle peut prendre la forme d'une étude du parcours antérieur de la personne (formation, stage et expérience), d'entretien(s), d'évaluation(s), de mise(s) en situation… Elle doit permettre de mesurer les connaissances et les compétences générales, techniques, professionnelles et transversales. Elle peut permettre également la mesure des capacités cognitives et méthodologiques (…) sur lequel l'établissement ou l'organisme de formation doit pouvoir s'appuyer. »
Le fait pour un CFA de ne proposer qu'un seul format de parcours génère souvent des situations à risque pour les apprentis, et notamment ceux n'ayant aucune dispense ou bénéfice de notes.
Dans des CAP en particulier (exemple en CAP Accompagnant éducatif petite enfance), 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 souvent pas fondées. 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).
Une précaution : le CFA doit se rapprocher du service des examens et concours dans le cas de doutes sur l'inscription d'un candidat à l'examen.

Je me permets de vous contacter afin d'avoir votre point de vue concernant l'intégration éventuelle d'un candidat en BTS (…) 2me année, sous statut d'apprentissage.
Contexte :
Je reçois ce matin un candidat qui souhaite intégrer le BTS (…) en apprentissage. Celui-ci a déjà réalisé la 1re année en initial au lycée (…), sur l'année scolaire 2023/2024.
Il m'informe n'avoir réalisé que 2 semaines de stage sur les 6 prévues. Il a mis fin, à son initiative, au stage qui ne lui convenait pas. Ses bulletins semestriels font apparaitre un niveau faible par manque de travail et d'implication ainsi que de l'absentéisme important. L'avis du Conseil de classe de 2me semestre refuse le passage en deuxième année et propose un redoublement ou une réorientation. Il n'a pas donné suite et a fait une année de césure sur l'année 2024/2025
Notre conclusion
De notre point de vue, nous ne pouvons/devons pas valider sa demande et nous proposons une intégration en 1re année pour un cursus complet sur 2 ans 2025/2027
Pour autant, ce candidat affirme avoir validé son année et pouvoir entrer en 2me année.
Notre demande
Afin de ne pas commettre d'impair quant à la réglementation, pouvez-vous me confirmer que le changement de statut n'intervient en rien dans le processus de la formation et ses attendus ?
(Réponse de l'inspecteur de la spécialité)
A l'entrée en formation par apprentissage, le CFA doit réaliser un positionnement pédagogique afin de déterminer la durée de formation la plus appropriée au profil du candidat dans le respect des textes. Aussi, au vu du profil de ce candidat, il semble tout à fait cohérent de proposer une formation sur 2 ans.
(Complément de la mission de contrôle pédagogique)
Je confirme les propos de (..), et je rappelle si besoin :

- La fiche ressource sur le **positionnement pédagogique en apprentissage** extraite du FIL Apprentissage, comme point de repère
- Le **modèle régional de positionnement pédagogique** que les CFA peuvent utiliser
- Les nombreuses réponses données sur ce même sujet dans **la FAQ** disponible dans chaque FIL Apprentissage (partie indicateur n°4).

A la lecture du constat réalisé, compte tenu du manque d'expérience professionnelle et de ses résultats "scolaires", et si l'année de césure dont il est question ne lui a pas permis de développer des compétences pouvant se rapporter à ce diplôme, une entrée en 1ère année semblerait lui offrir les meilleures chances de réussite à l'examen.
Donc, je vous confirme que le changement de statut en cours de cycle de conduit pas automatiquement à la poursuite de la formation selon la même durée.

En complément

- Aucune validation n'est à attendre du Rectorat, sauf si les conditions d'inscription à l'examen venaient à être impactées.
- Face à des doutes, il peut toujours solliciter l'avis de l'inspectrice ou de l'inspecteur de la spécialité, via la fiche à disposition dans le FIL, page 5 - rubrique Positionnement et aménagement (extrait : Aménagement du contrat d'apprentissage (*fiche conseil pour demander l'avis de l'inspection dans le cas de doutes*)
- Le positionnement pédagogique doit être conservé comme preuve.

Je me permets de solliciter votre avis concernant une de nos apprenties.
L'an dernier elle a fait sa scolarité en 1ère année de CAP EPC. C'est une élève sérieuse, appliquée, et ses bulletins font état de bonnes appréciations (copies en pièce jointe). Souhaitant poursuivre son parcours en 1ère Bac Pro Métiers du Commerce et de la Vente, elle a passé notre test d'entrée et a obtenu le score de 25/30, ce qui témoigne de son bon niveau. Compte tenu de son profil et de ses résultats, pensez-vous qu'une admission directe en 1ère Bac Pro MCV serait envisageable et pertinente dans son cas ?

Je me permets de rappeler que des situations semblables ont été traitées dans la FAQ, dans la partie portant sur l'indicateur 4 (Positionnement), chapitre " Demande d'avis pour un changement de diplôme en cours de cycle".
Si je reprends mes écrits et les adapte à la situation que vous décrivez ….
Par principe, tout changement de formation est possible en cours de cycle mais pas forcément souhaitable selon les situations. Il requiert dans tous les cas le respect de plusieurs points de vigilance. Dans cette situation, l'apprenti souhaite basculer à l'issue de sa 1ère année de CAP EPC à une 1ère bac pro métiers du commerce et de la vente.
Toutes les ressources proposées ci-après sont disponibles dans les FIL Apprentissage (page 5 – fiches ressources thématiques, rubrique « Le positionnement pédagogique en apprentissage »).

- En premier lieu, il convient de compléter un document de positionnement pédagogique en bonne et due forme qui permettra d'une part de stabiliser le projet professionnel du candidat (et d'en évaluer la légitimité et la nature des raisons qui ont conduit à cette volonté de changer de voie de formation), d'autre part d'identifier les forces et les éventuelles faiblesses du candidat afin d'en évaluer la pertinence.
  Pour rappel, la fiche support modèle de positionnement pédagogique / la fiche ressource plus globale sur le positionnement pédagogique en apprentissage.
- Si le CFA a des doutes, il peut questionner l'inspectrice ou l'inspecteur de la spécialité. Pour rappel, une fiche conseil est à la disposition des CFA à cette fin.
- Si le positionnement pédagogique conduit à valider à priori le projet, il sera de la responsabilité du CFA de :
  - Rédiger une convention tripartite de réduction de la durée du contrat (puisque le candidat sera inscrit à un bac pro en deux ans), en justifiant ce choix dans la convention. Pour rappel, le lien direct vers le modèle de convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat.
  - Construire un programme de formation individualisé, tenant compte de l'expérience professionnelle et des compétences développées dans le parcours précédent, et de manière à lui permettre de rattraper les contenus de formation non suivis en 2nde.
  - Conserver strictement toutes ces pièces si besoin, dans le cadre d'un contrôle ou autres. Du moins, le contrat et la convention tripartite seront à joindre pour l'inscription à l'examen, le positionnement pédagogique sera à conserver par le CFA.
- Il faudra aussi chercher également à garantir la réussite du parcours en ayant une attention particulière sur le type d'entreprise souhaitant recruter l'apprenti et sur la qualité du maître d'apprentissage pressenti. En l'occurrence, si l'entreprise est identique que celle référencée dans le contrat pour préparer le CAP EPC, il faudra veiller tout particulièrement à modifier en profondeur les missions de l'apprenti de manière à les placer au niveau des attendus du baccalauréat professionnel.

4.2.8 L'avis du corps d'inspection pour un changement de formation en cours de cycle

Je me permets de vous solliciter aujourd'hui au sujet d'un apprenti inscrit dans notre établissement en BTS (….) qui souhaite se réorienter en BTS (…). Parmi toutes les fiches thématiques, pouvez vous m'indiquer sur laquelle je peux m'appuyer pour que sa demande soit acceptée ? Il me semble qu'il existe un formulaire pour faire spécifiquement cette demande auprès du rectorat et de l'inspecteur, mais je n'arrive pas à la retrouver.

Le sujet concerne le positionnement pédagogique, les fiches ressources principales se trouvant dans chaque FIL Apprentissage, page 5 - Rubrique "Positionnement et aménagement"
Extrait : Positionnement pédagogique : fiche ressource / modèle de positionnement / fiche conseil aménagement du contrat / Modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement du contrat
Ce sujet est traité dans la fiche ressource (pages 29 et 30), consulter la partie : "Un changement de spécialité professionnelle en cours de cycle de formation".
Au-delà, dans le cas précis que vous décrivez, une lecture attentive des questions posées chaque mois en 1ère page de

chaque FIL permettrait de rester en veille sur les principaux sujets de préoccupation des acteurs de l'apprentissage. Ce sujet est régulièrement traité, comme d'autres.

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint le dossier de M. (….). Ce dernier a passé un BTS (..) qu'il n'a pas obtenu mais est très motivé pour un BTS (…) qui semble lui correspondre ainsi qu'à son projet professionnel.
Ces deux années en BTS ont été validées, certaines matières également. Nous notons déjà de l'investissement dans les matières professionnelles et nos formateurs l'accompagnent en plus du temps dédié en classe dans la réalisation de ses fiches.
Son alternance, à travers les missions qui lui sont confiées, l'aide dans tous les domaines à transposer les aspects théoriques sur le "terrain" et à renforcer ses connaissances (…) Nous avons donc validé son inscription après réflexion et concertation avec notre équipe pédagogique.
Le volume horaire sera de 675 heures, au sein de notre CFA en BTS (…), sur son cursus scolaire avant présentation à l'examen sans compter les (…) heures réalisées dans sa précédente école en BTS CG.
Je vous remercie du temps que vous pourrez accorder à ce dossier.
J'accuse réception de votre demande d'avis du corps d'inspection sur le positionnement pédagogique d'un candidat issu d'un BTS CG (non obtenu) et souhaitant se rediriger vers un BTS MCO.
Je salue votre démarche (cf dans chaque FIL Apprentissage, page 5 – Rubrique « Positionnement et aménagement » : Aménagement du contrat d'apprentissage (*fiche conseil pour demander l'avis de l'inspection dans le cas de doutes*).
Je sollicite par ce message l'inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional (…) de l'académie de Nice, en charge de ce diplôme afin qu'il puisse apporter son avis.
Je précise qu'il ne peut s'agir que d'un avis donné à titre "informatif", étant donné que la responsabilité repose sur le CFA après positionnement pédagogique du candidat de définir le parcours de formation le plus adapté à la réussite du candidat à l'examen, dans la durée du contrat et/ou dans le contenu même du programme de formation.
J'ajoute un élément qui doit être un paramètre déterminant dans la décision finale qui sera prise : celle de s'assurer de la capacité de l'entreprise signataire du contrat et du maître d'apprentissage désigné dans le contrat de former et d'évaluer sur l'ensemble des compétences du référentiel.
Une précision : la dispense dont vous parlez devra être confirmée par le service des examens et concours du rectorat de l'académie de Nice.
Je remercie par le présent message (…) en copie de ce message de l'avis et des conseils qu'il serait susceptible de vous apporter pour finaliser vos choix.

4.2.9 Le positionnement réglementaire VS positionnement pédagogique

Je me permets de vous contacter suite à une situation rencontrée au (…), et parce que je n'arrive pas à joindre la DEC. (…) est une élève qui vient d'arriver au (…) en 1ère Bac Pro (…). Elle était jusqu'ici en Bac Pro (…).
Le rectorat aurait indiqué à la famille qui fallait faire un positionnement. Néanmoins, la plateforme est clôturée et j'ai donc invité la famille à patienter jusqu'à la prochaine rentrée scolaire. Entre temps, la famille a rappelé le rectorat et aurait eu "quelqu'un" de la DEC leur indiquant que pour la situation de leur fille, il était tout à fait possible d'envoyer cette demande en cours d'année. (….) Par conséquent, pourriez vous m'indiquer vers quel interlocuteur me tourner afin de joindre cette demande de positionnement, s'il vous plaît ?
NB : ce message contient des liens hypertextes actifs
(…) Je me permets de rappeler les éléments suivants :

- le positionnement réglementaire relève de la responsabilité de chaque OF, et en aucun cas le candidat ou sa famille peut déposer une telle demande ;
- par contre, via la plateforme "demarche.numerique.gouv.fr", il est tout à fait possible pour le CFA d'utiliser la fonctionnalité "inviter une autre personne à modifier le formulaire" afin de pouvoir co-construire la demande entre le CFA et le candidat ;
- en tant que destinataire du FIL Apprentissage, je vous rappelle que vous disposez des informations à jour à chaque publication mensuelle du FIL (**exemple celui de mars 2026**). Ainsi, s'agissant du positionnement réglementaire, il est traité notamment en page 5 - partie des fiches ressources thématiques
  Rubrique "Les pages internet régionales" : Positionnement pédagogique VS Positionnement réglementaire (et le courrier régional transmis par les examens et concours)
  Rubrique "Positionnement et aménagement" : Positionnement pédagogique VS réglementaire : Fiche synthèse (7 pages) / Fiche ressource complète (36 pages)
  mais également dans **la FAQ** en 1ère page (chaque mois, des questions portent sur le positionnement réglementaire).

Vous lirez tant dans la page internet régionale (Positionnement pédagogique VS Positionnement réglementaire) que dans la Fiche synthèse que la campagne 2026 a démarré en début d'année, avec le lien vers un nouveau formulaire à

renseigner dans la plateforme, ce qui explique le fait que le formulaire pour la précédente campagne soit clôturée.

Nous souhaitons quelques précisions sur la mise en place d'un positionnement règlementaire pour l'un de nos candidats à la formation Bac pro (…) :
Ce jeune garçon de 16 ans est actuellement scolarisé en bac pro (…) au lycée (….), sous statut scolaire, en première. Il souhaite venir finir son parcours au sein du CFA (…) où il serait en contrat d'apprentissage sur la même formation.
En raison de ses nombreuses absences et du non suivi du programme du bac (…) cette année, nous souhaitons lui proposer de reprendre une année de première à la rentrée de septembre 2026.
Devons-nous dans ce contexte mettre en place un positionnement règlementaire par le biais de la plateforme « Démarches simplifiées » ou uniquement un positionnement pédagogique ?
Cette demande fait référence aux informations suivantes :
« A noter : Depuis la campagne 2024, le dispositif intègre également, au-delà des scolaires et des stagiaires de la formation continue, les apprentis mais uniquement pour l'accès en mention complémentaire (certificat de spécialisation)et dans le cadre de l'article D337-144 du code de l'éducation (pour les personnes ayant accompli en France ou à l'étranger une formation validée par un diplôme ou un titre d'un niveau comparable aux diplômes et titres mentionnés à l'article D. 337-143 et dans un secteur en rapport avec leur finalité).»

Le positionnement réglementaire, qui est un acte administratif nécessitant un avis du Recteur est restreint aux apprenants sous statut scolaire et en formation continue.
Le paragraphe que vous citez évoque effectivement une extension du dispositif aux apprentis de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur mais uniquement pour l'accès à un certificat de spécialisation. En effet, des demandes de positionnement réglementaire peuvent être déposées dans le cas d'apprentis ne relevant pas des publics cibles définis dans chaque arrêté de création, et dans le sens de l'article du code de l'éducation article D337-144 :

Certificat de spécialisation Art. D337-144	Sur décision du recteur d'académie, prise après avis de l'équipe pédagogique de l'établissement concerné par la formation demandée, peuvent également être admises en formation les personnes ayant accompli en France ou à l'étranger une formation validée par un diplôme ou un titre d'un niveau comparable aux diplômes et titres mentionnés à l'article D. 337-143 et dans un secteur en rapport avec leur finalité.

En complément, je vous recommande la lecture :
- de la page internet de référence sur le positionnement, réglementaire et pédagogique ;
- de la fiche de synthèse sur le positionnement (7 pages) ;
- de la fiche plus complète sur le positionnement pédagogique et réglementaire (36 pages).

Je me permets de vous écrire ce-jour, concernant les demandes de positionnement.
En effet nous avons des apprenants à (…), qui demandent des aménagements soit pour situation de handicap, soit pour découper les stages.
Concernant les stages, auriez-vous le formulaire à disposition ? Cela aiderait mon apprenante.

Je regrette que vous ne disposiez pas déjà de cette information, car au sein de (…), cette information est disponible.
Pour rappel, extrait du FIL Apprentissage, mensuel :

Par exemple, le FIL Apprentissage publié début septembre : https://www.ac-aix-marseille.fr/media/38205/download
Page 5, rubrique "Les pages internet régionales"
Consultez la page : Le positionnement pédagogique VS le positionnement réglementaire

Vous y verrez le lien vers le formulaire dématérialisé pour déposer les demandes de positionnement réglementaire. Je précise que les demandes couvrent l'ensemble de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, et qu'elles ne concernent que les scolaires et les stagiaires de la formation continue. Ces demandes doivent être déposées par l'OF, et non pas par les candidats.

Il est écrit : « Le positionnement réglementaire est une procédure administrative obligatoire et essentielle pour l'aménagement du parcours de formation des élèves sous statut scolaire et des stagiaires de la formation continue. »
Cela signifie-t-il que le positionnement réglementaire ne concerne pas l'apprentissage ?

Effectivement, le positionnement dit "réglementaire" ne concerne que ces deux publics (scolaires et stagiaires de la formation continue) … pour les apprentis, on parle de "positionnement pédagogique" qui ne demande pas l'avis du Recteur (et donc des inspecteurs) …. sauf un cas : celui des certificats de spécialisation, pour lesquels l'avis du recteur peut être sollicité dans le cas où l'apprenti ne relève pas des publics cibles … ce qui a conduit à élargir la procédure de positionnement réglementaire (entièrement dématérialisée dans 'demarches-simplifiees.fr") à ces cas en apprentissage. Mais uniquement ces cas.
Voir pour plus de détail sur la page internet dédiée au positionnement.

5 COMPÉTENCES : Q5E12 - Indicateur n°5 (Objectifs pédagogiques / Blocs de compétences et compétences).

6 ADAPTATION : Q6E13 - Indicateur n°6 (Adaptation du contenu de formation / Multimodalités / Mixité de public / Sportifs de haut niveau)

7 PROGRAMME DE FORMATION : Q7E14 - Indicateur n°7 (Conformité du contenu de la prestation / Dispositifs pédagogiques (co-intervention, …) / Disciplines d'enseignement / Enseignements obligatoires en apprentissage)

7.1.1 Le projet de construction d'une formation en un an préparant au CAP

Après échange avec (…), nous réfléchissons donc à une solution pédagogique alternative, consistant à ajouter 5 heures de formation par semaine pour les EG, ce qui porterait le volume total à 160 heures sur l'année pour les EG.
Il y aurait ainsi au total 560h de formation en centre : 160h pour les EG et 400h pour les enseignements professionnels.
Une question subsiste néanmoins :
Dans le cadre de l'apprentissage, est-il autorisé de proposer un parcours de 560 heures sur une seule année scolaire ?
Je précise que la mission de contrôle pédagogique s'inscrit pleinement dans les recommandations et attentes des experts associés que sont, d'une part les représentants du Ministère certificateur (dans le cas présent, de (…) en tant qu'IEN ET SBSSA en charge du suivi du diplôme du CAP AEPE), d'autre part des représentants des branches professionnelles et des chambres consulaires.
Pour la majorité des questions que vous posez relatives à votre projet et qui sont tout à fait légitimes, seul (….) pourra vous apporter une réponse.
Je me permets d'apporter les remarques suivantes :

- (…) est une structure de garde d'enfants à domicile. Vous noterez que le CFA a la responsabilité de vérifier que ce type d'entreprises a bien signé le protocole national de sécurisation des parcours en apprentissage (Annexe « Modèle de protocole d'apprentissage » à la convention collective - Avenant du 11 octobre 2023) - extrait de la fiche ressource "**Principales recommandations en matière de contrôle de la conformité des entreprises**", à disposition dans chaque FIL Apprentissage page 5).
- De la même façon, le contrôle également de l'éligibilité à la fonction de maître d'apprentissage est nécessaire, en complément du contrôle conduit par l'OPCO.
- Un CFA ne peut pas en principe proposer un format unique de formation pour préparer un diplôme, puisque de droit il est possible d'aménager la durée du contrat d'apprentissage en fonction de chaque profil d'apprentis (c'est un élément clef et fondateur de la pédagogie de l'alternance, l'individualisation de la formation). Une réduction de la durée du contrat se justifie en principe dans le cas de postulants à l'apprentissage pouvant faire valoir un diplôme équivalent ou supérieur (lui accordant des dispenses d'épreuves) et/ou un parcours antérieur "académique" et/ou professionnel. C'est là tout l'enjeu et la responsabilité du CFA en matière de positionnement pédagogique, et je vous encourage, sur ce sujet, à porter une attention particulière à la fiche ressource "**Positionnement pédagogique en apprentissage**" ainsi que sur la **fiche modèle** de positionnement pédagogique.
- Pour rappel, le principal risque pour un CFA de proposer un format unique de parcours de formation (exemple un CAP en un an alors que le cycle est de deux ans) est d'enfermer tous les postulants quels que soient leurs profils dans un seul et même parcours.
- Toutefois, ces grands principes ne peuvent régir tous les cas particuliers, et seul le positionnement pédagogique peut vous permettre d'adapter la durée et/ou le contenu du parcours de manière la plus appropriée à chaque candidat. Ainsi, vous pouvez à l'extrême proposer un parcours en deux ans à un candidat ayant pourtant un diplôme équivalent mais pour lequel vous jugez nécessaire en accord avec l'entreprise et le candidat un parcours en deux ans … ou encore proposer un parcours en un an à un candidat sans aucun diplôme mais pouvant justifier d'un niveau suffisant et d'expériences professionnelles pour réussir le diplôme en un an. Dans les deux cas, il faut pouvoir le justifier.

- Aussi, dans le cas présent, vous devrez être en capacité de proposer d'autres alternatives (dont a priori d'autres entreprises et d'autres durées de contrat) à des postulants dont vous jugerez inapproprié le parcours en un an.
- S'agissant des volumes horaires d'enseignement en CFA, vous avez noté, sur la base du décret du 20 mai 2020, qu'ils sont déterminés en années pleines ou au prorata-temporis dans le cas d'aménagements (réduction ou allongement). Ainsi, il est tout à fait possible de proposer un volume de 560 heures de formation en CFA pour un contrat d'un an. Merci de noter également que vous pouvez tout à fait aussi repenser la répartition des horaires entre les enseignements (généraux et professionnels), car il n'est pas dit qu'un contrat d'un an en CAP fixé à 400 h min. porte uniquement sur les enseignements professionnels.
- Un aménagement de la durée du contrat peut conduire à une obligation de signature d'une convention tripartite (plus de détail à lire en la matière dans la fiche ressource "Positionnement pédagogique en apprentissage"). Dans le cas présent, cette convention tripartite est obligatoire et devra être annexée au CERFA lors de l'inscription du candidat à l'examen. Vous noterez que la signature de la convention a une incidence sur le niveau de rémunération de l'apprenti. En effet, dans le cas d'une réduction en un an pour la préparation d'un CAP, l'apprenti sera considéré (au regard de sa rémunération) comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à celle du cycle de formation s'il rentre dans un cas devant faire l'objet d'une convention tripartite (le texte renvoie aux dispositions de l'article L6222-7-1 du code du travail). Autrement dit, dans ce cas, il percevra un salaire de 2ème année alors même que son contrat ne dure qu'une année. Voir pour plus de détail dans la fiche ressource "Positionnement pédagogique en apprentissage", partie "L'impact de la convention tripartite sur la rémunération de l'apprenti". Des dérives en la matière existent, des entreprises privilégiant des contrats d'un an pour percevoir les aides … tout en rémunérant également l'apprenti au niveau de la 1ère année.

Enfin, dans les termes utilisés, je me permets de souligner que la qualificatif "scolaire" appliqué à "année" n'est pas adapté à une formation initiale certes, mais par apprentissage.

7.1.2 Le projet de construction d'une formation en un an pour préparer un bac pro

Nous avons un projet de proposer un (…) en 1 an l'année prochaine avec seulement la partie professionnelle enseignée. Donc notre recrutement sera pour les profils qui ont déjà un Bac validé.
Est-ce qu'il y a un dossier d'habilitation/validation de ce parcours à faire ? Combien de heures de cours il faut fournir si le Bac est fait en 1 an ?

Les textes réglementaires prévoient la possibilité de réduire ou d'allonger les durées des contrats d'apprentissage en fonction de chaque profil d'apprentis.
Le principe repose sur un positionnement pédagogique, en bonne et due forme, préalable à la contractualisation et à la finalisation d'un parcours de formation aménagé suivant la durée du contrat fixé, afin de permettre à chacun de ces apprentis de se présenter à l'examen avec toutes les chances de réussite.
Je rappelle que ce positionnement pédagogique, obligatoire (le parcours antérieur, les compétences déjà acquises par le candidat, les éventuelles expériences professionnelles dans le secteur, les unités d'examen qu'il reste à présenter, les besoins individuels, la durée du parcours), est de la responsabilité de chaque CFA et qu'il lui revient d'en conserver la trace. Cette pièce peut d'ailleurs être demandée dans le cadre d'un contrôle pédagogique. Pour rappel et si besoin, un modèle régional est proposé.
Toutefois, ce format réduit suppose selon moi plusieurs conditions :

- Les postulants doivent être tous titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur, leur permettant d'être dispensés des épreuves d'enseignement général. Attention : tous les diplômes de niveau 4 ou supérieur n'offrent pas forcément la garantie d'en être dispensé dans sa totalité. Seul le service des examens et concours est en capacité de valider ou non ces dispenses. En outre, une dispense d'enseignement ne signifie pas forcément qu'il n'est pas nécessaire de consolider / renforcer tout ou partie de ces compétences transversales, souvent essentielles à l'insertion professionnelle et/ou à la poursuite d'études. Plus de détails à lire dans la fiche **Maquettes pédagogiques en apprentissage** (page 12 - Le cas d'apprentis dispensés d'épreuves ou ayant des bénéfices de notes)
- Des diplômes dans des secteurs proches et/ou des expériences professionnelles dans ce secteur (…) et/ou une motivation affirmée du candidat sont également des facteurs à prendre en compte.
- La conformité stricte de l'entreprise au référentiel du diplôme, ainsi que la qualité et la disponibilité du maître d'apprentissage sont aussi des paramètres indispensables.
- Une convention tripartite de réduction de la durée du contrat justifiant cette réduction devra être annexée à chaque contrat d'apprentissage lors de l'inscription à l'examen.

Tous les détails à lire dans la fiche ressource **Positionnement pédagogique en apprentissage**.
Cette proposition s'inscrit finalement et en quelque sorte aussi dans la volonté du Gouvernement (réaffirmée d'ailleurs par le Haut-Commissaire à l'enseignement et à la formation professionnels lors de son déplacement à Nice) de

proposer des parcours de formation "+1", venant compléter des diplômes par d'autres certifications professionnelles et permettant une meilleure insertion professionnelle.
Quant à la durée du volume horaire d'enseignement en CFA, celle-ci est définie par décret (22 mai 2020 - cf fiche **Positionnement pédagogique en apprentissage** page 17) et est déterminée en fonction de la durée du contrat. Pour un bac pro en 1 an, 675 h a minima.

7.1.3 Le volume horaire d'enseignement en CFA

Les faits : L'apprenant avait conclu avec un organisme de formation, un contrat portant sur la « préparation à l'examen du brevet de technicien supérieur en diététique – 2e année ». Il reprochait à l'organisme :

- un défaut d'accompagnement dans la recherche de stage (un minimum de 15 semaines de stage obligatoire était nécessaire),
- le non-respect du volume horaire contractuel de 35 heures de cours par semaine.

Il sollicitait, en conséquence, le remboursement des sommes versées et l'indemnisation de ses préjudices.
(Source : Centre Inffo, Valérie Michelet, avril 2026)
Extrait : Organismes de formation : entre obligation de moyens et obligation de résultat, le contrat ne pardonne aucune approximation
Par un jugement rendu par la chambre de proximité du Tribunal judiciaire de Montpellier, les juges apportent une clarification utile quant à la qualification des obligations pesant sur un organisme de formation, en distinguant nettement entre obligation de moyens et obligation de résultat.
L'affaire conduit les juges à distinguer, avec précision, entre manquement contractuel, preuve du préjudice et lien de causalité.
Le cadre juridique : force obligatoire et responsabilité contractuelle
Les juges montpelliérains rappellent les textes applicables :
Article 1103 du Code civil : les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits ;
Article 1217 du Code civil : la partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté peut demander réparation ;
Article 1231-1 du Code civil : des dommages et intérêts peuvent être alloués en cas d'inexécution, sauf force majeure ;
Article 1353 du Code civil : la charge de la preuve pèse sur celui qui réclame l'exécution.
La décision illustre la rigueur de ce schéma en matière de formation professionnelle.
(…) Volume horaire des cours : une faute contractuelle établie
La solution est différente s'agissant du volume horaire.
Le contrat mentionnait expressément « 33 heures par semaine », sans condition ni modulation.
Or il était constant :

- qu'aucune semaine ne totalisait ce volume horaire ;
- que les « exercices dirigés » invoqués par l'organisme de formation n'étaient pas établis comme équivalents aux cours prévus par le contrat ;
- que les statistiques nationales de réussite produites par l'organisme de formation étaient sans lien avec l'obligation contractuelle relative au volume horaire.

L'organisme soutenait que certaines heures prenaient la forme d'exercices dirigés. Les juges relèvent cependant :

- l'absence de preuve permettant d'assimiler ces modalités au volume contractuellement prévu ;
- l'absence de clause autorisant une modulation en fonction de l'effectif ;
- l'absence d'incidence des absences du stagiaire sur l'obligation de dispenser le volume prévu.

La formulation contractuelle ne laissait aucune place à l'aléa : l'organisme s'était engagé à délivrer un volume horaire déterminé.
Les juges considèrent que l'organisme de formation était tenu ici par une obligation de résultat : la seule constatation de l'écart entre le volume promis et le volume dispensé caractérise l'inexécution.
(…) Ce jugement illustre avec netteté la distinction classique :

- **Obligation de moyens** : le créancier doit prouver une carence fautive dans les diligences accomplies (accompagnement au stage).
- **Obligation de résultat** : l'inexécution est caractérisée par la seule non-conformité au résultat promis (volume horaire déterminé).

Il rappelle également que la caractérisation d'une faute ne suffit pas : l'indemnisation demeure subordonnée à la preuve d'un préjudice et d'un lien de causalité.
Pour les organismes de formation, l'enjeu est double :

- soigner la rédaction des engagements contractuels afin de maîtriser la qualification de leurs obligations ;
- conserver la traçabilité des diligences accomplies, notamment lorsqu'ils sont tenus d'une obligation de moyens.

Cette décision rappelle plusieurs points structurants :

- L'engagement contractuel sur le volume horaire est opposable strictement (obligation de résultat) ;
- L'accompagnement au stage doit être effectif et documenté (obligation de moyens) ;
- Une faute contractuelle ne suffit pas : encore faut-il qu'un préjudice soit démontré.

En filigrane, la décision souligne l'importance de la rédaction contractuelle, de la traçabilité pédagogique et de la conservation des preuves en cas de contentieux.

Points de vigilance pour les organismes de formation

Soigner la rédaction contractuelle

Toute mention chiffrée ou précise (ex. : volume horaire) est susceptible d'être qualifiée d'**obligation de résultat** si elle ne comporte aucune réserve. En l'absence de clause de modulation ou d'adaptation pédagogique clairement prévue, le juge retiendra l'engagement comme ferme et opposable. Il convient d'éviter les formulations absolues si l'organisation pédagogique comporte une part d'adaptabilité.

Qualifier clairement l'engagement sur le stage

Lorsque le contrat prévoit un accompagnement à la recherche de stage, la rédaction doit refléter une **obligation de moyens**, et non une garantie d'obtention. La distinction repose largement sur la formulation employée : « mettre en œuvre les moyens nécessaires » ≠ « garantir un stage ». Il convient de préciser le rôle respectif du stagiaire et de l'organisme, ainsi que les limites d'intervention de ce dernier.

Tracer les diligences accomplies

En cas de contentieux, la charge de la preuve est déterminante (article 1353 du Code civil). Dans l'affaire jugée, la production d'une convention de stage signée, d'échanges écrits et d'éléments attestant du soutien apporté, a permis d'écarter toute faute relative au stage. Il convient de conserver systématiquement les preuves des démarches réalisées (courriels, conventions, relances, comptes rendus).

Aligner pratique et contrat

Les modalités pédagogiques effectives doivent correspondre strictement aux stipulations contractuelles. Si certaines heures sont dispensées sous des formats alternatifs (travaux dirigés, accompagnement individualisé, e-learning), il convient de les identifier explicitement dans le contrat, de définir leur équivalence horaire et de les intégrer dans le volume contractuel. À défaut, le juge peut considérer que l'obligation de résultat n'est pas exécutée. En résumé, il faut aligner les emplois du temps, supports pédagogiques et stipulations contractuelles.

Anticiper la question de la démonstration du préjudice

La faute ne suffit pas : la responsabilité suppose un dommage démontré et un lien de causalité. Même en présence d'une faute contractuelle, la responsabilité suppose un **préjudice prouvé et un lien de causalité**. Dans cette affaire, l'absence de preuve d'un dommage distinct a conduit au rejet des demandes indemnitaires. Dans tous les cas, l'organisme doit documenter l'impact réel des éventuels manquements et anticiper la manière dont un apprenant pourrait établir un lien entre l'inexécution et son échec ou son préjudice financier.

En synthèse, cette décision rappelle que la sécurité juridique d'un organisme de formation repose sur un triptyque : rédaction contractuelle maîtrisée, exécution conforme aux engagements et conservation rigoureuse des preuves.

Tribunal judiciaire de Montpellier, 16 janvier 2026, RG n° 25/01954

Je vous prie de bien vouloir accuser réception de la fiche conseil et de la convention tripatite relatives à l'aménagement de la durée du contrat de (…) en BTS (…).

A la lecture de l'ensemble des pièces, je vous précise les éléments suivants :

- Un aménagement de la durée du parcours est proposé avec une durée du contrat de 24 mois allongée de 5 mois, soit 29 mois au total.
- Pour cet allongement de la durée, vous proposez un ajout de 98 heures, soit un total de 1148 h.
- En principe, la convention de formation précise que « le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé ».
- Or, en l'état, le volume horaire proposé est inférieur au seuil minimum fixé par décret pour les Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Sur la base du décret du 20 mai 2020, ce volume horaire calculé au prorata temporis devrait être de : 1631 heures, soit un différentiel de 483 heures par rapport à votre proposition. Pour aller plus loin sur le décret, lire la fiche ressource "Positionnement pédagogique en apprentissage".

Je me permets de vous écrire, ayant pris mes fonctions de responsable de formation (….), je suis en train de remettre à jour dans mon logiciel les plans de formation des diplômes afin d'être au plus près des alternances de mes apprentis. Cependant j'ai récupéré des tableaux existants avec des Heures, exemples les CAP 400 h de formation sur 12 semaine, mais je n'ai pas trouvé de texte ou support précisant ce nombre d'heures et de semaines pour un CAP en apprentissage, il en est de même pour d'autre diplôme, et sur les dernières années j'ai plusieurs données différentes.

J'ai pu partir d'un référentiel de l'académie avec des heures en formation en contrôle continue auquel j'ai appliqué un produit en croix pour retomber sur mes heures en apprentissage. (Exemple les Bac pro (…)
Pouvez vous me confirmer que c'est bien la chose à faire, ou alors me communiquer un lien ou un document justifiant ou expliquant les nombres d'heures des formations en alternance.

Je vous remercie de la confiance que vous me témoignez et de la transparence de votre message.
Je pose l'hypothèse que votre question résulte d'un des mes commentaires ce jour sur un post linkedin …
Vous me permettrez d'avoir quelques inquiétudes à sa lecture toutefois, car sauf erreur de ma part, vous semblez méconnaitre plusieurs fiches ressources disponibles dans chaque FIL Apprentissage sur ces sujets précisément. Et principalement la fiche "Notice pour la construction des **maquettes pédagogiques**" (page 5 de chaque FIL / rubrique "Pédagogie de l'alternance"), alors que j'en ai fait la promotion à plusieurs reprises dans les derniers FIL (notamment car cette fiche a été entièrement mise à jour début 2026), dans les éditos … ce qui questionne de fait la nature de la veille qui peut être faite au sein de votre CFA, tant individuelle que collective.
Plusieurs autres fiches traitent de ces volumes horaires, comme la fiche "**Positionnement pédagogique en apprentissage**", ou encore ces sujets ont pu faire l'objet de plusieurs réponses de ma part dans **la FAQ** à disposition en 1ère page de chaque FIL.
Mais pour répondre directement à votre question, vous devrez trouver dans la fiche "Notice pour la construction des **maquettes pédagogiques**"toutes les réponses à vos questions.
Je reste toutefois à votre écoute et à votre disposition.
Je vous remercie dans tous les cas d'avoir fait cette démarche, car l'important est la suite que vous y donnerez.

Je souhaiterai avoir le volume horaire des CAP esthétique 2ans en apprentissage. Le volume par année svp.

Permettez-moi de noter que vous ne semblez pas être destinataires, sauf erreur de ma part, du "FIL Apprentissage", lettre d'actualités sur l'apprentissage proposée tous les mois par la mission d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.
Exemple le **FIL Apprentissage pour le mois de février 2026**.
Cette lettre a l'avantage, au-delà des actualités sur l'apprentissage, de proposer tout un ensemble de fiches ressources, par grandes thématiques (page 5) et par indicateurs qualité (page 6).
Le sujet de votre questionnement portant sur le volume horaire d'enseignement en CFA, je vous encourage à consulter en priorité la fiche **Maquettes pédagogiques en apprentissage** (page 5 - Rubrique "Pédagogie de l'alternance").
Vous lirez en particulier en page 7 :
« Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :
- ***CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)***

Je vous encourage vivement à avoir une lecture globale de cette fiche ressource entièrement mise à jour récemment, et les autres progressivement … lecture individuelle et mieux encore, collective au sein de votre CFA.
En espérant avoir répondu à vos attentes, restant si besoin à l'écoute et à disposition
NB : merci de noter également que la spécialité professionnelle du CAP est "esthétique, cosmétique, parfumerie". Il me revient de vous demander de respecter l'intégralité des intitulés des diplômes dans vos communications.

Je vous contacte au sujet d'un point qui nécessite clarification.
Dans l'une des UFA accueillant des apprentis en mixité, le baccalauréat professionnel en voie scolaire se déroule sur quatre ans au lieu de trois (pour l'obtention d'une biqualification (..).
Dans ce contexte, nous nous interrogeons sur la manière d'appliquer le prorata temporis pour les apprentis qui débutent leur contrat en classe de terminale : faut-il se baser sur 1 850 h réparties sur trois ans ou sur une base de quatre ans (1 850/3 ou 1 850/4) ?

Il faut réfléchir selon moi sur le principe général et non sur une modalité particulière liée à un aménagement de parcours, même si dans ce cas il est généralisé à l'ensemble de la classe.
Sur la base de la fiche ressource dédiée au positionnement pédagogique, la base du prorata temporis s'applique donc à la durée du contrat.
Dans votre cas, le contrat est de deux ans, donc le volume horaire minimal d'enseignement devrait être de 1350h.
Pour information : la question a été posée à la DGESCO concernant le volume de 1850h, qui devrait être en principe de 2025h (675h x3) …
Si la base horaire devait rester inchangée dans le décret, vous noterez que le prorata temporis dont il est question a du être recalculé pour les durées supérieures à 24 mois …
Ainsi, pour une durée de contrat de 26 mois, le volume calculé au prorata temporis est de 1336h (1850*26/36). Or, cette durée se trouve inférieure au volume calculé pour un contrat de 24 mois … ce qui m'avait conduit à proposer une grille spécifique pour les contrats de plus de 24 mois
Extrait de la fiche ressource cité supra, page 22 :

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

Nous animons actuellement un CAP (…), en partenariat avec Marseille Métropôle et nous rencontrons une difficulté avec la pratique du sport chez nos apprenants (beaucoup de problèmes d'obésité).
Comme nous mettons en place ce CAP pour la 1ère fois, je ne sais pas à quel volume horaire d'E.P.S nous sommes contraints de les soumettre sur les 2 années que va durer la formation. Existe-t-il un volume horaire minimal ? Où puis-je trouver cette réponse ?

Sauf erreur de ma part, vous êtes destinataire du FIL Apprentissage.
Sauf erreur de ma part, aucun membre du CFA (…) n'a participé à un module de professionnalisation régional tout entier dédiée à l'enseignement de l'EPS et animé par les inspecteurs de la discipline des académies d'Aix-Marseille et de Nice, alors même que les précédents FIL en avaient fait largement la promotion. Il s'est déroulé très récemment, le 9 avril dernier.
Ces questions ont été traitées lors de ce module.
Dans le FIL qui sera publié début mai, vous trouverez les éléments suivants qui seront une première réponse à votre question (voir la partie en gras) :

② DISPOSITIF DE PROFESSIONNALISATION des formateurs en CFA (enseignement général)
Un vaste plan de formation est lancé en appui de collectifs d'inspecteurs de la région académique, pour renforcer la professionnalisation des formateurs des disciplines d'enseignement général engagés dans des formations habilitées au CCF. Les CFA concernés mobiliseront leurs équipes pour s'inscrire pleinement dans cette dynamique et préciser lors de l'inscription leurs besoins et attentes (aucun replay possible). Ce dispositif est également ouvert aux formateurs de ces disciplines intervenant dans des formations non habilitées au CCF.
Pour rappel :
1ère session le 10 février dédiée à la PSE - 35 inscrits (accès au diaporama support),
2ème session le 10 mars consacrée aux disciplines de Français et Histoire Géographie – Enseignement moral et civique - 86 inscrits (lien direct vers le support)
3ème session le 9 avril réservée à la discipline de l'éducation physique et sportive en CAP et bac pro – 47 inscrits (lien direct vers le support).
Pour la suite, il est proposé aux CFA et plus précisément aux équipes pédagogiques de faire remonter à la mission régionale les besoins et attentes, grandes questions et difficultés rencontrées pour les autres disciplines relevant des enseignements généraux, pour les diplômes de niveau 3 à 5. Ces éléments serviront directement aux corps d'inspection dans la définition d'une intervention la plus adaptée à chaque situation.
Faites-nous connaitre vos besoins en complétant ce court formulaire
Lien direct en cliquant ici.

En complément, je vous rappelle également qu'une fiche ressource traite de ce sujet. Elle se trouve dans chaque FIL, page 4 - rubrique "Pédagogie de l'alternance"

Notice pour la construction des maquettes pédagogiques

7.1.4 Le programme d'Enseignement moral et civique

Je me permets de venir vers vous concernant une note de l'IGESR contenant des informations importantes dont notre CFA n'a pas été destinataire (en PJ).
En effet, faisant suite au changement du référentiel EMC en CAP, nous étions en attente d'un complément d'information que je viens d'obtenir par une formatrice qui enseigne au CFA (…). Nous n'avons rien reçu de notre côté. Que faut-il faire pour être dans la liste de diffusion de ce type de message très important pour la préparation de nos apprenants aux examens ?
J'ai une liste des coordonnées des inspecteurs des matières mais celle-ci date de 2022-23 et je ne suis pas certaine qu'elle soit à jour (…)

J'ai bien peur de comprendre que vous n'avez pas encore pris le temps de consulter le **FIL Apprentissage de février** (publié hier / voir page 2), dans laquelle se trouve cette information et ce rappel … sachant que cette information avait déjà fait l'objet de larges publications lors de sa publication en 2024 … et en 2025 également.
Extrait

ENSEIGNEMENT MORAL ET CIVIQUE (EMC) – en CAP

À la suite de la réforme des programmes d'EMC entrée en vigueur à la rentrée 2024, les thèmes abordés en CAP sont désormais au nombre de deux : Droits, libertés et responsabilité / Cohésion et diversité dans une société démocratique.
Dans le cadre de l'épreuve ponctuelle d'histoire - géographie du CAP conformément à l'arrêté du 23 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 30 août 2019, le candidat doit présenter une liste de six documents (au lieu de 8 précédemment) correspondant à chacun des thèmes des programmes d'histoire (2 thèmes), de géographie (2 thèmes) et d'enseignement moral et civique (2 thèmes dans le cadre du nouveau programme BO du 13 juin 2024). L'ensemble des documents relatifs à ces modifications est disponible, pour exemple sur la page du site disciplinaire Lettres – Histoire – Géographie de l'académie de Nice. Pour information, le lien vers le site Eduscol.

Par ailleurs, vous aurez noté que le FIL comprend également l'**annuaire du rectorat** (page 5 - rubrique "Le rectorat"), mis à jour chaque année ... plus encore, des fiches ressources comme celle sur **les maquettes pédagogiques** qui traite justement des enseignements, liste l'ensemble des liens, nationaux et académiques afin de rester en veille sur les enseignements (dont l'EMC) et les disciplines professionnelles ....
Certes, je mesure tout à fait que la vie d'un CFA n'est pas *un long fleuve tranquille*, mais vous avez sans doute lu mes encouragements à ce qu'une veille, tant individuelle que collective (au sein de chaque CFA) soit faite, régulièrement, et s'agissant des diplômes des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, le FIL peut vous en donner l'occasion, chaque mois.

Au vu de l'article du Fil d'Apprentissage de février 2026, notamment, pouvez-vous me confirmer que la session d'examen 2026, prend en compte ce changement pour l'EMC :
« **ENSEIGNEMENT MORAL ET CIVIQUE (EMC) – en CAP**
À la suite de la réforme des programmes d'EMC entrée en vigueur à la rentrée 2024, les thèmes abordés en CAP sont désormais au nombre de deux : *Droits, libertés et responsabilité / Cohésion et diversité dans une société démocratique.*
Dans le cadre de l'épreuve ponctuelle d'histoire - géographie du CAP conformément à l'arrêté du 23 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 30 août 2019, le candidat doit **présenter une liste de six documents** (au lieu de 8 précédemment) correspondant à chacun des thèmes des programmes d'histoire (2 thèmes), de géographie (2 thèmes) et d'enseignement moral et civique (2 thèmes dans le cadre du nouveau programme BO du 13 juin 2024). L'ensemble des documents relatifs à ces modifications est disponible, pour exemple sur la… »
Oui, c'est la raison pour laquelle nous avons communiqué en urgence dès la sortie de l'arrêté. Les programmes d'EMC étaient déjà en application depuis 2024.
La piqûre de rappel dans le FIL de février s'imposait.

7.1.5 La grille horaire des enseignements en apprentissage

Pour faire suite à notre conversation téléphonique de ce jour, je vous confirme avoir téléchargé le document "Précis de l'apprentissage". Néanmoins, je me permets de vous solliciter car j'ai besoin d'y voir plus clair sur les 1350 heures de formation. J'aimerais savoir, en complément des enseignements du référentiel, ce qu'il est possible de proposer aux étudiants et de comptabiliser au titre de ces heures de formation.
A titre d'exemple, notre école donne accès à la plateforme "Global Exam" pour que nos étudiants de BTS (…) puissent bénéficier d'entrainements en ligne (à domicile) en plus des cours d'anglais, afin de mettre toutes les chances de leur côté pour réussir leur épreuve. Nous leur demandons de faire 30h par an sur cette plateforme en complément des cours d'anglais et l'enseignant vérifie le temps passé en ligne et accompagne le contenu des entrainements selon les niveaux individuels.
Est-ce que ces 30h par an peuvent être comptabilisées dans les 1350h de formation ou les 1350h ne peuvent-elles inclure que les enseignements du référentiel ? Et quels types d'activités pourrions-nous (si nous le pouvons) proposer en complément du face-à-face présentiel ?
Pouvez-vous svp m'indiquer les conditions que nous devons respecter pour pouvoir mettre en place cela.
Je me permets de préciser que le **Précis de l'apprentissage** est LE document de référence du Ministère du travail, et date de 2021. Il est présent en bonne place dans chaque FIL, en haut de la page 5 - partie "Les repères nationaux".
La question est vaste, et pour y répondre pleinement, la mise à jour complète de la fiche ressource d'**aide à la construction des maquettes pédagogiques** a été faite. Cette fiche est accessible depuis chaque FIL Apprentissage, page 4, rubrique "Pédagogie de l'alternance".
Vous reviendrez vers moi si des questions devaient encore se poser.

7.1.6 Les lettres de rentrée du corps d'inspection

Veuillez être informé que nous n'avons pas reçu les lettres de cadrage pour la rentrée 2025 notamment en Anglais et en Histoire-Géographie/EMC pour les CAP et les BP.

J'ai lu des informations concernant l'épreuve HG/EMC des CAP laissant entendre que celle-ci pourrait être modifiée mais sans savoir réellement ce qu'il en était (aujourd'hui pour les CAP il y a 4 Fiches pour l'Histoire et 4 pour la Géographie mais le nombre pourrait changer).
Pourriez-vous soit m'envoyer les adresses électroniques des inspecteurs concernés, soit leur communiquer mon courriel afin qu'ils puissent m'adresser ces lettres de cadrage s'il vous plaît ?
Je fais en sorte de relayer les lettres de rentrée des inspecteurs (s'il s'agit du moins de ce dont vous parlez quand vous dites "lettres de cadrage"), via le FIL Apprentissage, et ce depuis septembre.
La prochaine à publier sous peu en comprend de nouvelles, et avant première les voici pour répondre à votre demande

LETTRES DE RENTRÉE 2025 des corps d'inspection aux enseignants (académie d'Aix-Marseille)
Transversal : Education au développement durable / Mémoire et citoyenneté, défense / Cardie / Mission Prévention et sécurité /
Enseignement supérieur : Mathématiques / Physique – Chimie /
Voie professionnelle : Lettres – Histoire géographie / Education physique et sportive / Sciences biologiques – Sciences sociales appliquées / Economie – Gestion / Langues vivantes / Mathématiques – Physique Chimie /

Je vous rappelle également que vous avez dans chaque FIL l'accès à un annuaire avec les noms de tous les inspecteurs (le contact mail : prenom.nom@ac-aix-marseille.fr ou prenom.nom@ac-nice.fr) - à noter que le fichier est en cours de mise à jour. Et sur des questions de ce type, vous pouvez aussi et peut être plus simplement intervenir directement auprès du gestionnaire du diplôme au service des examens et concours.

7.1.7 La conformité du contenu de formation

Je me permets de vous solliciter suite à l'ouverture du BTS (…) dans notre CFA (…).
En effet, dans le cadre du suivi pédagogique et administratif de la formation, je souhaite mettre en place des pratiques conformes aux attentes institutionnelles et garantir le bon fonctionnement de l'organisation des épreuves.
À ce titre, je me permets de vous demander où puis-je trouver des trames officielles des dossiers **(…)** afin de m'assurer que les documents utilisés sont en adéquation avec les exigences.
Sur ces sujets spécifiques à des référentiels en particulier, votre interlocuteur privilégié doit être l'inspecteur en charge de suivi de ce diplôme et de cette spécialité professionnelle.
Deux conseils :

- Je vous recommande de vous rapprocher du gestionnaire de ce diplôme au sein du service des examens et concours (cf fiche "**Annuaire**" dans le FIL Apprentissage, page 5 - rubrique "La création d'un CFA", onglet "Service des examens et concours", afin qu'il puisse avoir votre contact (s'il n'en dispose pas déjà) et qu'il puisse vous associer à la réunion d'information annuelle que les inspecteurs proposent généralement en direction des établissements privés (notamment dans les BTS tertiaires).
- Je vous invite en parallèle, à consulter la fiche ressource "**Maquettes pédagogiques en apprentissage**", et la partie "Les sites de référence à consulter" (page 19), pour rappeler notamment l'existence de sites disciplinaires ou transversaux, académiques ou nationaux, qui mettent en valeur des guides et outils pouvant être utiles. Si vous ne les connaissez pas

8 MODALITÉS DE FORMATION : Q9E18 - Indicateur n°9 (Conditions de déroulement de la prestation / Livret d'apprentissage ou de suivi des compétences)

9 ACCOMPAGNEMENT : Q10E19 - Indicateur n°10 (Accompagnement des apprentis / Individualisation / Recherche d'entreprise / Statut de stagiaire de la formation professionnelle).

9.1.1 La suite à donner à un jeune ne souhaitant plus poursuivre en apprentissage – Mise à jour 22 juin 2026

Ce jeune ayant eu 16 ans le 21 juin 2026, nous clôturons son dossier en ce qui concerne le Campus. Malgré tout ce que nous avons mis en place, il n'est jamais revenu en cours (…)
Je me permets de rappeler que le volet "sécurisation" de la note régionale est géré par chaque DSDEN. Je viens juste en appui si besoin.
Dans le cas présent, il est nécessaire que vous interveniez à trois niveaux :

- dans le dossier déposé dans la plateforme "demarche.numerique.gouv.fr" n° (…), **informer dans l'onglet "messagerie" et sans délai la DSDEN que cet élève n'est plus scolarisé au sein de votre CFA**. Je crois comprendre qu'il n'était pas non plus scolarisé avant la date de ses 16 ans, et je m'interroge sur le suivi de la recommandation que je vous avais faite en mars dernier de vous rapprocher de la DSDEN de votre département ;
- conformément à l'obligation de formation des jeunes de 16 à 18 ans et à l'article L.6231-2 du code du travail qui indique parmi les missions obligatoires des CFA, celle "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", **notamment en contactant la mission locale la plus proche pour les informer de cette situation afin qu'elle puisse prendre contact avec sa famille dès que possible ;**
- et puisque la situation concerne a priori un jeune souhaitant revenir en formation initiale sous statut scolaire, cet extrait de la fiche spécifique sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle (FIL Apprentissage, page 5 - rubrique "Conseils, vigilances, alertes",
  Le cas des jeunes de 16 ans à 18 ans
  Eléments de contexte à noter : les procédures dont il est question dans cette partie sont susceptibles d'évoluer courant 2026 – 2027 avec le développement du tableau de bord en apprentissage (cf supra) en tant qu'outil premium pour faciliter le repérage et l'accompagnement des jeunes en rupture de contrat, et notamment en renforçant les liens entre CFA et missions locales.
  Pour les jeunes entre 16 et 18 ans (soumis à une « obligation de formation ») et dont la famille souhaite un retour en formation initiale sous statut scolaire, le CFA sollicite directement le CIO de proximité afin que soit complétée le dossier de « retour en formation initiale sous statut scolaire » (réf. bulletin académique spécial n° 552 du 6 mars 2026, page 83).

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

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

IDENTITÉ

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

SITUATION ACTUELLE DU CANDIDAT

☐ Jeune déscolarisé

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

(…), 15 ans, vient de nous informer qu'il quitte la formation et préfère aller en BTP.
Ci-joint sa lettre indiquant sa démarche.
Pouvez vous svp prendre le relais avec lui et ses parents ?
Je vous remercie de noter que le volet "sécurisation" de la note régionale est depuis cette campagne géré exclusivement par chaque DSDEN, et en particulier par les IEN information et orientation.
Votre message me fait comprendre que la procédure n'est pas suffisamment explicite, ce qui vient de me conduire à mettre à jour la fiche ressource "Conditions d'accès en apprentissage dont en fonction de l'âge / de l'origine géographique / du projet professionnel …" à partir d'éléments que j'avais consigné ailleurs …
Voir dans cette fiche (lien direct : https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24896/download),
la partie : « Je suis un mineur et après avoir démarré une formation en apprentissage, je souhaite réintégrer une formation initiale sous statut scolaire : comment faire ? ».
Je vous remercie conformément à la fiche d'**informer de respecter la procédure décrite suivant la siuation du jeune ce qui permettra d'informer dans les meilleurs délais le secrétariat de l'IEN IO de la DSDEN des Alpes-maritimes et également le CIO le plus proche.**
Cela relève de votre responsabilité et je vous remercie de vous y conformer.

9.1.2 Le financement rétro-actif par les OPCO

Est-ce qu'en cas de rupture de contrat, l'OPCO (hors CNFPT) continue la prise en charge pendant que la période où le jeune cherche une nouvelle entreprises ? Je pense que non puisque la prise en charge est conséquente au contrat et qu'elle est également proratisée. Aussi pour moi, si le contrat s'arrête, la prise en charge aussi.

Toutes les réponses (ou presque ...) aux questions portant sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle figurent dans la fiche du même nom, disponible dans chaque FIL Apprentissage, page 5 - fiches ressources thématiques (**lien direct vers la fiche**).

Je veux bien y répondre, mais il conviendrait aussi de prendre le temps de les consulter dans le détail et/ou d'en faire des objets de discussion en interne lors de réunions au sein de votre réseau de CFA. Voire un sujet de discussion à l'occasion de la sollicitation du dispositif d'accompagnement.

A noter extrait du FIL page 4 : *Au total en 2025, 128 h d'accompagnement pour 95 CFA, dont 89% de CFA privés. A lire le bilan de l'enquête de satisfaction menée du 17 octobre au 7 novembre 2025 auprès des CFA ayant sollicité le dispositif d'accompagnement en 2025.*

La réponse à ta question est indiquée en page 10 :

Extrait : L'impact sur la prise en charge financière du contrat d'apprentissage par l'opérateur de compétences et sur le parcours de formation

Signature du contrat	Avant le délai de 3 mois Ou avant le délai de 6 mois	Après le délai de 3 mois Ou après le délai de 6 mois
Date de prise en charge par l'OPCO	- Cas 1 (Similitude entre dates d'entrée en formation / début du cycle de formation / début du contrat) : Financement rétroactif par l'OPCO depuis le début du cycle de formation - Cas 2 : Date d'entrée en formation et donc de début du contrat postérieure à la date de début du cycle de formation : Financement rétroactif par l'OPCO uniquement depuis la date de début du contrat Donc, un contrat signé pendant cette période verra la prise en charge financière de la formation effective à la date de démarrage de la formation mentionnée dans le contrat. Dans ce cas, le code 7 (En formation au CFA sous statut de SFP avant conclusion d'un contrat d'apprentissage) ou le code 8 - En formation, au CFA sans contrat sous statut de SFP à la suite d'une rupture d'un précédent contrat). Cas particuliers - dans le cas du 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 ; - dans le cas de mineurs de moins de 16 ans : le statut de stagiaire de la formation professionnelle n'étant accessible qu'à partir de 16 ans, les CFA devront solliciter le dispositif de sécurisation des parcours en apprentissage porté par la Cellule régionale Apprentissage, et qui fera l'objet d'une circulaire interministérielle en 2026 (pour rappel, le lien vers la note régionale de cadrage publiée fin janvier 2026). Dès l'atteinte de ses 16 ans, il accède de droit au statut de stagiaire de la formation professionnelle. La signature du CERFA P2S est dès lors nécessaire La question de la prise en charge rétroactive par les OPCO est à l'étude (DGEFP, inter-OPCO).	Prise en charge par l'OPCO à la date de début du contrat d'apprentissage, sans rétroactivité sur la période déjà écoulée.

9.1.3 Le maintien du statut scolaire avant l'accès au statut de stagiaire de la formation professionnelle

Nous avons un jeune homme pour lequel nous avons fait la procédure moins de 16 ans en rupture de contrat. Ce jeune homme aura 16 ans le 19 décembre 2025. Est-ce que nous devons clôturer la procédure sur démarches simplifiée et le basculer en stagiaire de la formation professionnelle à partir du 9 décembre jour de ses 16 ans ?
Je profite de ce mail pour vous poser une question (…) la période de ces jeunes de moins de 16 ans en scolaire en attendant de retrouver un contrat est-elle financée par les opco ? dans ce cas quel code doit-on faire apparaitre sur le nouveau CERFA ?

En toute logique, je réponds par l'affirmative.
Ce rupturant de moins de 16 ans ne pouvant pas poursuivre sa formation et être accompagné dans sa recherche d'entreprise sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, le dispositif de sécurisation a été mobilisé afin de maintenir son statut scolaire par son établissement d'origine ou d'affectation.
Dès l'atteinte de ses 16 ans, il accède de droit au statut de stagiaire de la formation professionnelle. La signature du CERFA P2S est dès lors nécessaire (cf pour plus de détail la fiche **Le statut de stagiaire de la formation professionnelle**).
Et en toute logique aussi, sauf erreur de ma part, si le postulant à l'apprentissage a poursuivi sa formation préalablement à la signature de son contrat, sous un statut scolaire comme sous un statut de stagiaire de la formation professionnelle (statut limité dans les textes à 3 mois pour un jeune entrant en formation sans entreprise et 6 mois dans le cas d'un rupturant), la formation devait être prise en charge par les OPCO.
Vous veillerez à vous en assurer auprès des OPCO.
J'aurais tendance à utiliser le code 7 ou 8 selon la situation (8 dans le cas présent).
A noter : ce point spécifique fait l'objet d'un questionnement des OPCO

9.1.4 Les modalités de stages à proposer à des stagiaires de la formation professionnelle

Afin de sécuriser le parcours de nos jeunes dont le contrat a été rompu, nous souhaitons leur permettre d'effectuer des stages en entreprise sous le statut de **stagiaire de la formation professionnelle**. Cette courte immersion permet de maintenir leur professionnalisation tout en bénéficiant de notre accompagnement interne pour la recherche d'un nouvel employeur.
Pourriez-vous, à ce titre, nous transmettre un **modèle de convention de stage** adapté à cette situation ?

Les réponses mènent parfois jusqu'au FIL Apprentissage … pour votre information, extrait de chaque FIL par exemple le **FIL de mars 2026**, page 5, rubrique "L'accompagnement vers l'apprentissage"
Les modèles de convention de stage à utiliser par les CFA : jeunes de moins de 16 ans / stagiaires de la form. pro. plus de 16 ans
Comme convenu également, ces éléments et d'autres seront visibles dans la mise à jour de la fiche ressource dédiée au statut de SFP, à paraitre dans le FIL d'avril ….

Je me permets de vous contacter afin de savoir s'il est possible de passer un jeune actuellement sous convention de stage (dérogation -15 ans) en statut SFP début de contrat pour 3 mois maximum ?
Le jeune a débuté les cours dans notre CFA depuis début septembre et aura 15 ans le (…)/12.
Malheureusement, l'entreprise d'accueil ne souhaite pas signer de contrat d'apprentissage.
Le jeune et sa maman sont très motivés et sont en recherche active d'une nouvelle entreprise.

Vous lirez dans la **fiche ressource** dédiée à ce statut les éléments suivants (mise à jour au 17 décembre, publiée ce jour pour vous répondre et par anticipation de sa publication dans le prochain FIL) :

- un statut accessible à partir de 16 ans uniquement ;
- sous ce statut, l'impossibilité de recourir à des PSMP proposées par France travail ;
- mais la possibilité, de manière temporaire et pour faciliter la recherche d'entreprise, tout en maintenant également une dynamique de développement des compétences pour le postulant à l'apprentissage … tout en évitant ainsi que ce candidat soit laissé à son domicile pendant que ses camarades apprentis sont en entreprise …. de recourir à des stages via des conventions.

Pour ce faire, des modèles sont proposés, pour les moins de 16 ans et pour les plus de 16 ans.
Donc, à partir du (…)/12, la famille pourra signer un CERFA P2S lui accordant de droit le statut de SFP, et en complément une convention de stage …
En saoir plus : consulter la fiche ressource sur le statut de SFP.

Je me questionnais sur la durée "maximale" du stage qui pourrait être proposé dans les cas soit d'apprentis en rupture de contrat, soit de posulants à l'apprentissage sans entreprise. Y a t-il une éventuelle indication sur ce sujet ?

Je peux répondre à votre question en m'appuyant sur la fiche ressource "**Statut de stagiaire de la formation professionnelle**" disponible en page 5 de chaque FIL Apprentissage
En résumé, pas de durée max. indiquée dans un texte, la durée ne peut être que "temporaire" et donc "courte" pour

maintenir le candidat "en développement de compétences" et l'aider à trouver une entreprise prête à lui signer un contrat d'apprentissage.

Extrait de la page 6 de la fiche citée supra :

- ➔ Recourir à des temps d'immersion en milieu professionnel sous forme de stage.

Préambule :

D'un point de vue générale, 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 ces situations, le recours à des stages ciblés peut être une solution de court terme à envisager. Ces stages peuvent permettre 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 leur domicile quand leurs camarades apprentis sont en entreprise …

Les CFA peuvent aussi questionner la possibilité de placer le jeune en doublon au sein d'une entreprise accueillant déjà un apprenti, et ce dans le cadre d'une convention de stage et dans l'attente de trouver un nouvel employeur.

En poursuivant toutefois son accompagnement dans la recherche d'un nouvel employeur

Pour le recours à des conventions de stage, les CFA pourront se rapprocher 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.

Il est crucial de souligner que ces stages ne doivent en aucun cas se substituer aux périodes de formation pratique réalisées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Leur durée doit donc rester raisonnable et limitée au strict besoin de complément pédagogique à la formation théorique, afin d'éviter toute dérive, faute de quoi la pratique pourrait constituer une dérive et être condamnable.

Pour les jeunes de moins de 16 ans, il est possible d'utiliser le modèle de convention de stage accessible en cliquant directement ici (modèle campagne 2026 d'accès sécurisé à l'apprentissage).

Extrait de la page 12

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

-

(Réponse d'un juriste d'un OPCO)

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 alternativ
- 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.

9.1.5 La signature d'une convention de stage pour les postulants à l'apprentissage sans entreprise

Je m'adresse à vous car j'aurais besoin d'information concernant la fiche navette suivi des apprentissages en BTS diététique et nutrition. Je souhaite bien orienter les entreprises dans le cadre du remplissage de la fiche, de ce fait les entreprises qui doivent remplir cette fiche sont-elles : l'entreprise d'accueil pour l'apprentissage et les entreprises de stage ? (…)

Vous noterez déjà que le recours à des "stages" est **rigoureusement interdit dans le cas d'apprenti** (je vous remercie de ne plus utiliser ce terme).

Tout apprenti en possession d'un contrat d'apprentissage est un salarié d'une entreprise, et ne peut faire de "stage" dans une autre entreprise (vous noterez que le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier car assorti d'une convention de formation). Par contre, une entreprise peut signer une convention avec une tierce entreprise dès lors qu'elle ne couvre pas la totalité des compétences du référentiel de la certification préparée. Cette disposition du code du travail permet donc à l'apprenti de compléter sa période de formation en milieu professionnel dans une autre entreprise (…).

A la lecture de la fiche navette fournie par le service des examens et concours,

- Entreprise principale de la formation par apprentissage = Entreprise signataire du contrat d'apprentissage
- Entreprise(s) partenaire(s) de la formation par apprentissage = Tierce(s) entreprise(s) ayant signé une convention avec l'entreprise signataire du contrat pour l'organisation d'une partie de la formation pratique d'un(e) apprenti(e) dans une autre entreprise (Référence : Code du travail, articles R6223-10 à 16, modifiés par le décret n°2020-372 du 30 mars 2020).

La situation : un CFA demande au collège d'origine d'un élève de moins de 16 ans, inscrit au sein de sa structure en CAP (…) de se charger de la signature d'une convention de stage afin de permettre à l'élève une immersion professionnelle préalable à cette signature du contrat.

La poursuite de sa formation au sein de votre CFA, en l'absence à ce jour de signature d'un contrat d'apprentissage, est conditionnée au maintien de son statut scolaire par son établissement d'origine (…) Toutefois, il semblerait que vous attendiez également du collège qu'il mette en œuvre une convention de stage.

Or, je me permets de rappeler que ce principe de conventionnement revient au CFA. C'est le cas pour des élèves de 14 ans sortant de la classe de 3ème et atteignant l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile .. c'est aussi le cas par extension pour les élèves de moins de 16 ans.

Dans la fiche ressource portant sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle, dans la partie intitulée "Des pistes de marche à suivre par les CFA" (page 6), il est notamment recommandé de recourir à l'application "Immersion facilitée" via la mission locale ou l'agence France travail de proximité … mais accessible à partir de 16 ans.

Je vous propose dans ce cas d'utiliser le modèle de convention de stage accessible en cliquant directement ici.

Il s'agira ensuite de déposer l'ensemble dans la plateforme "demarche.numerique.gouv.fr" (accès direct au formulaire), en sélectionnant le profil "jeunes de moins de 16 ans à la recherche d'une entreprise". Vous utiliserez la fonctionnalité "Inviter une autre personne à modifier le formulaire" de manière à ce que le collège puisse confirmer le maintien du statut scolaire (pour rappel et si besoin, le lien vers le tutoriel).

9.1.6 Les alternatives possibles au-delà des 3 ou des 6 mois pour le stagiaire de la formation professionnelle

Je viens vers vous pour une demande d'indulgence.
En effet, 2 étudiants en 2eme année de BTS (…) n'ont pas trouvé d'alternance malgré tout notre accompagnement (..). Les étudiants ont procédé à leur inscription au BTS (…) en alternance comme leurs camarades de classe, mais se sont fait (logiquement) retoqués (…) Les 2 étudiants sont de bonne foi et ont multiplié les stages malgré tout (…)

Je n'ai pas cette prérogative …

A un CFA qui me demandait "*Pourriez-vous accorder une prolongation de la durée des 3 mois car plusieurs de nos étudiants n'ont pas encore trouvé d'entreprises* ?", vous auriez pu lire dans le **FIL Apprentissage de décembre** (1ère page) la réponse suivante extraite de la FAQ :

"(…) *Les trois mois dont vous parlez sont bien relayés dans le FIL Apprentissage et dans les fiches ressources à disposition, mais sont surtout définis dans le code du travail par le Ministère du travail (article L. 6222-12-1), et rappelés en particulier dans le Précis de l'apprentissage (DGEFP - 2021).*

Il ne peut donc s'agir d'une recommandation des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur pour leurs diplômes … ce qui exclut de fait toute "dérogation" possible.

Je précise à la lueur de la fiche ressource Le statut de stagiaire de la formation professionnelle :

- *Le statut de stagiaire de la formation professionnelle est accordé de droit par le CFA (à la condition de compléter en bonne et due forme le CERFA P2S correspondant) et a une durée limitée dans le temps : 3 mois pour les postulants à l'apprentissage sans entreprise, 6 mois pour les rupturants. Cela veut donc dire qu'au-delà de cette période, le statut devient caduc.*

- *Cette durée a un autre impact, cette fois financier : la prise en charge financière de la formation par l'OPCO est rétroactive si un contrat d'apprentissage est signé au cours de ce délai. Donc un contrat signé pendant cette période verra la prise en charge financière de la formation effective à la date de démarrage de la formation mentionnée dans le contrat. Dans ce cas, le code 7 (En formation au CFA sous statut de SFP avant conclusion d'un contrat d'apprentissage) ou le code 8 - En formation, au CFA sans contrat sous statut de SFP à la suite d'une rupture d'un précédent contrat).*
- *Au-delà de cette durée, et pour pouvoir poursuivre la formation, le candidat devra avoir un statut. Soit l'établissement est en capacité de le lui offrir, le cas échéant la poursuite de la formation n'est pas possible. Si un contrat devait être signé après ce délai, il s'agira dès lors d'un nouveau contrat avec comme situation de l'apprenti avant contrat à renseigner dans le formulaire : 3-Etudiant. Un nouveau positionnement pédagogique sera dès lors à conduire pour aménager la durée du contrat et le contenu du parcours de formation (plus de détail à lire dans la fiche citée supra)*".

Si je comprends tout à fait votre mobilisation pour trouver une issue favorable à ces deux jeunes, **le problème me semble-t-il se pose davantage sur le statut de ces jeunes.** Puisque celui de stagiaire de la formation professionnelle n'a qu'une durée de vie limitée (3 mois pour les postulants sans entreprise), quel serait donc le statut pouvant être accordé à ces jeunes afin, surtout, de leur assurer **une couverture assurantielle** ? Sans contrat d'apprentissage, et le statut de SFP étant caduc, le seul accessible est celui d'étudiant. Vous dites ne pas être "habilités à les inscrire en initial", mais alors comment expliquer les conventions de stage déposées ? Ces candidats étaient-ils inscrits l'an passé sous statut d'étudiant dans votre école ? Pour votre retour
Le cas échéant, il faudrait explorer la piste que pourrait proposer une agence France travail, et notamment via une PMSMP, sachant qu'ils n'ont plus le statut de SFP ... l'important étant de leur trouver un statut, temporaire, avant comme vous le pensez possible, de signer un contrat d'apprentissage.

Nous avons un jeune inscrit dans notre cfa qui n'a malheureusement pas trouvé une entreprise. Il avait jusqu'au (...) décembre.
Il a effectué une première année bts (...) en formation initiale dans un établissement public et il a effectué (...) semaines de stage. Il est inscrit sur Cyclades.
Nous aimerions savoir s'il peut effectuer sa deuxième année dans notre école en initial ?
Il effectuera donc les semaines manquantes en tant que stagiaire.

En appui de la fiche ressource régionale dénommée "Statut de stagiaire de la formation professionnelle" (**lien direct**), l'alternative que vous proposez est possible.
Quelques points de vigilance à noter toutefois :

- Le statut du candidat dans Cyclades sera celui d'étudiant ;
- Aucun frais de scolarité ne peut être demandé au candidat pour la formation suivie sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle
- La durée des stages à respecter, selon le référentiel du diplôme sera de 10 semaines "à effectuer au cours des deux années de formation, avec nécessairement une période de cinq à six semaines consécutives en fin de première année et une période de quatre à cinq semaines consécutives en deuxième année. Les deux stages peuvent être réalisés dans des organisations différentes".

Plus de détail dans la fiche citée supra

Parmi nos étudiantes de BTS inscrites sur (...) et suivant les cours, trois sont encore en recherche d'alternance. Avant de les réorienter éventuellement vers un stage professionnel, nous souhaiterions connaître plus précisément les exigences à respecter dans ce cadre (durée sur l'année, continu ou non et autres critères éventuels)
Par ailleurs, notre rythme d'alternance actuel étant de deux jours en formation et trois jours en entreprise, nous nous interrogeons sur la facilité, pour elles, de trouver un stage conforme aux attentes pédagogiques. Disposez-vous d'un retour d'expérience ou d'éléments de recul sur ce point ?

Je note que plusieurs personnes du CFA (...) sont destinataires du mensuel publié par la mission régionale d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique en apprentissage (Le FIL Apprentissage).
Mais pas vous... vous noterez que cette inscription peut se faire sur simple demande.
Je me permets de rectifier le contenu de votre message :
Vous parlez "d'étudiantes (...) encore en recherche d'alternance". Je pose l'hypothèse que ce sont des candidats sans entreprise, qui ont démarré leur parcours de formation au sein de ce CFA et pour lesquels vous avez une double obligation :

- et de leur conférer **de droit** le statut de stagiaire de la formation professionnelle, et notamment en leur faisant signer le CERFA dénommé P2S (voir pour plus de détail la fiche ressource disponible dans chaque FIL Apprentissage : Le **statut de stagiaire de la formation professionnelle**) ;
- et de les **accompagner dans la recherche d'une entreprise de manière pro-active**, et ce dans un délai réglementaire de 3 mois.

Votre question portant sur les stages, dans l'attente de la signature d'un contrat d'apprentissage, je vous invite à consulter la fiche citée supra qui vous apportera des précisions.
Je rappelle enfin que ce statut de stagiaire de la formation professionnelle est temporaire (limitée à 3 mois), et la poursuite de la formation au-delà de ces 3 mois suppose que le candidat ait un statut (apprenti ou le cas échéant étudiant).
Durant un délai de trois mois maximum suivant les textes, ces postulants à l'apprentissage ont le statut accordé de droit par le CFA de stagiaire de la formation professionnelle. Ce statut leur permet d'être couverte sur un plan assurantiel notamment. Passé ce délai, le statut devient caduc. Pour poursuivre la formation, ces candidats doivent avoir un statut, et je ne vois pas d'autres solutions que celui d'étudiant. Toutefois, il faut que le CFA soit également école et propose cette formation sous statut scolaire. Le CFA pourra faire le choix de ne pas faire payer les frais de scolarité à ces étudiants pour la poursuite de la formation, du moins s'il estime que la recherche de l'entreprise doit aboutir à la conclusion d'un contrat d'apprentissage sous peu. Le cas échéant, ATTENTION : il ne pourra pas dans tous les cas demander le paiement des frais de scolarité pour la période passée des 3 mois sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.
En complément, ces extraits de la fiche ressource sur **le statut de SFP** :

	Au-delà des durées de 3 mois pour les postulants à l'apprentissage sans entreprise, et de 6 mois pour les rupturants, le statut devient caduc.
Et quelles alternatives sont-elles possibles au-delà de ces seuils limites ?	Passé ce délai, l'impact est également financier : la prise en charge financière de la formation par l'OPCO est rétroactive si un contrat d'apprentissage est signé au cours de ce délai Au-delà de cette durée, et pour pouvoir poursuivre la formation, le candidat doit avoir un statut. Soit l'établissement est en capacité de le lui offrir, le cas échéant la poursuite de la formation n'est pas possible. Si un contrat devait être signé après ce délai, il s'agira dès lors d'un nouveau contrat avec comme situation avant contrat à renseigner dans le formulaire : 3-Etudiant.

Vous noterez également ce précis en page 10

Précisions sur les CFA également OF, et pouvant proposer un statut « scolaire » aux candidats

Pour les formations professionnelles pré-bac

Le service compétent est la direction des établissements privés (DEEP). Contact : *ce.deep@ac-aix-marseille.fr* /
Le "support de compétence" de la DEEP est un établissement « scolaire », donc ici un organisme hors contrat.
Pour les niveaux 3 et 4, il s'agit d'une déclaration d'ouverture (articles L. 441-1 et D. 441-1 du code de l'éducation) pour du *hors contrat* . Puis, au bout de 5 ans d'exercice, un établissement peut demander à être lié à l'Etat par un contrat (simple ou d'association). Le contrat simple permet un enseignement réalisé par référence au programme, un contrat d'association nécessite qu'un besoin local soit reconnu par le recteur et il est exigé un strict respect des enseignements. Un contrat d'association engage l'établissement, notamment sur l'obligation de faire participer ses maîtres - rémunérés par l'Etat - aux opérations de mobilité.
Plus de détail à cette adresse : *https://www.education.gouv.fr/les-etablissements-d-enseignement-scolaire-prives-2942*.

Pour les formations professionnelles post-bac

Pour qu'un OF également CFA puisse proposer une formation sous statut d'étudiant à des apprentis en rupture de contrat qui à l'issue de la période limite des 6 mois, n'ont pas retrouvé d'entreprise malgré l'accompagnement actif du CFA …. Ces OF doivent faire une déclaration d'ouverture auprès du service de la DRAESRI ; après instruction, le code nature de la structure est passé de 605 à 400 (correspondant aux établissements d'enseignement supérieur relevant du Code de l'éducation), en indiquant la spécialité "accueil des apprentis".
Contact : controle.prive.es@region-academique-paca.fr

Dès lors, le contenu de sa formation relèvera des exigences mentionnées dans le référentiel du diplôme, dans la partie portant sur les PFMP sous statut scolaire.
Je précise : Dans le référentiel du BTS SP3S, il est écrit dans la partie dédiée aux PFMP :
"3.1. Voie scolaire
Périodes de stage : Le stage de première année est de 6 semaines dans la même structure ou service, dont au moins 5 semaines consécutives positionnées en fin de première année. Le stage de 2nde année est de 7 semaines consécutives et doit être réalisé, dans toute la mesure du possible, complètement au plus tard à la fin du mois de mars. L'établissement doit être ouvert lorsque les étudiants sont en stage".

Ce qui revient donc à attendre que ces candidats sous statut "étudiant" suivent en 1ère année "6 semaines dans la même structure ou service, dont au moins 5 semaines consécutives positionnées en fin de première année".
Quant aux modalités de déroulement de ces PFMP, et si des aménagements devaient être proposés, il vous reviendra d'en demander l'aval de l'inspectrice en charge de ce diplôme en déposant une demande de positionnement réglementaire. Pour déposer cette demande et en comprendre l'objet, je vous invite à consulter la page internet dédiée : **https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-reglementaire-vs-pedagogique-123077**

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2025-2026

Tous les détails si besoin sur le positionnement (réglementaire VS pédagogique) dans la fiche ressource à disposition dans chaque FIL Apprentissage page 5 (**lien direct**).

S'agissant du rythme d'alternance, je me permets de vous alerter sur la nécessité de prévoir des périodes complémentaires en CFA pour atteindre le volume horaire minimum d'enseignement en CFA fixé par décret (pour un contrat de 2 ans en BTS, de 1350h). Car deux jours par semaine en général ne suffisent pas à atteindre ce seuil minimum. Je rappelle si besoin l'existence de la fiche ressource disponible page 5 du FIL Apprentissage intitulée "**Maquettes pédagogiques en apprentissage**". Sur ce même sujet, la lecture du **bilan du programme pluriannuel de contrôle** (accessible également depuis le FIl page 5) - partie "Autres points d'analyse (spécifique BTS)" pourrait être utile et nécessaire.

Sur la question posée, vous lirez dans la fiche citée supra que toutes les alternatives doivent être trouvées par le CFA pour éviter dans tous les cas que ces postulantes à l'apprentissage ne se retrouvent à leur domicile quand leurs camarades apprentis sont en entreprise ... je vous encourage à vous y reporter pour plus d'explication.

Je me permets de vous solliciter afin d'obtenir une autorisation de prolongation de la période de stage pour les étudiants de la formation **BTS (...)**. Cette demande s'inscrit dans le cadre de l'attente de l'obtention de contrats d'alternance pour certains d'entre eux.
En effet, malgré les démarches actives engagées par les étudiants, certains n'ont pas encore pu finaliser leur contrat d'alternance. Cette prolongation permettrait de leur offrir un cadre professionnel continu, tout en leur permettant de poursuivre leur apprentissage pratique au sein de notre structure.
(...) Nous autorisez-vous à prolonger cette période ? Les recherches ont été infructueuses et les conditions de marché non favorables sur le dernier trimestre 2025. Ce sont des candidats de 1ere année qui, si nous ne prolongeons pas cette période se retrouveront sans solution (...)

Il est mentionné par erreur "étudiant stagiaire de la formation continue". Or, s'il s'agit d'apprenti, je rappelle que le statut accordé de droit aux rupturants et aux postulants sans entreprise est celui de "stagiaire de la formation professionnelle", non d'étudiants ou de lien à faire avec la formation continue.
Plus de détail à lire dans la fiche ressource disponible dans le mensuel "FIL Apprentissage" : **Le statut de stagiaire de la formation professionnelle**.
Pardonnez cette rigueur que j'essaie d'avoir dans les termes de vocabulaire utilisés, car sur ce sujet précisément, j'ai pu voir des confusions voire des impacts insoupçonnés ...
Les trois mois dont vous parlez sont bien relayés dans le FIL Apprentissage et dans les fiches ressources à disposition, mais sont surtout définis dans le code du travail par le Ministère du travail (article L. 6222-12-1), et rappelés en particulier dans le **Précis de l'apprentissage** (DGEFP - 2021).
Il ne peut donc s'agir d'une recommandation des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur pour leurs diplômes ... ce qui exclut de fait toute "dérogation" possible.
Je précise à la lueur de la fiche ressource **Le statut de stagiaire de la formation professionnelle** **:**

- Le statut de stagiaire de la formation professionnelle est accordé de droit par le CFA (à la condition de compléter en bonne et due forme le CERFA P2S correspondant) et a une durée limitée dans le temps : 3 mois pour les postulants à l'apprentissage sans entreprise, 6 mois pour les rupturants. Cela veut donc dire qu'au-delà de cette période, le statut devient caduc.
- Cette durée a un autre impact, cette fois financier : la prise en charge financière de la formation par l'OPCO est rétroactive si un contrat d'apprentissage est signé au cours de ce délai. Donc un contrat signé pendant cette période verra la prise en charge financière de la formation effective à la date de démarrage de la formation mentionnée dans le contrat. Dans ce cas, le code 7 (En formation au CFA sous statut de SFP avant conclusion d'un contrat d'apprentissage) ou le code 8 - En formation, au CFA sans contrat sous statut de SFP à la suite d'une rupture d'un précédent contrat).

Au-delà de cette durée, et pour pouvoir poursuivre la formation, le candidat devra avoir un statut. Soit l'établissement est en capacité de le lui offrir, le cas échéant la poursuite de la formation n'est pas possible. Si un contrat devait être signé après ce délai, il s'agira dès lors d'un nouveau contrat avec comme situation de l'apprenti avant contrat à renseigner dans le formulaire : 3-Etudiant. Un nouveau positionnement pédagogique sera dès lors à conduire pour aménager la durée du contrat et le contenu du parcours de formation (plus de détail à lire dans la fiche citée supra).

9.1.7 Des questions portant sur le statut de SFP

Un étudiant était en alternance dans une entreprise (...) jusqu'au (...)/10/2025 (...) Depuis la fin de son contrat (négociation avec l'entreprise pour lui laisser du temps afin de trouver une autre alternance), il n'a pas réussi à en retrouver une. (...)

Il a cependant trouvé une entreprise prête à l'accueillir en stage (et non en alternance). Est-ce que ce type de solution peut être acceptée par le rectorat ? Dois-je prendre directement contact avec eux pour valider cette possibilité ? Comment ça se passe d'un point de vue contractuel (est qu'il existe un exemple de convention) ? On doit accepter un étudiant sans entreprise pendant 6 mois, est ce que ça remet le compteur à 0 ?

Vous évoquez un étudiant, alors qu'il s'agit d'un apprenti. C'est fondamentalement différent.
Pour cet apprenti en rupture de contrat, votre CFA doit lui accorder de droit le statut de stagiaire de la formation professionnelle.
Sous ce statut, temporaire, tout doit être fait pour maintenir le candidat dans une posture de développement professionnel (compétences), et toutes les alternatives, comme des stages en entreprise peuvent être des solutions temporaires utiles et nécessaires. Cela relève strictement de la responsabilité du CFA, et il n'est pas attendu de validation du rectorat.
S'agissant du modèle de convention, vous lirez dans la fiche ressource "**Le statut de stagiaire de la formation professionnelle**" disponible dans le FIL Apprentissage (page 5 / Fiches thématiques / Rubrique "Conseils, vigilances, alertes"), qu'il est conseillé de passer par le service de France travail intitulé "Immersion facilitée".
Vous écrivez "on doit accepter un étudiant sans entreprise pendant 6 mois, est ce que ça remet le compteur à 0 ?". Je rectifie si vous me le permettez : il s'agit bien d'une obligation légale, de poursuite de la formation des stagiaires de la formation professionnelle pendant 6 mois au maximum tout en étant accompagné activement par le CFA dans la recherche d'une nouvelle entreprise ...
Sur ce sujet, je vous invite fortement à lire la fiche ressource citée supra.

9.1.8 Le CERFA dans le cas d'un candidat sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle

Nous sommes en train de développer notre accompagnement pour les "apprentis sans contrat" (*ASE* qui intègrent la formation sans contrat et qui ont 3 mois pour signer un contrat d'apprentissage) et les apprentis dont le contrat est rompu et qui sont dans un période de maintien en CFA pendant les 6 mois qui suivent la rupture.
Nous avons un modèle de convention pour les ASE qui signent une convention avec nous dès le début du parcours, mais nous n'avons pas de modèle pour les apprentis maintenus en CFA après une rupture de contrat.
La question se pose car nous avons besoin de mettre en place des accompagnements spécifiques pour ces personnes qui ont rompu leur contrat en ce début d'année et qui seront sortis de la période de maintien au moment du passage du BTS (plus de 6 mois entre la date de rupture et la date de l'examen = justificatifs d'actions à fournir pour le passage de l'examen), dans le cas où ils ne trouvent pas de nouvel employeur.
Pouvez-vous me confirmer que la convention spécifique pourra remplacer la période en entreprise "manquée" si nous mettons en place des actions pour un accompagnement approfondi ?
Est-il obligatoire de leur faire réaliser un stage, par exemple, qui viendrait compenser cette absence d'application pratique ?
Comment faire si la période de stage de nos initiaux (sans alternance) a déjà débuté ou qu'elle est terminée au moment de la rupture de contrat de notre apprenti ? Faut-il tout de même organiser un stage ou est-ce que des cours spécifiques en plus pourraient être valables pour le passage de l'examen national ?

En principe, toutes les réponses à votre question se trouvent dans les fiches ressources précédemment indiquées, accessibles dans chaque FIL page 5, rubrique "Conseils, vigilances, alertes diverses" :

- Des clarifications sur le "**statut de stagiaire de la formation professionnelle**"
- "**La gestion de l'absentéisme en apprentissage**"

Mes réponses directes à vos questions :

- Vous évoquez un modèle de convention, je suppose que vous parlez du CERFA P2S dont le lien est accessible depuis la fiche ressource sur "**statut de stagiaire de la formation professionnelle**". Ce CERFA sert dans les deux cas pour accorder de droit le statut de stagiaire de la formation professionnelle aux postulants à l'apprentissage sans entreprise (pendant une durée de 3 mois) et aux rupturants pendant une durée limitée à 6 mois. La convention dont vous parlez n'est donc pas une convention, mais bien un CERFA permettant d'accéder à un statut garantissant la couverture assurantielle du candidat.
- Des candidats dont le terme accordé à ce statut arriverait à échéance avant le démarrage des examens ne pourraient pas se présenter à l'examen (cf les fiches ressources).
- Nous parlons bien d'un statut "temporaire" qui n'a pas vocation à perdurer dans le temps pour la majorité des cas. Bien évidemment et pour accorder le maximum de chance de réussite aux examens de ces candidats, vous avez noté l'importance de maintenir chaque candidat dans une dynamique de formation et de développement des compétences. Des stages, des missions professionnelles internes ou conclues avec des partenaires, etc. peuvent être des alternatives (pour aller plus loin, voir la fiche ressource citée supra).

Je ne comprends pas votre dernière question : "Comment faire si la période de stage de nos initiaux (sans alternance) a déjà débuté ou qu'elle est terminée au moment de la rupture de contrat de notre apprenti ? Faut-il tout de même

organiser un stage ou est-ce que des cours spécifiques en plus pourraient être valables pour le passage de l'examen national ?"
Je vous rappelle l'existence du dispositif d'accompagnement (cf dans chaque FIL, page 4) que tout CFA peut solliciter, ce qui dans la majorité des cas, est plus simple qu'un échange par mail.

Je vous contacte concernant le statut des apprentis en situation de formation sans contrat, et plus précisément sur l'utilisation du formulaire CERFA 12576*03.
Pouvez-vous me confirmer si ce formulaire doit toujours être complété dans les cas suivants :

- Démarrage de formation sans contrat, pour une durée maximale de 3 mois,
- Rupture de contrat d'apprentissage, avec maintien en formation au sein du CFA pour une durée maximale de 6 mois, dans l'attente de la signature d'un nouveau contrat.

Par ailleurs, pourriez-vous m'indiquer :

- À qui doit être transmis le CERFA 12576*03 une fois complété ?
- Quelle est la durée de conservation de ce document dans nos bases ?

Vous trouverez la réponse à vos questions dans la nouvelle fiche ressource disponible dans le FIL Apprentissage d'octobre 2025 publié ce jour.

Fiche "**Le statut de SFP (stagiaire de la formation professionnelle**"

9.1.9 Le recours à une convention

Nous avons actuellement deux personnes souhaitant préparer leur CAP en 1 an (toutes deux majeures et déjà titulaires de diplômes). À ce jour, elles n'ont pas encore trouvé d'entreprise pour leur apprentissage, mais cela ne saurait tarder, nous l'espérons.
Nous avons prévu une période de formation en milieu professionnel (PFMP) du 3 au 21 novembre pour les apprentis déjà sous contrat. Ces deux personnes souhaiteraient également effectuer cette période, mais nous ne savons pas quelle démarche entreprendre pour encadrer cette PFMP.
Pouvons-nous établir nous-mêmes une convention de stage ?
Ou devons-nous passer par la Mission Locale ou autres structures, si elles sont éligibles ?
La réponse à trouver dans la **nouvelle fiche** à paraitre dans le prochain FIL, spécifiquement dédiée au statut de SFP
Pour vous répondre directement : il est conseillé de passer par la mission locale ou l'agence France travail de proximité (dans le cadre d'immersion facilitée). Voir pour tous les détails dans la fiche.

9.1.10 Le délai des 3 mois pour des jeunes sans entreprise

Je vous sollicite pour savoir si nous devons commencer le décompte des 3 mois à partir du début du cycle de la formation (date de début de formation) ou celle à laquelle l'apprenant a intégré la formation (dans le cas où celle-ci serait différente bien sûr).
Sauf erreur de ma part, à partir de la date d'entrée en formation du candidat
Généralement, elle coïncide avec la date de début du cycle de formation, mais le postulant à l'apprentissage peut aussi arriver après cette date ..
A cette différence près :

- dans le 1er cas (date d'entrée = date de début du cycle = date de début du contrat) : financement rétroactif par l'OPCO depuis le début du cycle de formation ... 100% de la formation sera donc pris en charge si un contrat est signé dans les 3 mois ....
- dans le 2nd cas (date d'entrée postérieure à la date de début du cycle) : financement rétroactif par l'OPCO uniquement depuis la date de début du contrat ... ce qui dans certains cas et dans la limite des 3 mois, peut représenter un manque de financement pour le CFA ... et oblige de fait les CFA à avoir un dispositif d'accompagnement dans la recherche d'entreprise encore plus efficient ...

Pour rappel, à paraitre dans le prochain FIL (semaine prochaine en principe),
NOUVEAUTÉ : Des clarifications sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle (version document de travail)

10 ÉVALUATION : Q11E20 - Indicateur n°11 (Evaluation des compétences / Auto-évaluation / Indicateurs de résultats / Critères de performance / Portfolio / Habilitation à évaluer / Contrôle en cours de formation / CCF continué / Outils d'évaluation des compétences)

10.1.1 L'alternance en entreprise pendant les épreuves d'examen

Exposé de la situation :

- Vous êtes employeur d'un apprenti inscrit dans un CFA de lacadémie.
- Votre apprenti est convoqué demain à une épreuve d'examen à 10h
- Le CFA a indiqué à l'apprenti qu'il ne devait pas se rendre en entreprise les jours d'épreuves, y compris après la fin de celles-ci, même si elles ne durent qu'une partie de la matinée alors même que l'apprenti est prévu de 10h à 19h sur son planning entreprise.

Vous vous interrogez dès lors sur la base réglementaire qui justifierait cette position du CFA. Vous précisez que le temps consacré aux examens est assimilé à du temps de travail, que vous n'avez trouvé aucun texte précisant l'interdiction pour un apprenti de rejoindre son entreprise une fois son épreuve terminée et que cette situation entraîne une désorganisation de l'activité de votre entreprise. Vous précisez également malgré votre demande, l'établissement n'a pas été en mesure de vous fournir de base réglementaire écrite justifiant cette consigne.

Vous souhaitez dès lors connaitre les règles applicables concernant la présence en entreprise des apprentis les jours d'examen, l'existence éventuelle de textes officiels encadrant cette situation et, le cas échéant, les obligations respectives de l'établissement de formation et de l'employeur.

A noter : Le contenu suivant contient des liens hypertextes actifs.

Je peux vous apporter les réponses suivantes qui viennent en contradiction avec les consignes qui vous ont été données par le CFA.

Je porte simplement à votre connaissance le texte (sans le modifier) qui est à la disposition de tous les CFA dans une des fiches ressources de chaque FIL Apprentissage, mensuel publié par la mission d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique en apprentissage. La fiche est intitulée : "Gestion de l'absentéisme en apprentissage".

« Une réquisition de l'entreprise pendant les périodes d'examen

D'une part, l'apprenti n'est pas un candidat à l'examen comme les autres … l'article L. 6223-4du code du travail rappelle que l'apprenti est lié à son entreprise par un contrat de travail : « L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise (….) il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ».

L'apprenti est donc soumis à un contrat de travail, y compris durant la période des examens.

Ces épreuves d'examen, dès l'instant où elles sont formalisées par des convocations officielles du certificateur, sont reconnues par le Code du travail comme une situation d'absence justifiée.

Un principe absolu dans ce cas : l'apprenti doit informer au plus tôt l'employeur dès réception de la ou des convocations mentionnant la date, l'horaire et le lieu, en lui remettant une copie de sa ou de ses convocations.

Toutes les parties prenantes, en entreprise comme en CFA doivent alors pouvoir se coordonner pour placer les apprentis dans les meilleures conditions de réussite à l'examen. Sur ce point, toutes les situations peuvent exister, car la décision relève du bon vouloir de l'employeur :

L'employeur et son apprenti s'entendent pour aménager le temps de travail pendant la période des examens. Il ne s'agit pas de rattraper les heures non suivies en entreprise lors du passage des examens, mais d'étudier la possibilité d'avancer ou de reporter les horaires périphériques (du matin si l'examen a lieu l'après-midi ou inversement), notamment si le lieu de l'examen est loin du lieu de l'entreprise.

Si l'apprenti ne parvient pas à négocier l'aménagement de son emploi du temps avec son employeur :

- *Le CFA peut alors intervenir pour essayer de faire entendre raison à l'employeur.*
- *L'apprenti peut solliciter en dernier recours le médiateur de l'apprentissage ».*

En espérant avoir clarifié la situation. Je vous invite à le rappeler au CFA concerné.

10.1.2 Le bénéfice de notes d'une session à une autre

J'ai une question concernant le CCF d'un candidat en BTS (…) en mathématiques. Un redoublant de deuxième année a t'il le droit de repasser le CCF de maths de 1° année en raison d'un faible résultat ?

Ma réponse se veut d'ordre général, puis spécifique au BTS (…).
Le principe de conservation de notes d'une session à une autre pour un candidat ayant échoué au diplôme vaut pour l'ensemble des candidats, soumis à une modalité ponctuelle ou en CCF. **Sous réserve que le candidat qui souhaite en conserver le bénéfice en fasse la demande au moment de l'inscription à l'examen.**
Toutefois, le contrôle en cours de formation, par sa nature (souvent plusieurs situations pour une même épreuve, échelonnées dans le temps) a ses propres spécificités.
En effet, dans le cas où un candidat ne peut pas ou ne souhaite pas conserver le bénéfice d'une note obtenue à une sous-épreuve lors de la session précédente, il est alors nécessaire de lui proposer autant de situations d'évaluation attendues pour cette sous-épreuve pendant l'année de redoublement (scolaire) ou de prorogation d'un an du contrat d'apprentissage (apprenti).
Dans le cas du BTS (…), les "mathématiques" constituent une sous-épreuve de l'E3 - Mathématiques et Physique-Chimie. Elle est évaluée sous la forme de deux situations d'évaluation en CCF, la première en fin de 1ère année, la seconde en fin de 2ème année de BTS.

E3 – Mathématiques et Physique-Chimie		3	
Sous épreuve : Mathématiques	U31	2	CCF 2 situations
Sous-épreuve : Physique-Chimie	U32	1	CCF 1 situation

Généralement dans ces cas-là, la première situation est proposée au début de l'année, la deuxième situation étant proposé en fin d'année comme cela est décrit dans le réglement d'examen. Seule la première situation est donc "aménagée" dans le temps dans ce cas.

10.1.3 Les dates de dépôt des dossiers pour les épreuves à l'examen

(…) J'en profite également pour revenir vers vous afin de connaître les dates officielles de rendu des dossiers (…) du BTS (…) ? En amont, nous avions pris contact avec le rectorat ; toutefois, la personne en charge des BTS est absente.
(…) Je me permets de préciser que ce sujet relève exclusivement de la responsabilité du service des examens et concours. En principe, des notes à l'attention des candidats ont été communiquées, lesquelles précisent ce calendrier. Il vous faut vous rapprocher du gestionnaire du BTS (…) au sein de ce service (pour rappel, extrait de chaque FIL Apprentissage - page 5 - rubrique "Le rectorat" - consulter l'Annuaire du Rectorat (un onglet porte sur le service des examens et concours "DEC" pour "Division des examens et concours").
Extrait

Aix-Marseille	Dymin	LAMORERE	Gestionnaire DEC - BTS DPME - SAM - Com - Assurance - Professions immobilières - Démar	Bureau des examens de l'enseignement supérieur	Dymin.Lamorere@ac-aix-marseille.fr	04 42 91 72 02

Je vous rappelle surtout qu'une page internet reprend l'ensemble des consignes nationales et interacadémiques / académiques, dont pour la session 2026 :
Adresse : https://www.ac-aix-marseille.fr/brevet-de-technicien-superieur-bts-121756
Extrait :
Gestion de la PME : Circulaire Nationale 2026 - Annexes Circulaire Nationale 2026 - Circulaire Interacadémique 2026
Je pose l'hypothèse que les réponses à vos questions se trouvent dans ces documents

10.1.4 Le CCF dans le cas de stagiaires de la formation continue en mixité de public

Je compte parmi mes apprentis BTS session d'examen 2026, un contrat (de professionnalisation). Selon les textes en vigueur l'apprenti ne peut passer les examens en CCF.
Je vous sollicite donc pour une dérogation autorisant l'apprenti (…) à passer les épreuves du BTS (…) 2026 en CCF, comme prévu dans le référentiel pour les apprentis de notre centre.
(Réponse de l'inspecteur de la spécialité)
Si le contrat d'alternance de (…) est un contrat de professionnalisation, et non un contrat d'apprentissage, il ne peut bénéficier de l'habilitation au CCF dont bénéficie le CFA (…) pour le BTS (….) qui ne vaut que pour les apprentis. Il devra passer les épreuves de (….) au format ponctuel, comme les candidats individuels.
C'est une règle qui vaut pour tous les BTS pilotés par l'Education Nationale, à l'exception des centres de formations publics habilités.

(…) n'est pas apprenti, mais stagiaire de la formation continue. Le fait qu'elle soit accueilli dans un groupe d'apprenti ne modifie pas son statut.

10.1.5 L'organisation des situations d'évalaution en CCF dans le cas d'une rupture de contrat

Je vous présente la situation : (…) apprenante en BAC PRO (…), en alternance.
Le CFA a l'habilitation CCF pour cette section.
Son employeur fait une rupture de contrat, d'un commun accord, en date du 9 janvier 2026 (pour raison économique).
Comment devons-nous gérer les évaluations enseignements professionnels CCF en entreprise ?
Peut-elle faire un stage ou nous pouvons organiser des situations d'examen chez nous au CFA ?

Je remarque, sauf erreur de ma part, que vous n'êtes pas destinataire du FIL Apprentissage, lettre mensuelle d'actualités de la mission régionale d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique des formations par apprentissage.
Je réponds à votre question uniquement sur les aspects réglementaires portant sur le CCF et sur le contrat d'apprentissage et, en appui de plusieurs fiches ressources mises à la disposition dans le FIL Apprentissage (par exemple **celui de janvier 2026**) :

- Pour rappel, vos obligations dans cette situation - Cf fiche ressource **Statut de stagiaire de la formation professionnelle** (page 5 du FIL - rubrique "Conseils, alertes, points de vigilance").
  Le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » est garanti par la loi (…) aux apprentis en rupture de contrat dans la limite de 6 mois (article L. 6231-2 du code du travail alinéa). Ce statut temporaire permet aux personnes dans ces situations de continuer leur formation en CFA tout en étant affiliée à un régime de sécurité sociale.
  Pour ces deux publics cibles (postulants à l'apprentissage sans entreprise / rupturants), l'article L. 6231-2 du code du travail rappelle, parmi l'ensemble des missions obligatoires attendues des CFA :
  « 2 Appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;
  5° 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 ».
- Également, celles qui relèvent de votre habilitation au CCF - Cf fiche ressource **MÉMO CCF** (page 5 du FII - rubrique "Les examens")
  "*Les inspecteurs veillent au bon déroulement des épreuves, y compris celles en CCF.*
  (…) L'habilitation à pratiquer le contrôle en cours de formation s'apparente à une « délégation » donnée à un organisme de formation pour une mise en œuvre de tout ou partie des épreuves d'examen d'un diplôme en contrôle en cours de formation.
  Cette délégation entraîne de fait la nécessité que l'organisme apporte au Ministère certificateur suffisamment d'éléments de preuve de sa capacité à garantir le respect strict des conditions d'évaluation telles que définies dans les règlements d'examen lors de sa demande d'habilitation et au-delà, pendant toute la durée d'habilitation.
  Le décret n° 2025-500 du 6 juin 2025 relatif à la certification professionnelle rappelle les obligations des organismes habilités à évaluer les candidats :
  - *organiser des sessions d'examen conformes au référentiel d'évaluation de la certification ou de l'habilitation concernée ;*
  - *lorsqu'ils sont également habilités à assurer la préparation à l'acquisition d'une certification professionnelle ou d'une habilitation, d'inscrire à une de leurs sessions d'examen les personnes à qui ils ont dispensé une préparation (article R6113-16-4 du Code du travail nouveau).*

  (…) Face à des irrégularités ou des défaillances dans la pratique des CCF, il est possible de :
  - *Exiger de l'organisme de formation de proposer de nouvelles évaluations en conformité avec les préconisations de l'inspection*
  - *Proposer au Recteur, au regard d'éléments factuels et motivés, de retirer l'habilitation soit temporairement (à charge pour l'organisme de déposer une nouvelle demande dès l'ouverture de la prochaine campagne d'habilitation), soit définitivement, et de faire passer les candidats en épreuves ponctuelles (…)"*

Dans le cas où des difficultés sont prévisibles pour la signature dans un délai rapide d'un nouveau contrat d'apprentissage, il est possible de recourir à des formes de stages, dans le respect toutefois des recommandations de la fiche ressource **Statut de stagiaire de la formation professionnelle** (page 7). Vous noterez également que les situations d'évaluation en CCF s'inscrivent dans le cadre d'une formation, ce qui suppose que les situations d'évaluation dont vous parlez ne puissent se présenter comme des évaluations ponctuelles à l'occasion d'un stage court au sein de l'entreprise et dans le calendrier précisé par le règlement d'examen du diplôme.
Dans tous les cas, toute évaluation en CFA en lieu et place de celle réalisée en entreprise ne saurait être validée.
Je vous informe toutefois mettre en copie de ce message (…), l'inspectrice de l'éducation nationale économie gestion en charge de ce diplôme dans l'académie de (…), et lui laisse la possibilité d'amender librement mes propos.
Je l'en remercie par avance.

10.1.6 La demande d'habilitation au CCF dans le cadre d'un renouvellement

Nous avons des UFA avec des formations pour lesquelles l'habilitation a été accordée pour les sessions 2023-2027. Après discussion avec les UFA, certains me disent qu'ils vont renouveler leur demande d'ahabilitation CCF sur la campagne 2027 et d'autre l'année prochaine sur la campagne 2028. La demande d'habilitation CCF, campagne 2027 concerne t'elle bien la session 2028 ?

Je prends appui sur le **MÉMO CCF** pour vous répondre, disponible dans chaque FIL Apprentissage page 5, rubrique "Les examens" :

Extrait de la page 8 du MÉMO CCF :

« Focus sur le calendrier et les délais d'instruction des demandes

Chaque campagne d'habilitation se déroule désormais entre le 1er décembre et le 15 mars.

- *Dans le cas de renouvellement d'habilitation, les demandes devront être déposées au plus tard en N-1. Soit, pour une habilitation arrivant à échéance à la session 2027, l'organisme de formation devra faire les démarches entre le 1er décembre 2025 et le 15 mars 2026.*
- *Dans le cas d'une nouvelle demande, elles devront être déposées en N-2 pour les cycles de 2 ans (type CAP ou BTS), en N-3 pour les cycles de 3 ans (type bac pro).*

Soit par exemple, pour une entrée en formation des candidats en septembre 2026, entre le 1er décembre 2025 et le 15 mars 2026 pour une passation des épreuves à la session 2028 ».

Soit pour ce qui concerne la situation décrite, pour des habilitations arrivant à échéance à la session 2027, les demandes peuvent être déposées au plus tard entre le 1er décembre 2026 et le 15 mars 2027. Ce qui sous entend également que les demandes peuvent être aussi déposées dès cette campagne …

10.1.7 La demande d'habilitation au CCF dans le cas de l'ouverture d'une nouvelle formation

Nous sommes un CFA Agricole rattaché à (…) et nous ouvrirons pour la rentrée 2026 une formation de l'éducation nationale : le CAP fleuriste. Nous avons inscrit cette formation au CARIF-OREF, et nous sommes référencés sur AFFELNET. Cette nouvelle formation sera en contrôle continu CCF et dans ce cas nous souhaiterions avoir des renseignements sur les éventuelles démarches à faire de notre côté :
- dépôt de dossier d'habilitation éventuel,
- inscription des candidats

En réponse, voici les éléments que je souhaite porter à votre connaissance :

- (…) Vous indiquez souhaiter proposer cette nouvelle formation en "contrôle continu CCF". Je me permets de rectifier cet élément, car le contrôle en cours de formation ne peut être assimilé à du contrôle continu (l'inverse est vrai également). Pour être habilité au CCF, je vous invite à consulter la page internet dédié à ce sujet, accessible depuis chaque FIL en page 5 - rubrique "Les pages internet régionales" : Évaluation en CCF. Cette page décrit toute la procédure à suivre.

10.1.8 La demande d'habilitation au CCF dans le cas d'une rénovation d'un diplôme – Mise à jour 24 juin 2026

Je me permets de vous contacter dans le cadre de ma prise de fonction en tant que responsable pédagogique du pôle mobilité au CFA (…). Nous préparons la rentrée 26/27 avec le nouveau référentiel du BTS (…).
Nous avons une habilitation CCF qui court sur 2024-2029. Est-elle valable pour le nouveau référentiel ou devons-nous effectuer une nouvelle demande d'habilitation ?

Je confirme l'habilitation au CCF jusqu'en 2028 (et non 2029 comme vous l'indiquez dans votre message) du BTS (…) pour votre CFA

En concertation avec les collègues inspecteurs en copie de ce message que je remercie, et dans le sens des directives données dans la fiche ressource "**MÉMO CCF**" à disposition de tous les CFA dans chaque FIL Apprentissage (page 5 - rubrique "Les examens") dans la partie "Consignes aux inspecteurs"

L'habilitation dans le cas de rénovations des diplômes

Dans le cas de référentiels rénovés pendant la durée d'habilitation d'un établissement, le maintien de l'habilitation est accordé sous réserve des deux conditions cumulatives suivantes :

Condition 1 : la participation effective des formateurs aux dispositifs d'accompagnement auxquels ils seront invités par les inspecteurs ;

Condition 2 : l'envoi préalable conformément aux exigences du référentiel et ce avant la date limite d'inscription des candidats aux examens :

- *des situations d'évaluation (compétences évaluées et critères de réussite),*

- *et/ou dans le cas notamment des épreuves évaluées en CCF « continué », d'une extraction de l'outil de suivi des compétences faisant état des progressions individuelles,*

Le non-respect de ces deux conditions entraine de fait le retrait de l'habilitation.
Je vous remercie de vous y conformer.

Je me permets de vous contacter de nouveau à propos de l'habilitation CCF accordé à (…) pour le CAP Production et service en restaurations. L'habilitation a été accordée jusqu'en 2030.
Le RNCP de ce titre tombe le 31/08/2026
En me référant au Mémo CCF, il est précisé que : « *Dans le cas de référentiels rénovés pendant la durée d'habilitation d'un établissement, le maintien de l'habilitation est accordé sous réserve des deux conditions cumulatives suivantes :*

- *La participation effective des formateurs aux dispositifs d'accompagnement auxquels ils sont invités par les inspecteurs ;*
- *L'envoi préalable des sujets d'examen conformes aux exigences du référentiel avant la date limite d'inscription des candidats aux examens ».*

Sommes-nous dans cette configuration ?
J'ai tenu à solliciter les inspecteurs en charge du suivi du CAP Production et service en restaurations, avant de vous répondre, Valérie Piernas (académie d'Aix-Marseille) et Alexandre Fundone (académie de Nice). L'inspecteur général a également été questionné par ces mêmes inspecteurs, et je les en remercie encore.
La rénovation de ce CAP n'est pas programmée à date.
Pour rappel, chaque année le programme prévisionnel présente les travaux des CPC :
https://www.education.gouv.fr/bo/2025/Hebdo15/MENE2506647N
Dans le cas présent, et sans rénovation programmée à court terme du référentiel, l'habilitation sera donc maintenue sans conditions.
Je me permets d'ajouter pour rappel les grands principes :

- Le contrôle de l'éligibilité d'une formation par l'OPCO se fait lors du dépôt du contrat. Ainsi, si le code RNCP devait être modifié au cours du contrat, cela n'a pas d'incidence au niveau de l'OPCO ; ni d'ailleurs au niveau du rectorat pour la passation de l'examen. En effet, le service des examens et concours ne s'appuie pas sur le code RNCP mentionné dans le CERFA pour inscrire le candidat à l'examen, mais sur la base nationale Cyclades mise à jour à partir des données du RNCP. Le service des examens et concours confirme qu'il ne s'appuie pas sur le code RNCP. Cyclades est paramétré en national sur la base des référentiels d'examens et du code l'éducation.
- Lorsqu'une certification arrive à échéance en cours d'exécution du contrat, l'article L6113-9 du code du travail précise : "L"apprenti pourra se voir délivrer la certification car elle était en cours de validité au moment de l'entrée en formation".
- En principe, le contrat devient caduc quand il y a un changement de diplôme, à l'exception d'un cas pour lequel un avenant est nécessaire (code 35 - au terme de la 1ère année de bac pro, poursuite en CAP, CAPA ou BEPA - article L6222-22-1 du code du travail).
- Des changements de code RNCP se font fréquemment pour des mises à jour de conformité, mais également dans le cas de rénovation de certifications selon un rythme plus soutenu que les décennies précédentes. Des rénovations en cours de cycle de contrat sont des cas très exceptionnels car les dates de mise en oeuvre des nouveaux référentiels prévoient en principe des dates de dernière session de l'ancien référentiel et de première session du nouveau référentiel suffisamment larges pour éviter des modifications de programme de formation, en cours de cycle …

Je profite de ce message pour apporter un élément d'actualité, lié à la publication de l' Arrêté du 27 février 2026 approuvant le règlement intérieur des CPC (examen préalable systématique de France compétences des projets de référentiels, avec allongement des délais).

Je vous écris dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau référentiel du BTS (…), pour lequel certaines épreuves doivent être réalisées en première année via le CCF.
Notre établissement bénéficie actuellement d'une habilitation, valable jusqu'en 2027, qui a été délivrée sous l'ancien référentiel.
Dans ce contexte, pourriez-vous m'indiquer la procédure à suivre cette année pour organiser et faire valider les épreuves de première année relevant du nouveau référentiel ?
Cette formation est bien habilitée jusqu'en 2027
Par ailleurs et conformément à la fiche **MEMO CCF**, page 10 :
Dans le cas de référentiels rénovés pendant la durée d'habilitation d'un établissement, le maintien de l'habilitation est accordé sous réserve des deux conditions cumulatives suivantes :
- *La participation effective des formateurs aux dispositifs d'accompagnement auxquels ils sont invités par les inspecteurs ;*

- *L'envoi préalable des sujets d'examen conformes aux exigences du référentiel avant la date limite d'inscription des candidats aux examens.*

Le non-respect de ces deux conditions entraine de fait le retrait de l'habilitation.
Dans la mesure où la rénovation prend effet à la session 2027, et que de profonds changements sont proposés, le dépôt d'une demande de renouvellement dès cette campagne est nécessaire.

10.1.9 L'évaluation des compétences

Je me permets de vous solliciter concernant une question relative à la fiche Q11/E20 du Guide ultime de l'apprentissage.
En page 5 du guide, un exemple est présenté pour le CAP AEPE, reprenant les résultats attendus d'une activité professionnelle. Dans ce cadre, je souhaiterais savoir si nous pouvons nous appuyer sur ces résultats attendus des activités professionnelles pour évaluer les compétences professionnelles acquises par l'apprenti, ou s'il convient de se référer exclusivement aux critères d'évaluation à l'instar du tableau stratégique de formation et/ou aux performances attendues indiquées dans les blocs de compétences du référentiel.
Je tiens à vous remercier pour cette lecture attentive et précise … il s'agit effectivement d'une erreur de ma part que je viens de rectifier. Les indicateurs d'évaluation à utiliser pour l'évaluation des compétences sont bien issus du référentiel de certification, comme précisé dans cette même fiche et rappelé dans d'autres.
La fiche amendée est de nouveau accessible : Q11E20

10.1.10 Les modalités d'évaluation dans le cas de l'ouverture de nouvelles formations

Je me permets de vous solliciter dans le cadre de la création d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) en ligne qui proposera le BTS (…) en alternance.
Notre établissement sera situé à (…), mais nous accueillerons des apprenants sur l'ensemble du territoire national grâce à notre dispositif de formation à distance.
Dans ce contexte, j'aurais besoin d'éclaircissements sur plusieurs points essentiels concernant l'organisation de la certification :
Concernant le mode d'évaluation :

- Quel sera le mode d'évaluation retenu pour nos apprenants ? S'agit-il du Contrôle en Cours de Formation (CCF) ou uniquement d'épreuves terminales ?
- Si le CCF est applicable, quelles sont les modalités spécifiques pour un CFA dispensant une formation à distance ?
  Concernant le passage des examens :
- Où nos apprenants devront-ils passer leurs épreuves d'examen, sachant qu'ils peuvent être répartis sur l'ensemble du territoire français ?
- Existe-t-il des centres d'examen de rattachement selon leur lieu de résidence ou leur lieu d'entreprise ?
- Quelles démarches administratives devons-nous entreprendre pour l'inscription de nos candidats ?

Je note votre projet d'ouverture d'une formation préparant au BTS (…), entièrement à distance. Je note également que votre CFA n'est pas encore immatriculé auprès de la DREETS PACA.
Voici les réponses à vos questions :

- *Quel sera le mode d'évaluation retenu pour nos apprenants ? S'agit-il du Contrôle en Cours de Formation (CCF) ou uniquement d'épreuves terminales* ? Par principe, le mode d'évaluation est ponctuel (épreuves terminales). Le CCF ne concerne que les organismes de formation disposant d'une habilitation à évaluer sous ce mode délivré par le Rectorat. Je vous invite à consulter la **fiche ressource MÉMO CCF** pour disposer de toutes les informations utiles et nécessaires sur ce sujet.
- *Si le CCF est applicable, quelles sont les modalités spécifiques pour un CFA dispensant une formation à distance ?* Sur ce point spécifique, je vous invite à lire cet extrait de la fiche citée supra (page 8)
  (Source : DGESCO)
  Comme l'indique son nom, le CCF s'effectue dans le cadre même de la formation, en établissement et en milieu professionnel.
  Un CFA privé, même tout à distance peut faire du CCF si sa demande d'habilitation a été acceptée par le rectorat. Pour que la demande d'habilitation soit acceptée, le CFA doit démontrer qu'il pourra organiser les CCF dans un lieu précis avec des formateurs compétents et formés au CCF. En effet, les CCF ne peuvent se dérouler à distance. Si ces conditions ne sont pas réunies, le CFA ne pourra recevoir l'habilitation à pratiquer le CCF et de ce fait sera dans l'obligation de faire passer à des apprentis les examens en épreuves ponctuelles.
  (Complément) : Dans le cadre des règlements d'examen du BP (…) et du CAP (…), il est écrit : « Le contrôle en cours de formation est constitué d'une situation d'évaluation organisée sur le lieu de formation par les

formateurs responsables de l'enseignement. Elle se déroule en établissement de formation selon les mêmes exigences que celles de l'épreuve ponctuelle ».

- Concernant le passage des examens :
  Où nos apprenants devront-ils passer leurs épreuves d'examen, sachant qu'ils peuvent être répartis sur l'ensemble du territoire français ? Existe-t-il des centres d'examen de rattachement selon leur lieu de résidence ou leur lieu d'entreprise ? Les apprentis passeront leurs épreuves dans l'académie dans laquelle ils seront inscrits. Pour certains diplômes à petits flux (ce qui n'est pas le cas du BTS (…), ils peuvent être regroupés sur quelques académies cibles.
  Quelles démarches administratives devons-nous entreprendre pour l'inscription de nos candidats ? Je rappelle que selon le code du travail, l'inscription des apprentis relève de la responsabilité des entreprises signataires des contrats d'apprentissage. Dans la majorité des cas, elles délèguent cette responsabilité aux CFA. Les modalités d'inscription des apprentis issus de CFA à distance sont appelées à évoluer. Des directives nationales sont attendues. Elles devraient porter sur un alignement de la procédure d'inscription des apprentis sur celle attendue de tout CFA. Nous ne manquerons pas d'en préciser le contenu dans les prochains FIL Apprentissage dès que nous en aurons connaissance.

En complément, je porte à votre connaissance les compléments suivants :

- Voici une fiche ressource construite pour accompagner les premiers pas dans la création d'un CFA : "Le guide pratique de référencement d'un CFA", à laquelle j'ajoute une fiche traitant de l'immatriculation UAI pour les CFA.
- Vous aurez noté dans le "Plan Qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle" publiée en juillet dernier qu'une habilitation à former sera désormais nécessaire pour les diplômes du CAP au BTS. Le décret prévoit une mise en œuvre à compter du 1er octobre 2025, et le plan de communication du Gouvernement un déploiement à l'horizon du 2nd semestre 2026. Nous devrions avoir des consignes plus claires à l'approche de la nouvelle année en principe.
- D'ores et déjà, je ne peux que vous conseiller à ce stade de bien vous inscrire dans les 4 priorités pédagogiques fixées à tous les CFA pour la rentrée 2025. En complément de ces 4 priorités, il est vivement conseillé la lecture du bilan du programme annuel de contrôle 2023-2026.
  Vous noterez dans les 4 priorités pédagogiques, la priorité 4 qui concerne le contrôle de la conformité des entreprises. Face aux dérives auxquelles nous avons du faire face, et en particulier en BTS (…), et qui ont pu conduite à l'impossibilité pour certains apprentis de se présenter à des épreuves de leur examen, j'appelle votre vigilance sur ce point (à lire le document ressource « Les recommandations en matière de contrôle de conformité entreprise », et notamment les deux premières pages et toutes les parties concernant l'ensemble de votre offre prévisionnelle : BTS (…).
- En complément, voici d'autres ressources qui pourraient vous aider dans vos réflexions :
  Le dernier FIL publié pour le mois de DÉCEMBRE 2025, sélection des dernières ressources et actualités sur l'apprentissage par la mission régionale d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique des formations par apprentissage en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Accessible depuis les sites des académies d'Aix-Marseille et de Nice, ou directement à cette adresse : **https://www.ac-aix-marseille.fr/media/39077/download**.
  Vous noterez en particulier les deux dernières pages, et l'ensemble des fiches ressources thématiques et par indicateur qualité à la disposition de tous les CFA.
  Vous noterez dans ce FIL également, en page 5, les fiches ressources regroupées dans la rubrique "La création d'un CFA" dont les premières fiches citées supra sont issues.
  Dans tous les cas, il existe une règle absolue, posée dans le Précis de l'apprentissage (DGEFP – Ministère du travail septembre 2021), page 45 : « Point de vigilance : Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. 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". Je vous propose de revenir vers moi à l'approche de l'ouverture de cette formation pour que je puisse vous mettre en relation avec l'inspectrice en charge de ce BTS dans l'académie d'Aix-Marseille.
  Enfin, des attentes spécifiques sont formulées par le Ministère de l'éducation nationale en tant que Ministère certificateur. Je vous invite à consulter trois fiches qui le précisent notamment :
  - Indicateur 1 (pour la partie dédiée à l'habilitation à former) : Q1E7
  - Indicateur 7 (Respect des exigences du certificateur) : Fiche Q7E14
  - Indicateur 16 (Respect des conditions d'inscription et de certification) : Fiche Q16E26

Toutes les autres fiches ressources doivent être également consultées et partagées au sein de votre CFA pour clarifier ces attentes - disponibles depuis les FILS Apprentissage (mensuels).
Un point de vigilance à noter : dans les formes de mixité de public que vous pourriez être amené à créer, entre des étudiants inscrits sous statut scolaire dans une formation privée hors contrat, et des apprentis engagés dans des formations visant aux mêmes diplômes, je vous précise que le statut de "CFA privé hors contrat" n'existe pas. Qu'il soit

public ou privé, tout CFA est tenu de respecter strictement les attentes du Ministère de l'éducation nationale dès lors qu'ils proposent des diplômes relevant de ce Ministère certificateur.
Une fiche ressource en rappelle les principales obligations (fiche ressource sur les principales différences entre les deux contrats d'alternance). Je vous encourage vivement à la consulter. S'agissant des attentes du Ministère certificateur, vous les retrouverez sous forme détaillée dans les fiches "Qualité pédagogique" évoquées supra.

10.1.11 Le cas de formations dans des établissements privés sous contrat en tant qu'UFA

Je fais suite à votre message concernant le rappel d'échéance d'habilitation CCF pour la campagne 2027
Devons-nous renouveler la demande d'habilitation pour notre BTS (…), je vous précise des éléments de contexte :
- (…) est une UFA du CFA (hors les murs) de (…).
- Nous dispensons le BTS (…) en mixité scolaire.

Je vous remercie de noter, en appui de la fiche **MÉMO CCF** disponible dans chaque FIL Apprentissage, les éléments suivants :
- L'habilitation de droit au CCF est accordée aux établissements privés sous contrat uniquement pour la formation initiale sous statut scolaire et sous contrat ;
- Pour que les apprentis en mixité de public au sein d'une formation sous contrat habilitée au CCF puissent être inscrits à l'examen sous la catégorie "Apprenti - habilité CCF", il est nécessaire que la formation par apprentissage ait été préalablement habilitée. Vous noterez dans ce cas que la demande doit être faite selon la procédure dite "simplifiée" (à lire dans la fiche citée supra).

Je vérifie actuellement toutes les habilitations CCF des UFA pour lesquels nous déléguons la partie pédagogie des formations en apprentissage.
Je vous contacte en ce sens pour l'UFA (…), qui propose en apprentissage le CAP (…). Les épreuves sont en CCF, mais je ne retrouve pas trace de l'arrêté afin de connaitre la durée d'habilitation et pouvoir anticiper le renouvellement
Pouvez vous m'adresser cet arrêté ou à défaut me donner l'information sur les sessions concernées par cette habilitation ?
Après vérification, cette formation n'apparait pas dans la liste des formations habilitées au CCF.
Je ne retrouve pas non plus de traces dans les 3 années précédentes …
Je vous rappelle la partie de la **fiche MEMO CCF** sur les habilitations de droit et la procédure simplifiée pour les établissements privés sous contrat.
En résumé, une formation initiale sous statut scolaire dans un lycée privé sous contrat est habilitée de droit au CCF.
Uniquement dans ce cadre, cette habilitation de droit est étendue à la totalité des épreuves d'enseignement général obligatoires et indépendamment du contenu des règlements d'examen, pour la seule délivrance du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).
Pour les formations en apprentissage dans les établissements privés sous contrat, l'habilitation est soumise à une habilitation, selon une procédure dite "simplifiée" et aux conditions suivantes :
- CFA privés s'appuyant exclusivement sur des établissements publics ou privés sous contrat pour mettre en œuvre leurs formations par apprentissage
- à la condition que ces formations existent déjà sous statut scolaire et sous contrat

Le cas échéant, l'habilitation relèvera d'une procédure dite "classique".
En espérant avoir clarifié ce point.
Cela questionne donc les formations dans lesquelles les apprentis ont été inscrits selon des modalités CCF alors que ces formations n'avaient pas fait l'objet d'une habilitation en bonne et due forme.
Je vous remercie par conséquent de me préciser lesquelles afin de régulariser au plus vite la situation

10.1.12 Le calendrier pour les demandes d'habilitation au CCF

(….) je suis désormais directeur de (…), une nouvelle école (…) qui ouvrira en septembre 2026 et préparera le BTS (…) en apprentissage (….)
Je profite de ce message pour vous demander si notre CFA peut constituer un dossier de CCF d'ores et déjà ou s'il y a un délai de prévenance. Certes (…) est un nouvel établissement mais (…) possède plusieurs écoles donc a de l'expérience en la matière (…).
(…) En appui de la fiche **MÉMO CCF** disponible dans chaque FIL Apprentissage (page 5, rubrique "Examens") :
Extrait de la page 8

"Chaque campagne d'habilitation se déroule désormais entre le 1er décembre et le 15 mars.
- *Dans le cas de renouvellement d'habilitation, les demandes peuvent être déposées en N-1. Soit, pour une habilitation arrivant à échéance à la session 2027, l'organisme de formation devra faire les démarches entre le 1er décembre 2025 et le 15 mars 2026.*

- *Dans le cas d'une nouvelle demande, elles devront être déposées en N-2 pour les cycles de 2 ans (type CAP ou BTS), en N-3 pour les cycles de 3 ans (type bac pro).*

Soit par exemple, pour une entrée en formation des candidats en septembre 2026, entre le 1er décembre 2025 et le 15 mars 2026 pour une passation des épreuves à la session 2028".

Extrait de la page 10

S'agissant de nouveaux référentiels, la demande d'habilitation ne peut être déposée qu'à l'issue de la 1ère session d'examen pour les organismes de formation qui n'étaient pas jusqu'alors habilités.

Par conséquent, et au regard des éléments consignés dans votre message, vous pouvez effectivement déposer une demande d'habilitation avant le 15 mars 2026, pour la session d'examen 2028, ce qui vous permettra, si la demande est validée par le corps d'inspection, d'annoncer à vos apprentis accueillis en septembre 2026, selon quelles modalités ils seront évalués à la session d'examen 2028.

10.1.13 L'habilitation au CCF dans le cas d'apprentis en mixité de public

Nous avons un CAP (…) présenté en apprentissage par le l'UFA (…). La formation est mixte.
Sauf erreur de ma part, l'habilitation de droit s'applique. C'est bien cela ?

Je me permets de préciser mon dernier message : l'habilitation au CCF est de droit uniquement pour les formations sous statut scolaire dans les établissements privés sous contrat.
Mais cette habilitation ne concerne pas les apprentis …. ce qui justifie l'existence d'une procédure dite "simplifiée" pour les formations en apprentissage mises en oeuvre en mixité de public ou en groupes dédiés. Attention : cela ne vaut que pour les formations sous contrat.
Ainsi, pour des apprentis en mixité de public dans des formations hors contrat au sein d'un établissement privé sous contrat, le CFA devra suivre la procédure classique et non pas la procédure simplifiée.
Tous les détails dans la fiche ressource MEMO CCF.

Je me permets de vous adresser une question que nous nous posons concernant l'habilitation CCF.
Notre BTS (…), parcours initial, rattaché à notre lycée (…) et habilité CCF, a ouvert en 2023 en mixité.
Cette année, notre 2ème année de ce BTS compte 4 apprentis et 16 étudiants en formation initiale.
Pouvez vous nous confirmer que l'habilitation CCF est applicable à l'ensemble des candidats au BTS (apprentis et initiaux) ?

En appui de la fiche **MEMO CCF** disponible dans chaque FIL Apprentissage (page 5), ou dans la page internet dédiée au CCF dans chaque académie de la région

> Dans la partie "Procédure classique / Procédure simplifiée" (page 7) : « Simplifiée », valable pour les CFA privés s'appuyant exclusivement sur des établissements publics ou privés sous contrat pour mettre en œuvre leurs formations par apprentissage (à la condition que ces formations existent déjà sous statut scolaire et sous contrat). Dans ce cas, la demande est restreinte à la transmission du procès-verbal du conseil de perfectionnement du CFA et l'organisation pédagogique alternée de la formation. Les CFA concernés sont ainsi dispensés de fournir la composition et la qualification de l'équipe pédagogique de l'organisme de formation et les modalités de mise en œuvre du contrôle en cours de formation, puisque ces deux derniers points reposent sur la même organisation que celle mise en place pour le public scolaire ;

Je vous confirme votre obligation de déposer une demande d'habilitation pour les apprentis en mixité de public, selon les termes de la procédure dite "simplifiée".

11 RUPTURE : Q12E21 - Indicateur n°12 (Engagement des apprentis / Election des représentants d'apprentis / Période d'accueil / Guide régional de sécurisation / Contrôle pendant la période probatoire / Prévention des ruptures / Médiation / Exclusion / Détail des éléments réglementaires des ruptures de contrat / Démission /Changement de CFA en cours de cycle)

11.1 Le cas d'un apprenti présent au CFA et absent en entreprise – Mise à jour 29 juin 2026

Un employeur a demandé une rupture pour son apprenti car la situation entre eux est devenue conflictuelle. Malgré les conseils du médiateur de l'apprentissage sollicité et du CFA, l'apprenti refuse la rupture et refuse de retourner en entreprise. Il vient en cours (malgré quelques absences ces dernières semaines), mais n'est donc plus formé en entreprise. De son côté, l'employeur ne procède pas au licenciement pour faute grave.
Quelles pourraient être les suites à donner à une telle situation ?
Apprenti comme employeur sont tenus par un contrat qui les lient …. La DGEFP rappelle régulièrement le fait que le CFA n'est pas partie prenante du contrat d'apprentissage, en dépit de la signature qu'il appose dans le contrat. Ce qui veut dire par exemple que le CFA ne peut pas influer sur ce contrat.
Dans l'absurdité de la situation, l'apprenti reste un salarié de l'entreprise et devrait donc être rémunéré ….
En l'état, le présent contrat d'apprentissage n'est PAS rompu… cette rupture ne peut « arriver » que si une ou les deux parties utilisent et respectent les dispositions de, notamment, l'article L. 6222-18 du code du travail, ainsi que les procédures afférentes de ce même code en fonction du mode de rupture anticipée « choisi » …
Une absence en entreprise pourrait par exemple être qualifiée d'abandon de poste (même si le *décret n° 2023-275* ne s'applique pas aux alternants …). Dans tous les cas, l'employeur a bien un pouvoir disciplinaire envers son salarié. Il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec accusé de réception rappeler les faits, les obligations de l'apprentie et des mesures qui pourraient être prise à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail.
Le CFA pourrait ainsi proposer que l'employeur adresse une LRAC à l'apprentie le mettant en demeure de reprendre son travail au risque de rompre le contrat …
La seule issue possible se trouverait donc du côté du médiateur de l'apprentissage afin de tenter de ramener à la raison employeur et apprentie …
Le CFA pourrait également indiquer à l'entreprise et à l'apprentie qu'il ne procédera pas à son inscription à l 'examen étant donné que le contrat d'apprentissage n'est pas respecté.
Cette situation cache sans nul doute aussi des motifs que ni l'entreprise, ni l'apprentie à ce stade ne souhaite partager ..

11.2 La rupture d'un contrat à la seule initiative de l'apprenti au-delà de la période probatoire – Mise à jour 17 juin 2026

Exposé de la situation (hors PACA) : Un contrat d'apprentissage signé entre une apprentie en BTS NDRC et une société de production de films X
Nota : le CFA a validé le choix de l'entreprise.
L'apprentie ne souhaite plus se rendre dans cette entreprise pour des raisons évidentes…
Le contrat ne porte que sur une 2ème année de formation, signée pour la période d'août 2025 à août 2026.
Invoquer cette raison à quelques jours de la publication des résultats et à plus de deux mois de l'échéance de son contrat alors que le contrat a été signé il y a près d'un an et l'activité de la société sans doute connue dès l'origine …. cache peut-être la volonté toute simple de rompre le contrat avant son terme pour bien d'autres raisons que celles mises en avant …

L'apprentie peut rompre son contrat selon deux modalités compte tenu de la date de début et de fin du contrat (25/08/2025 et 29/08/2026) :

- L'article L6222-18 rappelle aussi que, passé le délai de la période probatoire (à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti), **le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties,** sans distinction quant à la date de la rupture. La DGEFP rappelle qu'en matière de « rupture d'un commun accord » (appelée aussi « rupture amiable ») – mode de rupture contractuelle anticipée qui ne convient désormais qu'aux seuls contrats d'apprentissage et/ou à durée déterminée, dont le contrat de professionnalisation ainsi conclu - , ce sont les règles du code civil qui s'appliquent, et qu'outre un double consentement libre et éclairé des parties qui la concluent, aucune autorité n'a vocation à y interférer en quoi que ce soit.

- **L'article L. 6222-*19* du code du travail permet une rupture avant le terme du contrat "en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé" :** *"En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur"*. Dans ce cas, à quelques jours de la publication des résultats du BTS, elle pourrait prendre ce temps pour s'en charger ...
- **Une récente décision de la Cour de cassation *(arrêt publié du 15 avril 2026 n°26-70.002)* ne peut être invoquée selon moi, car elle porte sur des "manquements graves" de l'employeur.** La Cour de cassation ne dresse pas une liste exhaustive des manquements concernés, mais elle indique que leur gravité doit être appréciée par le juge. Parmi les situations potentiellement visées :
    - Non-respect des obligations de formation (ex : absence de tuteur, missions non conformes au diplôme préparé).
    - Conditions de travail indignes (ex : harcèlement, discrimination, non-paiement des salaires).
    - Atteintes à la santé ou à la sécurité de l'apprenti.

Sauf à ce que l'apprentie soit en capacité de caractériser un ou plusieurs manquements de l'employeur .... et à la condition que le juge, en cas de litige, puisse évaluer la gravité des manquements invoqués et statuer sur l'imputabilité de la rupture à l'employeur et l'éventuelle attribution de dommages et intérêts en faveur de l'apprentie ...

Sur le fond de la situation à présent, la signature d'un contrat avec une entreprise de ce type **ne peut être qualifiée d'illégale** d'autant plus si elle est consentie par une apprentie majeure, et si à la lecture du SIRET de l'entreprise, seule la mention "Production de films et de programmes pour la télévision" est indiquée.
Un contrat d'apprentissage peut être signé avec toute entreprise du secteur privé, y compris une société productrice de films pour adultes (films X). La production de films X est légale en France, sous réserve du respect des réglementations en vigueur (notamment en matière de droit à l'image, protection des mineurs, etc.). Aucun texte n'interdit explicitement à une entreprise de ce secteur de recruter un apprenti.
Mais quid d'une apprentie et d'une jeune apprentie, même majeure ?
Ce que la situation révèle par contre :

- un défaut à confirmer de la responsabilité du CFA :
    - dans le contrôle de la conformité de l'entreprise. Quelle traçabilité ? Quel taux de couverture des compétences par l'entreprise ? Quels aménagements proposés par l'entreprise (signature d'une convention avec une tierce entreprise ?) et/ou par le CFA dans le cas d'écarts ? Si l'apprentie par exemple est affectée à des tâches sans rapport avec son BTS (ex : montage vidéo, production de contenu non commercial), le contrat pourrait être requalifié en CDD ou CDI classique, et non en apprentissage.
    - dans le suivi de l'apprenti, pendant la période probatoire (obligatoire) et lors des visites en entreprise et des échanges avec les parties prenantes.
- une mise en danger potentielle de l'apprentie, car quoi qu'il en soit, force est de croire que les conditions d'exercice des activités exercées par l'apprentie dans ce type de société exerce sur elle une pression pshychique et psychologique pouvant impacter à court terme la réussite à l'examen et au-delà à sa santé mentale ;
- le questionnement des clauses morales du CFA. En effet, certaines écoles ou CFA peuvent avoir des chartes éthiques interdisant les partenariats avec des entreprises de ce secteur par exemple. Au-delà, cela semblerait contrevenir aux missions obligatoires des CFA et à la nature même de l'apprentissage qui relève de la formation initiale. L'article L.6231-2 du code du travail liste par exemple la mission de "favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité", ou encore celle "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" (sur ce sujet, la question de la santé mentale pourrait être invoquée, au-delà de l'impact potentiel pour une apprentie de travailler dans ce secteur sur sa réputation professionnelle future, surtout si elle souhaite évoluer dans des domaines plus traditionnels (banque, luxe, etc.).

11.3 La rupture avant la fin des examens – Mise à jour 8 juin 2026

Exposé de la situation :

- Apprenti en Bachelor 3e année dans un CFA à (...)
- Dates initiales du contrat : Du (...)/08/2025 au (...)/08/2026.

- Le problème : Employeur et apprenti souhaitent signer une rupture d'un commun accord fixée au 24 juin 2026. Les blocs professionnels ont été validés et il ne reste à l'apprenti qu'à passer les examens finaux d'ici le (…) août 2026.
- Le CFA exige par écrit que l'apprenti s'acquitte personnellement des frais de scolarité de la date de la rupture à la fin août (calculés au prorata). L'école prétend que, comme l'apprenti est en fin de cycle et qu'il ne cherche pas de nouvel employeur, le maintien de la gratuité pendant 6 mois ne s'applique pas. Il doit "basculer" en formation initiale payante.
- L'OPCO vient de lui confirmer par téléphone que cette pratique de l'école est strictement illégale au vu du code du travail.

(Réponse après un échange avec la DGEFP)
Propos liminaires : plusieurs informations manquent pour pouvoir se prononcer en toute transparence (date de fin des examens, date de fin de la formation, … et notamment les raisons qui pourraient justifier cette fin hâtive du contrat avant son terme …).
Pour rappel, **l'article L. 6222-*19* du code du travail permet une rupture avant le terme du contrat "en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé"**.
"En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur".
L'article L6222-18 rappelle aussi que, passé le délai de la période probatoire (à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti), **le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties,** sans distinction quant à la date de la rupture. La DGEFP rappelle qu'en matière de « rupture d'un commun accord » (appelée aussi « rupture amiable ») – mode de rupture contractuelle anticipée qui ne convient désormais qu'aux seuls contrats d'apprentissage et/ou à durée déterminée, dont le contrat de professionnalisation ainsi conclu - , ce sont les règles du code civil qui s'appliquent, et qu'outre un double consentement libre et éclairé des parties qui la concluent, aucune autorité n'a vocation à y interférer en quoi que ce soit.
Dans le cas présent, si les examens finaux n'ont pas été passés à la date du projet de date de rupture d'un commun accord fixé au 24 juin, l'article L.6222-19 ne peut être invoqué. Toute rupture avant la fin des examens pose la légitimité des raisons qui pourrait la justifier, et ce d'autant plus si le parcours de formation en CFA se poursuit entre le 24 juin et fin août.
Toute rupture de contrat, quelle qu'en soit l'origine, oblige le CFA à accorder de droit le statut de stagiaire de la formation professionnelle au rupturant (cf fiche ressource "Statut de stagiaire de la formation professionnelle") et **oblige également le candidat à suivre la suite de son parcours de formation.** Dans le cas d'espèce, l'obtention d'une certification peut être conditionnée au suivi du parcours de formation dans son entièreté par chaque candidat. Toute absence prématurée pourrait impacter la délivrance de la certification (cf les recommandations spécifiques de chaque certificateur).
Enfin, une grande vigilance rappelée dans la fiche extraite de chaque FIL Apprentissage - rubrique "Conseils, vigilances et alertes diverses" et … rassemblant tout un ensemble de conseils, vigilances et alertes diverses : celle portant sur les éventuelles clauses de la convention de formation qui pourrait contraindre l'employeur à verser des compensations financières dans le cas d'une rupture anticipée du contrat .. même si ces clauses peuvent être potentiellement contestées par des magistrats …
Conclusion : le médiateur qui est sollicité dans ce cas pourrrait permettre aussi de" ramener tout le monde à la raison", l'entreprise et l'apprenti d'un côté … le CFA également de l'autre. Une rupture de ce type avant la passation de tous les examens ne peut pas se justifier .. à défaut de connaitre précisément l'ensemble des éléments de ce dossier.

11.4 L'interruption d'une formation diplômante par l'entreprise

Un employeur peut-il interrompre une formation diplômante au motif qu'elle désorganise le fonctionnement du service ?
(Réponse de Centre Inffo)
Pour la Cour d'appel de Metz, la réponse est non lorsque les conditions de rupture ont déjà été fixées contractuellement.
Lire la suite sur le site de Centre Inffo (Article de Valérie Michelet, 28 mai 2026).

11.5 La démission d'un apprenti

(…) Il faudrait un courrier de la médiatrice avec le prononcement de la rupture afin de le déposer sur l'OPCO (…)

Sans ça nous ne pouvons pas déposer de nouveau contrat d'alternance pour vous, il faut que le précédent soit clôturé (…)

La demande du CFA ne semble pas recevable en l'état et sauf erreur de ma part. En règle générale, l'entreprise doit transmettre au CFA **une copie de l'acte de rupture** et doit également en informer l'OPCO financeur du contrat. A défaut, le CFA peut le faire également.

Il me semble utile de rappeler quelques principes en la matière, et notamment quand il est question dans le message de formulaire à compléter …

Ces éléments sont extraits des fiches ressources proposées par la mission régionale et accessibles dans chaque FIL Apprentissage (exemple le **FIL d'avril 2026**)

En dernière page, la fiche qui traite de la démission est la fiche suivante :

12	Q12E21	Engagement des apprentis / Election des représentants d'apprentis / Période d'accueil / Guide régional de sécurisation / Contrôle pendant la période probatoire / Prévention des ruptures / Médiation / Exclusion / Détail des éléments réglementaires des ruptures de contrat / **Démission** /Changement de CFA en cours de cycle

Extrait de la fiche Q12E21

- *Dans le cas d'une "démission" de l'apprenti (Ce contenu a été co-écrit avec la DGEFP)*

A noter l'emploi de guillemets car le terme, d'usage dans le cas d'un CDI, n'est pas clairement adapté à un contrat d'apprentissage sur un plan juridique. En employant le mot « démission » - il s'agit de se rapprocher du « droit commun » de ce mode de rupture contractuelle, et l'employeur n'a pas à « l'accepter ». Un courrier de « démission », adressé de manière libre et éclairée à un employeur, demeure valable dans les faits en tant qu'expression d'une volonté claire et non équivoque de rupture anticipée ou autre du contrat de travail concerné. C'est pour ce motif qu'il conviendrait, selon les professionnels du droit, une « démission » envoyée par la Poste (de l'extérieur de l'entreprise), qu'à un acte dit volontaire, mais rédigé au format "Word" et signé dans l'entreprise… Il faut rappeler qu'il existe nombre de jurisprudences sur la notion de « démission forcée » …

La procédure à suivre (valable dans les deux cas)

- *La saisie du médiateur de l'apprentissage*

Pour rappel, le médiateur est saisi à tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail) ; En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail) ; Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).

Extrait ci-dessous de l'article L6222-18 du code du travail : « Au-delà de la période prévue au premier alinéa du présent article, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L. 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit. »

Dans les faits, s'il est fortement recommandé que l'apprenti saisisse le médiateur de l'apprentissage préalablement à toute démission (la procédure est bénéfique à la fois pour l'apprenti et pour l'entreprise), elle ne constitue pas une obligation légale et il n'existe pas de jurisprudence la précisant. Cette disposition permet ainsi de sortir de situations bloquées sans risque juridique quand un jeune refuse la médiation. D'une part, le recours au « médiateur » semble problématique… En effet, il s'agit que l'entreprise concernée soit adhérente d'une chambre consulaire, ce qui n'est pas toujours le cas. Ensuite, il s'agit, si saisine du médiateur il y a, que ce soit « le bon » (de la bonne chambre, et territorialement « compétent ») … D'autre part, en cas d'absence de cette saisine, et jusqu'à preuves du contraire, il n'y a pas eu de condamnation d'un apprenti par un conseil des prud'hommes qui n'aurait pas respecté cette procédure…. Et le fondement juridique d'une éventuelle saisine par l'employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour non-respect de la procédure « prévue » par le code du travail serait directement questionné…

A noter la décision d'une cour d'appel en septembre 2025 qui considère que ces dispositions législatives ou règlementaires du Code du travail qui évoque la "sollicitation" du médiateur "n'exigent pas l'organisation d'un rendez-vous avec le médiateur, ni même d'un contact opéré entre le médiateur et l'employeur, mais simplement la saisine d'un médiateur" (CA de Versailles, 22 septembre 2025, RG n° 23/00297).

(source : Centre Inffo)

Toutefois, quand l'entreprise peut bénéficier du soutien d'un médiateur, et l'apprenti des conseils éclairés du médiateur, il faudrait conseiller vivement à l'apprenti(e) souhaitant « démissionner » de respecter scrupuleusement la procédure de l'article L. 6222-18 du code du travail.

- *L'information par écrit à l'employeur*

Point de vigilance : Concernant les ruptures anticipées des contrats d'apprentissage, la DREETS rappelle qu'il n'est plus nécessaire d'utiliser le formulaire auparavant recommandé par les services du Ministère du Travail voire par les chambres consulaires qui proposaient un « formulaire » à remplir par les parties pour matérialiser la rupture contractuelle anticipée du contrat d'apprentissage. Ces formulaires ont été, à l'origine de plusieurs contentieux, et il est désormais demandé aux parties au contrat d'apprentissage et aux acteurs de l'apprentissage de respecter les règles et modalités de procédures de chaque mode de rupture utilisée sans passer par un formulaire particulier. En effet, chaque possibilité de rupture anticipée organisée par l'article L. 6222-18 du code du travail est d'ores et déjà prévue « procéduralement » par les textes et/ou la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il est donc inutile, et fortement déconseillé, d'élaborer et d'utiliser un quelconque formulaire préétabli pour ce faire.

Dans le cas d'une "démission", au sujet de la notion de « préavis », ou plutôt de « délai de prévenance » (à préférer dans le cadre du contrat d'apprentissage), il est important de connaitre la date d'effectivité de la rupture contractuelle anticipée, et un non-respect procédural (quand l'entreprise est adhérente d'une chambre consulaire) n'entacherait en rien, la validité technique de l'acte de rupturer (sous les conditions précédentes) qu'est la « démission ». Plusieurs professionnels du droit consultés partagent cette vision. Les conventions collectives ne parlent éventuellement que du préavis de rupture du CDI ; les CDD sont régis par le code. On ne pourrait donc pas obliger un(e) apprenti(e) à respecter un « préavis » qui ne s'applique pas à son contrat (fût-il conclu dans le cadre d'un CDI, pendant la période d'apprentissage).

DONC, une lettre (un écrit s'impose, mais un mail avec une adresse individualisée semblerait valable) de « démission » envoyée à un employeur par son apprenti(e), sans que la procédure du code soit respectée, demeurerait valable en tant que telle.

Sinon, l'apprenti peut suivre ce process :

- *Saisine du médiateur de l'apprentissage*
- *Information à l'employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires suivant la saisine du médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen conférant une date certaine.*
- *Rupture du contrat officialisé dans un délai minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.*
- ***Envoi d'une copie de l'acte de rupture, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.***

Autre point de vigilance

La relecture de la convention de formation signée par l'ensemble des parties prenantes (employeur, CFA et apprenti) est nécessaire. En effet, certaines conventions comprennent des clauses avec des frais dans le cadre d'une rupture anticipée. Ainsi, la DGEFP appelle la vigilance sur la lecture attentive de la convention de formation notamment sur le point des éventuels paiements en cas de « rupture ». Cette vigilance concerne notamment les employeurs.

11.6 La conséquence d'une inaptitude au travail

Nous avons un apprenti déclaré inapte au travail. La question est la suivante : A-t-on le droit de l'accepter en cours (notamment en atelier) ?
Il a signé le document de « stagiaire de la formation professionnelle » mais nous ne savons pas si dans son cas cela s'applique.

(Réponse co-construite avec la DREETS PACA)

L'inaptitude de l'apprenti – Les points de vigilance côté entreprise

Dès lors qu'elle est constatée par le médecin du travail, l'inaptitude de l'apprenti peut justifier la rupture du contrat d'apprentissage :

- soit au cours des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, à la libre initiative de l'employeur ou de l'apprenti, voire d'un commun accord ;
- soit au-delà de cette période, mais seulement dans des circonstances précisément identifiées par la loi, l'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 en faisant partie (tout comme la faute grave, l'exclusion définitive du CFA ou encore les cas de force majeure).

Comme l'énonce très clairement l'article L. 6222-18 du Code du travail, si l'inaptitude d'un apprenti est déclarée par le médecin du travail, « *l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement* », et ce, quelle qu'en soit l'origine présumée.

Cette disposition se justifie compte tenu de la finalité de l'apprentissage, à savoir contribuer à l'insertion professionnelle. Il a pour finalité de former des travailleurs, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. Or, l'obligation de reclassement s'inscrit dans un véritable droit au maintien à l'emploi et non dans celui de poursuivre l'action de formation engagée.

De fait, l'employeur est en droit de procéder, sans délai, à la rupture du contrat d'apprentissage. Ce dernier n'ayant ni à entreprendre des recherches de reclassement ni à consulter ses représentants du personnel.

Par extension, souligne la Cour de cassation, l'employeur ne peut être assujetti à l'obligation de reprendre le versement du salaire si, dans le mois suivant le constat de son inaptitude, l'apprenti n'a pas été licencié ou reclassé (Cass. soc., 9 mai 2019, n° 18-10.618).
Néanmoins, l'employeur reste bel et bien tenu au respect des formalités relatives au licenciement, tant au regard de la convocation à l'entretien préalable que de sa tenue et de la notification de la rupture.
En outre, l'apprenti dont le contrat de travail a été rompu ne peut prétendre, sauf stipulation contractuelle contraire, à une indemnité de rupture. En revanche, il bénéficiera, si ses congés payés n'ont pas été soldés, d'une indemnité compensatrice. De même, les documents de fin de contrat devront être mis à sa disposition (certificat de travail, attestation France Travail, solde de tout compte).

L'inaptitude de l'apprenti – Les points de vigilance côté CFA

L'inaptitude est liée à un poste de travail donné, dans une entreprise donnée. Elle ne vaut pas interdiction générale d'exercer une profession et ne signifie pas forcément que le salarié apprenti est inapte à la formation ou au métier en général.
L'article L6222-18-2 du code du travail précise qu'en cas, notamment, d'inaptitude constaté par le médecin du travail, le centre de formation permet au jeune de poursuivre sa formation pendant 6 mois avec le statut de stagiaire de la formation professionnelle, pour qu'il puisse trouver un nouvel employeur (articles L. 6222-18 et L. 6222-18-2 du code du travail).
Par conséquent, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti devra, de son côté :

- prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois (sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle) ;
- contribuer à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

Mais, l'inaptitude peut avoir été prise :

- pour sortir le salarié apprenti d'une situation compliquée ou conflictuelle dans l'entreprise, auquel cas, il pourrait continuer sa formation et intégrer une nouvelle entreprise. Dans de tels cas, uniquement lorsqu'un achèvement du même cycle de formation demeure possible, l'article L.6222-18-2 sera appliqué.
- ou pour des raisons propres aux travaux réalisés, en cas d'allergies professionnelles par exemple ou pour des problèmes d'inaptitude physique. Dans ces autres cas, lorsque l'inaptitude fait obstacle à toute poursuite dans la formation suivie, le statut de SFP prévu par cet article ne pourra pas être mobilisé.

Généralement, l'avis médical ne précise pas les motifs. Pour autant, il faudra pour le CFA se rapprocher du service de prévention et de sécurité au travail à l'origine de cet avis d'inaptitude afin de pouvoir proposer les suites adaptées à chaque situation.

Dans le cas où le candidat souhaiterait poursuivre sa formation, malgré l'inaptitude ….et qu'il n'est plus possible de le désinscrire à l'examen (la date limite fixé par le service des examens et concours étant dépassé …)

Le contrat d'apprentissage étant rompu, le jeune pourra relever du statut général de stagiaire de la formation professionnelle au titre de l'article L.6341-1 du Code du travail, dans le cadre d'une action de réorientation ou de sécurisation de parcours.
L'avis d'inaptitude devrait alors être transmis au service des examens et concours afin que cette restriction lui soit reconnue officiellement et que son impossibilité de passer ses épreuves professionnelles ne le pénalise pas pour l'obtention éventuelle des autres épreuves (notamment générales) dont il pourrait garder le bénéfice éventuel pour le passage d'un autre diplôme.
Un nouveau positionnement pédagogique s'avèrerait également utile et nécessaire afin de proposer un aménagement de son parcours de formation en CFA, et en prenant également appui sur les bilans des rendez-vous à organiser avec la mission locale et l'agence de France travail de proximité (et autres partenaires d'aide à l'insertion professionnelle, y compris du domaine médical). L'objectif étant de l'accompagner dans la préparation des seules épreuves qu'il pourra présenter compte tenu de son inaptitude, mais également de l'aider à préparer la suite de son parcours par des modules ou des temps spécifiques proposés par le CFA et/ou par ses partenaires.

11.7 Le maintien du statut scolaire pour un apprenti de moins de 16 ans en rupture de contrat

Je me permets de vous contacter concernant plusieurs jeunes de moins de 16 ans, actuellement en rupture de contrat au sein de notre établissement, et qui souhaitent être maintenus au CFA dans le cadre de leur obligation scolaire.
Il me semble que nous avons l'obligation de les déclarer via la plateforme *Démarches Simplifiées*, mais celle-ci ne semblait jusqu'à présent pas accessible.
Afin de pouvoir actualiser leur situation conformément aux procédures en vigueur, pourriez-vous, s'il vous plaît, revenir vers moi pour m'indiquer la marche à suivre ou les modalités à respecter pour effectuer cette démarche ?
Sauf erreur de ma part, vous êtes destinataire du FIL Apprentissage comme plusieurs autres de vos collègues du CFA de (…).
Depuis le FIL de janvier, et systématiquement, nous avons fait largement la promotion de la nouvelle note régionale de

cadrage et de sécurisation des parcours en apprentissage. Cette note publiée en janvier 2026 comprend trois volets, dont celui dédié au maintien du statut scolaire des apprentis en rupture de contrat de moins de 16 ans, ou encore des postulants à l'apprentissage sans entreprise de moins de 16 ans.
Je précise qu'il ne s'agit pas d'une "obligation de déclaration" mais bien d'une obligation de donner à ces jeunes un statut, celui de stagiaire de la formation professionnelle n'étant accessible, jusqu'à preuves du contraire, qu'à partir de 16 ans.
Je vous invite à vous y reporter, et à suivre les indications du volet "sécurisation".

Extrait du FIL Apprentissage (exemple le FIL de mars 2026), page 4 - Partie "Offres du moment"
① SÉCURISATION DES PARCOURS EN APPRENTISSAGE : la note régionale de cadrage à partager !
L'accompagnement et la sécurisation des parcours vers l'apprentissage constitue l'enjeu de la Cellule régionale, active en région depuis 2023 à la suite d'instructions interministérielles successives publiées chaque année en juillet. La Cellule du 18 novembre 2025 a acté le principe d'une note de cadrage comme traduction opérationnelle et régionale de l'instruction nationale, et portant sur trois dimensions clés : Accompagnement / Sécurisation / Recherche. La note a été publiée le 30 janvier dans l'académie d'Aix-Marseille et le 2 février dans l'académie de Nice.
Œuvre d'un véritable collectif, illustration de la formidable mobilisation des membres de la Cellule, la note est publiée à un moment clef du calendrier Affelnet et Parcoursup. Les établissements scolaires publics et privés sous contrat de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, tant collèges que lycées, trouveront dans les volets « Accompagnement » et « Sécurisation », les moyens de répondre à cette ambition.
Accès direct à la note régionale de cadrage. Faites partager largement autour de vous cette note pour qu'elle puisse tenir toutes ses promesses !

11.8 L'impact d'une rupture sur la prise en charge financière du contrat

Contexte : Un jeune a signé son contrat d'apprentissage en juillet, pour un cycle de formation dont le démarrage était prévu en septembre. Le contrat a finalement été rompu en août, donc avant le début effectif de la formation. Conformément à la réforme de juillet 2025, l'OPCO a arrêté la prise en charge.
Questions soulevées :
1. Dans cette configuration, le jeune peut-il être considéré comme relevant du statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant les 6 mois prévus pour retrouver un contrat, alors même que la formation n'avait pas encore commencé au moment de la rupture ?
2. Si un nouveau contrat est signé ultérieurement :
la prise en charge par le nouvel OPCO doit-elle s'appliquer rétroactivement à partir de la date de début de formation ?
et si le nouveau contrat intervient tardivement (par exemple au bout de 5 mois sur les 6 possibles), l'OPCO doit-il couvrir l'ensemble de la période ?
Nous constatons que certains OPCO ne partagent pas cette lecture. Existe-t-il un texte de référence précis sur lequel nous pourrions nous appuyer en cas de divergence ou de litige ?

Exposé de la situation : un apprenti en contrat depuis juillet, avec un cycle de formation en CFA programmé en septembre. Rupture de contrat en août.
Impacts de la rupture :

- le CFA accorde de droit le statut de stagiaire de la formation professionnelle au rupturant (signature du CERF P2S).
- le CFA accompagne le rupturant dans ses démarches de recherche d'entreprise ;
- le CFA propose toute alternative possible au rupturant pour le maintenir dans une démarche de professionnalisation et de développement des compétences pendant les temps d'alternance des apprentis en entreprise (plus de détail dans la fiche ressource **-** lien direct vers la fiche).

Donc :
1. Dans cette configuration, le jeune peut-il être considéré comme relevant du statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant les 6 mois prévus pour retrouver un contrat, alors même que la formation n'avait pas encore commencé au moment de la rupture ?
Oui bien entendu. Ce jeune était bien en contrat d'apprentissage à la date de la rupture. La question posée montre sauf erreur de ma part une confusion entre date de début du contrat et la date de début du cycle de formation.
2. Si un nouveau contrat est signé ultérieurement :
la prise en charge par le nouvel OPCO doit-elle s'appliquer rétroactivement à partir de la date de début de formation ?
Pour rappel et si besoin, le montant de prise en charge de l'OPCO est calculé au prorata du nombre de mois entre la date de début et de fin d'exécution du contrat d'apprentissage. On parle bien de début d'exécution du contrat et non début du cycle de formation … donc oui, la prise en charge rétroactive est faite à partir de la date de début d'exécution du contrat …

et si le nouveau contrat intervient tardivement (par exemple au bout de 5 mois sur les 6 possibles), l'OPCO doit-il couvrir l'ensemble de la période ? **Oui, de la même façon …**
Si vous cherchez une ligne directrice inter-OPCO, vous la trouverez ici. Elle concerne la période des 3 mois … mais cela vaut également pour la période des 6 mois réservée aux rupturants …
Extrait VADEMECUM CFA inter-OPCO (24 février 2024)
"*Situation avant contrat _ code 7*
Ce parcours en amont de la date de conclusion du contrat ne peut dépasser 3 mois à compter de la date d'entrée de l'apprenti dans le cycle de formation. Le cycle de formation étant débuté, la date de début d'exécution doit correspondre à la date de conclusion du contrat. Ce financement rétroactif inclut la prise en charge des frais annexes (restauration/ hébergement) si le centre de formation d'apprentis en remplit les conditions. A défaut de signature d'un contrat dans les trois premiers mois de formation, le centre de formation d'apprentis ne peut prétendre au financement de la période d'accueil d'un jeune sans contrat".

11.9 Des absences pour phobie scolaire

Le CFA (…) est confronté à une situation particulière : un apprenti est âgé de 21 ans, titulaire du CAP (…) et aujourd'hui apprenti en BAC PRO (…), à quelques mois de la fin de sa formation. Cet apprenti est en situation de handicap et présente depuis quelques mois une phobie scolaire selon les dires de la famille. Cet apprenti cumule à ce jour près de 700 heures d'absences en centre.
La famille demande l'aménagement de fin de formation suivant : upprimer tous les cours en centre de formation et laisser son fils en entreprise et ne le convoquer que pour les CCF.
Puis-je mettre en place cet aménagement et quelle traçabilité devons-nous avoir. Document de décharge ? Convention d'aménagement ?
(Réponse concertée avec l'AGEFIPH)
La situation est complexe (apprenti en situation de handicap et phobie scolaire), une réponse unique ou tranchée n'existe sans doute pas.
En appui des fiches « Gestion de l'absentéisme en apprentissage » (dont la partie réglementaire ou encore celle dédiée à la phobie scolaire) et Q26E41 (fiche spécifique sur les apprentis en situation de handicap), voici en synthèse une proposition de réponse :

- l'aménagement de la durée du contrat et du parcours de formation en CFA et en entreprise constitue effectivement un attendu dès lors que l'apprenti est en situation de handicap ;
- toutefois, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier car assorti d'une convention de formation signée avec un CFA. Les seules parties prenantes du contrat d'apprentissage sont, sur le plan juridique, l'entreprise et l'apprenti (ses représentants légaux si mineur), le CFA étant engagé contractuellement (au même titre que l'entreprise et l'apprenti) par la convention de formation. **Par conséquent, un aménagement du parcours de formation qui supprimerait tout enseignement en CFA ne pourrait donc pas s'appliquer et ce quelle que soit la situation de l'apprenti.** Cela est d'autant plus vrai dans le cas d'une formation habilitée à une évaluation sous la forme de contrôle en cours de formation ;
- lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap et/ou autre raison, de fréquenter le centre de formation d'apprentis correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé dans le cadre de l'article R6222-50 du Code du travail modifié - Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2 :
    - **soit à suivre cette formation à distance ;**
    - **soit à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalents à celui dispensé en centre.**

  Dans ce cas, l'aménagement du parcours est finalisé par le référent handicap du CFA, formalisé dans le cadre d'un avenant de la convention de formation et soumis à l'accord de l'OPCO.
  L'aménagement du parcours peut être également pensé de manière hybride, avec un équilibre à trouver entre distanciel et présentiel en CFA et évolutif en fonction de la situation de l'apprenti.
  Enfin, pour la mise en œuvre de cet enseignement, et en appui de la fiche ressource Q27E42, il faut se rappeler que tout CFA peut déléguer tout ou partie des enseignements à d'autres structures (établissements d'enseignement, organismes de formation ou entreprises) - Réf. article L6232-1 du Code du travail.
  Propositon de l'AGEFIPH : contacter à nouveau la RHF par mail afin de voir ce qui est envisageable dans ce cas (aménagements/équipements mobilisables au domicile de l'apprenant).
- **Toute situation qui résulterait du non respect par l'apprenti des conditions d'aménagement proposées par le CFA sous réserve des limites réglementaires rappelées supra devra être signalée au jury de délibération de l'examen.**

Je me permets de solliciter votre avis concernant la situation de (…) née le (…)/2008, apprentie en première année CAP (…), dans notre établissement.

Nous avons récemment reçu (…) accompagnée de sa mère, de la cheffe d'établissement ainsi que de la responsable pédagogique, afin de faire un point sur son parcours. (….) souffre d'une phobie scolaire, pour laquelle elle est prise en charge par un (…).
Aujourd'hui après plusieurs entretiens téléphoniques et rendez-vous en présentiel, il ressort que (…) rencontre de très grandes difficultés à suivre la formation. À ce jour, sur (….) heures de formation, elle totalise (…) heures d'absences, en grande partie justifiées.
En entreprise, elle ne présente pas d'absences mais sa tutrice signale une posture parfois renfermée, qui interroge quant à sa capacité à évoluer durablement dans ce contexte professionnel.
Lors du conseil de mi-semestre, il a été conclu que (.. .) n'était pas évaluable, principalement en raison du volume important d'absences en centre de formation.
Lors de notre échange, nous avons expliqué à la famille qu'au vu de la situation actuelle cumulant des absences répétées, une formation exigeante et un travail salarié auprès de jeunes enfants, il nous paraît peut-être plus judicieux que (…) puisse bénéficier d'un suivi médical adapté avant d'envisager la reprise de son apprentissage dans de bonnes conditions.
De ce fait nous préconisons un abandon de la formation, mais la famille ne semble pas disposée à suivre notre avis mais souhaite une adaptation de parcours.
Nous ne sommes pas compétents et pas en mesure de poser un diagnostic médical, toutefois nous sommes inquiets sur le lien avec la petite enfance sur son lieu d'exécution du contrat.
L'employeur n'est pas prêt à faire une rupture de contrat car il souhaite accompagner au mieux l'apprentie.
Nous n'avons pas de solutions de sortie à proposer à la famille, nous pourrions mettre en place un PAI après échange avec notre référent handicap, mais à ce jour l'équipe pédagogique doute de la capacité de (…) à poursuivre sa formation.
Afin d'agir au mieux pour l'intérêt de l'apprentie, nous souhaiterions donc connaître votre avis sur l'orientation la plus adaptée pour accompagner (…) et sa famille.

Je vous remercie de la confiance que vous me témoignez, et avance sur un sujet aussi délicat avec prudence, tant il n'existe pas de vérité absolue en la matière et de paramètres, nombreux, à prendre en compte, et le premier d'entre-eux étant l'humain….
Je me risque toutefois à vous apporter quelques idées et repères qui pourraient vous aider à prendre la décision la plus adaptée …
D'ores et déjà, l'abandon de la formation serait selon moi la pire de ces solutions … et notre échec collectif…
Vous aurez noté que la question de la phobie scolaire a fait l'objet d'un écrit de ma part dans la fiche ressource "Gestion de l'absentéisme en apprentissage" (page 15), dont le texte est repris in extenso en bas de ce message. Je vous en recommande sa lecture.
La situation questionne également la nature du positionnement pédagogique mis en place par l'UFA. Certes, cette phobie scolaire a pu se déclencher pendant ce cycle de formation, mais des signaux auraient pu être détectés pendant cette étape importante qu'est le positionnement pédagogique, notamment quand il s'agit d'aménager la durée du contrat et le contenu du parcours de formation. Si des aménagements de la durée du contrat ne sont pas en principe possibles en cours de contrat, il peut arriver que l'OPCO en décide autrement d'autant plus si une rupture du contrat est en jeu. Un allongement de la durée du contrat avec un aménagement du parcours de formation peuvent-ils être des options à envisager ?
Pour rappel, en savoir plus sur le **positionnement pédagogique** en apprentissage.
Quant aux doutes que vous exprimez sur l'exercice de son activité en entreprise, cela ne semble pas être le cas pour son employeur car il semble déterminé à l'accompagner dans son projet. Il peut pouvoir compter sur l'OPCO, sur sa branche professionnelle, ou encore sur ses partenaires de proximité pour disposer de conseils avisés, voire de formes de tutorat ou de mentorat qui pourraient aider l'apprentie à s'ouvrir progressivement aux autres.
Face à ce type de situation, il faut dans les cas s'entourer d'experts, et vous concernant en tant qu'organisme de formation au sein d'un établissement privé sous contrat, je vous recommande de prendre contact avec le référent de proximité de la Plateforme d'accompagnement à la professionnalisation et à l'insertion professionnelle, qui pourra également questionné en interne ses homologues sur ce type de sujet (contact : ce.pafip@ac-aix-marseille.fr).

En espérant avoir nourri la réflexion individuelle et collective,
Extrait : « Tout CFA est tenu dans le cadre des missions mentionnées dans l'article L6231-2, « 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 ». Dans ces devoirs, il y a bien évidemment le suivi obligatoire de la formation en CFA. Cf Article L. 6223-4 du code du travail : « L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise ».
En outre, tout apprenti a également des droits, et notamment d'avoir accès à des aménagements du parcours de formation compte tenu de ses spécificités (le cas par exemple d'apprentis RQTH) mais également dans le cas de besoins

éducatifs particuliers, dont résultant de certificats médicaux. L'enjeu étant la poursuite de la formation compte tenu de ces besoins, temporaires ou non, afin de ne pas hypothéquer ses chances de réussite à l'examen.
Quelles alternatives alors ?
- Il faut répondre aux difficultés exprimées par un apprenti confronté à une « phobie scolaire », si tant est qu'elle repose sur des éléments factuels…
- Une phobie scolaire qui porterait uniquement sur les enseignements généraux, alors même que l'apprenti est en difficulté sur les savoirs fondamentaux est difficilement acceptable en l'état.
- Cette situation doit nécessairement réinterroger les modalités pédagogiques propres à ces enseignements et les dispositifs d'accompagnement qui devraient être proposés. Je vous invite à vous reporter sur la fiche ressource "Les maquettes pédagogiques en apprentissage" extraite des FILS Apprentissage, et notamment sur la partie dédiée à l'accompagnement et à la co-intervention. En effet, le choix vers l'apprentissage s'explique parfois chez certains apprentis par "le rejet de l'école", plus exactement "de sa forme scolaire" et les formes de décrochage scolaire peuvent survenir du fait de la prégnance de ce format scolaire, en CFA y compris. La formation professionnelle et la pédagogie de l'alternance au cœur de l'apprentissage devraient pourtant offrir des conditions à l'opposé du format scolaire.
Il convient, sur ce point, de mettre de nouveau en avant l'un des aspects du tableau stratégique de formation par compétence (cf la priorité n°3 du programme pluriannuel de contrôle et d'accompagnement - à lire le bilan 2023-2026), et la valeur ajoutée que pourrait présenter le développement de pratiques de co-intervention enseignement professionnel - enseignement général et de toutes les autres formes de croisement et d'articulation entre ces deux enseignements, notamment dans le cadre des temps de réflexivité et de réexploitation des multiples situations de travail rencontrées par les apprentis, et qui restent bien souvent sous-exploités, notamment dans les enseignements généraux.
Par conséquent, il conviendrait de proposer un aménagement du parcours de formation avec un retour progressif à une relative "normalité" en matière de présence assidue à toutes les séances. Cet aménagement pourrait comprendre en début de parcours, un nombre important de séances de co-intervention et de modules pédagogiques visant les savoirs fondamentaux mais traités "en situation professionnelle" ou sous forme de projets, ou encore en usant de toutes les modalités pédagogiques à votre disposition (pédagogie inversée, temps de remédiation en présentiel voire à distance, … cf le concept de multimodalité à lire dans la fiche Q6E13).
Pour ne pas créer plus encore de rupture, le CFA devra sans doute faire preuve d'adaptation dans la limite du possible et dans un premier temps. Tout en fixant également un calendrier avec un retour progressif au présentiel par période (et bilan en fin de chaque période). La signature tripartite (famille et apprenti / employeur / CFA) d'une forme de convention de formation aménagée compte tenu de la situation actant ces grands principes, les aménagements proposés et un calendrier) s'imposerait.
En disant cela, il faut avoir conscience de ne pas créer de précédents sans doute, avec le risque de voir se multiplier d'autres demandes de ce type pour des raisons diverses et variées. Mais en y répondant, le CFA s'ouvre également à cette question de l'individualisation de la formation, et il y gagnera sans doute des marges de progrès importants. Finalement, cette question interpelle directement la capacité des CFA à individualiser le parcours de formation de chaque apprenti. Par principe, et le positionnement pédagogique en est le principal vecteur, les parcours de formation devraient prendre en compte les besoins qui émergent de ces bilans.
Au-delà des difficultés que cela pose, il faudrait sans doute que les CFA puissent :
- Etudier la possibilité d'aménager dans leurs emplois du temps, des plages dédiées à l'individualisation des parcours de formation. Voir pour plus de détails la fiche « Maquettes pédagogiques en apprentissage ».
- Travailler au développement de la multimodalité des formations (dont la possibilité de proposer tout ou partie des contenus de formations selon des modalités de formations ouvertes et à distance).
Rompre également avec un format "scolaire" ….et réinvestir davantage les savoirs expérientiels développés en entreprise (suivre les travaux du GT ALTIN dans le FIL Apprentissage, ou encore la fiche ressource portant sur le livret d'apprentissage).

11.10 L'exclusion d'un apprenti au sein d'une UFA

Je me permets de vous déranger car nous sommes confrontés, pour la première fois, à l'exclusion définitive d'une apprentie de notre établissement suite à un conseil de discipline.
Nous avons plusieurs questions à ce sujet :
1. Pendant la période de 8 jours durant laquelle elle peut exercer un recours, doit-elle se rendre dans son entreprise ?
2. Le formulaire de rupture doit-il être envoyé le jour même à l'employeur et à la famille, ou devons-nous attendre la fin du délai de 8 jours ?
3. Quelles autres démarches doit effectuer le CFA dans cette situation ?

Je vous remercie pour votre compréhension et m'excuse pour ces nombreuses questions, mais étant donné que c'est la première fois que nous faisons face à une telle situation, nous souhaitons nous assurer de bien procéder.

Je crois lire certaines confusions ou malentendus dans votre message.
Aussi, et en appui des ressources suivantes que je vous invite à consulter, notamment en tapant "exclusion" dans l'onglet recherche du navigateur dans le FIL apprentissage ...
voir la fiche Q12E21

12	Q12E21	Engagement des apprentis / Élection des représentants d'apprentis / Période d'accueil / Guide régional de sécurisation / Contrôle pendant la période probatoire / Prévention des ruptures / Médiation / **Exclusion** / Détail des éléments réglementaires des ruptures de contrat / Démission /Changement de CFA en cours de cycle

ou encore dans la fiche ressource "Gestion de l'absentéisme en apprentissage" dans la rubrique "Conseils, vigilances, autres alertes" page 5 de chaque FIL (en procédant de même, "exclusion" dans l'onglet "recherche" de votre navigateur ...,
je souhaite précise les éléments suivants :

- une exclusion du CFA ne signifie pas rupture automatique du contrat .... il revient à l'employeur d'en décider la suite : soit une rupture pour cause réelle et sérieuse, soit un maintien du contrat à la condition de trouver un nouveau CFA dans un délai de 2 mois max. ..
- l'information de l'employeur est requise ... et de l'OPCO ....
- l'accompagnement du CFA également, notamment dans le cadre de ses missions obligatoires (article L6231-2 du Code du travail, dont l'obligation du CFA « 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 »)
- la saisine du médiateur est conseillée ...
- le signalement auprès de la DSDEN est obligatoire dans le cas d'un jeune de moins de 16 ans soumis à une obligation scolaire ...

Tous les détails à lire en suivant
Extrait de la fiche Q12E21
- **En cas d'exclusion de l'apprenti du CFA** : lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. L'exclusion définitive du CFA constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Article L6222-18-1 du code du travail Article L. 6222-39 du code du travail	« *Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Si l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Il est à noter qu'en utilisant éventuellement ce motif de licenciement, l'employeur s'inscrit dans le corpus juridique et jurisprudentiel du licenciement pour simple cause réelle et sérieuse, hors motif disciplinaire et ses incidences, notamment indemnitaires. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti lui-même peuvent saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du même code, ou, pour un apprenti du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. En cas d'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, l'employeur peut également :* - *soit inscrire son apprenti dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive du premier afin de lui permettre de poursuivre la formation théorique de son contrat d'apprentissage;* - *soit maintenir le salarié concerné dans l'entreprise après conclusion, soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée* ».

Il est rappelé que cette liste fixée par le Code du Travail est limitative, et ne permet pas de rupture du contrat pour d'autres motifs comme le motif économique ou encore en raison d'une insuffisance professionnelle de l'apprenti.
Aucune indemnisation de l'apprenti n'est prévue dans les textes dans le cas d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur pour l'un des motifs listés à l'article L. 6222-18 du Code du Travail.
Le « Point MEDEF – DGEFP » du 8 avril 2022 apporte le complément suivant :
Durant ces deux mois, l'employeur a l'obligation de l'accompagner dans ses recherches et de l'accueillir en entreprise pour lui permettre de poursuivre sa formation. Ce n'est qu'à l'issue de ces deux mois et s'il n'a pas retrouvé de CFA que l'employeur est en droit de le licencier pour cause réelle et sérieuse.

La procédure à suivre (valable dans les deux cas)

- **La saisie du médiateur de l'apprentissage**

Pour rappel, le médiateur est saisi à tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail) ; En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail) ; Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).

Extrait ci-dessous de l'article L6222-18 du code du travail : « *Au-delà de la période prévue au premier alinéa du présent article, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L. 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.* »

Dans les faits, s'il est fortement recommandé que l'apprenti saisisse le médiateur de l'apprentissage préalablement à toute démission (la procédure est bénéfique à la fois pour l'apprenti et pour l'entreprise), elle ne constitue pas une obligation légale et il n'existe pas de jurisprudence la précisant. Cette disposition permet ainsi de sortir de situations bloquées sans risque juridique quand un jeune refuse la médiation. D'une part, le recours au « médiateur » semble problématique… En effet, il s'agit que l'entreprise concernée soit adhérente d'une chambre consulaire, ce qui n'est pas toujours le cas. Ensuite, il s'agit, si saisine du médiateur il y a, que ce soit « le bon » (de la bonne chambre, et territorialement « compétent ») … D'autre part, en cas d'absence de cette saisine, et jusqu'à preuves du contraire, il n'y a pas eu de condamnation d'un apprenti par un conseil des prud'hommes qui n'aurait pas respecté cette procédure…. Et le fondement juridique d'une éventuelle saisine par l'employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour non-respect de la procédure « prévue » par le code du travail serait directement questionné…

A noter la décision d'une cour d'appel en septembre 2025 qui considère que ces dispositions législatives ou règlementaires du Code du travail qui évoque 'a "sollicitation" du médiateur "n'exigent pas l'organisation d'un rendez-vous avec le médiateur, ni même d'un contact opéré entre le médiateur et l'employeur, mais simplement la saisine d'un médiateur" (CA de Versailles, 22 septembre 2025, RG n° 23/00297).

(source : Centre Inffo)

Toutefois, quand l'entreprise peut bénéficier du soutien d'un médiateur, et l'apprenti des conseils éclairés du médiateur, il faudrait conseiller vivement à l'apprenti(e) souhaitant « démissionner » de respecter scrupuleusement la procédure de l'article L. 6222-18 du code du travail.

- **L'information par écrit à l'employeur**

Point de vigilance : Concernant les ruptures anticipées des contrats d'apprentissage, la DREETS rappelle qu'il n'est plus nécessaire d'utiliser le formulaire auparavant recommandé par les services du Ministère du Travail voire par les chambres consulaires qui proposaient un « formulaire » à remplir par les parties pour matérialiser la rupture contractuelle anticipée du contrat d'apprentissage. Ces formulaires ont été, à l'origine de plusieurs contentieux, et il est désormais demandé aux parties au contrat d'apprentissage et aux acteurs de l'apprentissage de respecter les règles et modalités de procédures de chaque mode de rupture utilisée sans passer par un formulaire particulier. En effet, chaque possibilité de rupture anticipée organisée par l'article L. 6222-18 du code du travail est d'ores et déjà prévue « procéduralement » par les textes et/ou la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il est donc inutile, et fortement déconseillé, d'élaborer et d'utiliser un quelconque formulaire préétabli pour ce faire.

Dans le cas d'une rupture anticipée après l'obtention du diplôme ou du titre préparé, l'article R6222-23 s'applique : "L'apprenti qui souhaite rompre son contrat en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, en application de l'article L. 6222-19, en informe l'employeur, par écrit, au moins un mois avant la fin du contrat". Attention : Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 a modifié la durée d'information préalable : elle est désormais d'un mois. En effet, avant le 1er avril 2020 (date d'entrée en application du décret), cette durée était de deux mois. Article R6222-23 du Code du travail modifié. Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

Dans le cas d'une "démission", au sujet de la notion de « préavis », ou plutôt de « délai de prévenance » (à préférer dans le cadre du contrat d'apprentissage), il est important de connaitre la date d'effectivité de la rupture contractuelle anticipée, et un non-respect procédural (quand l'entreprise est adhérente d'une chambre consulaire) n'entacherait en rien, la validité technique de l'acte de rupturer (sous les conditions précédentes) qu'est la « démission ». Plusieurs professionnels du droit consultés partagent cette vision. Les conventions collectives ne parlent éventuellement que du préavis de rupture du CDI ; les CDD sont régis par le code. On ne pourrait donc pas obliger un(e) apprenti(e) à respecter un « préavis » qui ne s'applique pas à son contrat (fût-il conclu dans le cadre d'un CDI, pendant la période d'apprentissage). DONC, une lettre (un écrit s'impose, mais un mail avec une adresse individualisée semblerait valable) de « démission » envoyée à un employeur par son apprenti(e), sans que la procédure du code soit respectée, demeurerait valable en tant que telle.

Sinon, l'apprenti peut suivre ce process :
- Saisine du médiateur de l'apprentissage
- Information à l'employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires suivant la saisine du médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen conférant une date certaine.
- Rupture du contrat officialisé dans un délai minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.
- Envoi d'une copie de l'acte de rupture, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

Extrait de la fiche "Gestion de l'absentéisme en apprentissage"
Point de vigilance : la DREETS alerte sur les cas d'absence manifeste dans les règlements intérieurs de CFA de seuil clair d'absences pouvant entraîner une exclusion, et ne permet donc pas aux apprentis de connaître les règles précises applicables en matière d'assiduité et de sanction.

Points de vigilance (DGEFP)
TOUS les organismes de formation doivent être dotés d'une réglementation interne relative à l'exclusion (temporaire ou définitive) de l'apprenti, c'est obligatoire ; cf. articles L. 6352-3 et suivants et R. 6352-1 et suivants du code du travail), et que sa procédure d'exclusion (temporaire comme définitive) ainsi définie soit strictement respectée, sans quoi la cause réelle et sérieuse sur laquelle pourra éventuellement se baser l'employeur de l'apprenti(e) risque d'être remise en cause.
Il s'agira de prendre connaissance des articles R. 6352-1 et suivants traitant du « droit disciplinaire » dans les CFA pour savoir qui et comment peut être prise une sanction à l'encontre d'un apprenti (a minima s'entend).
Quant à la présidence du conseil de discipline, c'est à la procédure choisie et élaborée par l'instance dirigeante du CFA de définir cela. De même pour sa composition (Il n'existe pas de règle « droit du travail »).
Dans le cas de l'absence de membres, il faut alors un procès-verbal de carence (article R. 6352-12 du code du travail).
Un « groupe » particulier doit être représenté par une personne de la même qualité.
(....)

Côté CFA
Cette sanction doit obligatoirement faire l'objet d'une décision écrite, motivée, et être notifiée à l'apprenant par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge (*cf.* articles R.6352-4 et R.6352-5 du Code du travail).
Point de vigilance : la DREETS alerte sur les cas d'exclusion définitive d'apprentis sans mention du nombre d'absences injustifiées ayant motivé l'exclusion, ni des éléments de contexte ou de procédure.
Dans le cas d'une exclusion temporaire, le CFA a l'obligation de mettre en place une procédure de continuité pédagogique.
Dans le cas d'une exclusion définitive, il reviendra au CFA de respecter les termes de l'article L6231-2 du Code du travail, dont l'obligation du CFA « 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 ». Le CFA doit donc remettre à l'apprenti (ou à ses représentants légaux si mineur) le contact de la mission locale la plus proche. Et questionner le service des examens et concours du rectorat afin d'informer l'apprenti de sa situation par rapport à l'examen, notamment quand l'exclusion intervient à quelques mois de l'examen.

Contestation de l'exclusion par les parties prenantes
Contrairement à des exclusions d'établissements publics, dont des recours peuvent être faits auprès du Recteur voire auprès du tribunal administratif, l'apprenti ou ses représentants légaux peut selon le cas contester les faits devant les juridictions civiles.
Extrait du site L'Etudiant (2016)
Selon la jurisprudence du Conseil d'État, les mesures à caractère disciplinaire prises à l'égard des élèves par le conseil de discipline de l'établissement dont la gestion est assurée par une personne morale de droit privé ne procèdent pas de l'exercice de prérogatives de puissance publique et ne revêtent pas, dès lors, le caractère d'actes administratifs susceptibles d'être contestés devant la juridiction administrative.
Tableau récapitulatif : motifs éventuels de contestation de la sanction devant le juge

Irrégularités concernant la convocation	Irrégularités concernant la tenue du conseil de discipline	Irrégularités de fond
• Absence de convocation des parents de l'enfant mineur.	• Quorum non atteint. • Refus d'entendre les témoins.	• Absence de preuve de la matérialité des faits. • Faits non imputables à l'élève.

• Absence de mention dans la convocation que l'élève peut se faire assister par la personne de son choix.
• Non-respect du délai de huit jours entre la convocation et la tenue du conseil de discipline.
• Absence de mention dans la convocation du droit de prendre connaissance du dossier auprès du chef d'établissement.
• Refus de laisser l'élève et ses représentants légaux consulter le dossier disciplinaire.
• Mise à disposition tardive à la famille du dossier disciplinaire.

• Refus d'audition de l'élève ou de ses représentants légaux lors du conseil de discipline.

• Faits non commis en qualité d'élève : faits non commis pendant le temps scolaire, ni dans l'enceinte de l'établissement, ni aux abords.
• Faits déjà sanctionnés en violation de la règle *non bis in idem.*
• Absence de caractère fautif des faits.
• Absence d'adéquation de la sanction à la faute commise.
(NB : cette liste non exhaustive est donnée à titre indicatif.)

(…)
Si elles devaient conduire à une exclusion, le CFA a la responsabilité d'informer immédiatement le service d'information et d'orientation de la Direction des services départementaux de l'éducation nationale la plus proche, afin qu'un suivi se mette en place.

DSDEN 04	ce.iio04@ac-aix-marseille.fr
DSDEN 05	ce.iio05@ac-aix-marseille.fr
DSDEN 06	ia06-iio@ac-nice.fr
DSDEN 13	ce.iio13@ac-aix-marseille.fr
DSDEN 83	seciio83@ac-nice.fr
DSDEN 84	ce.iio84@ac-aix-marseille.fr

(…)
Dans le cadre d'un conseil de discipline d'un apprenti qui suit sa formation dans une UFA, le directeur de CFA et responsable de l'UFA doivent-ils être tous les deux présents ? Si non, lequel a l'obligation d'y être ? Le 2ème s'il n'a pas d'obligation, peut-il quand même y participer s'il le souhaite ?
Il revient au(x) CFA(s) – porteur comme formant – de prédéfinir cela, même si « les deux » me semblent préférables.
Dans le cadre d'une UFA, qui signe le courrier à destination du jeune pour lui annoncer le conseil de discipline ? Qui signe l'exclusion définitive si cette dernière a été votée ? Directeur de CFA ? responsable de l'UFA ? les 2 ?
L'exclusion définitive pouvant avoir un « impact » sur le contrat de travail (d'apprentissage), il reviendra au CFA qui a visé le « cerfa » de s'occuper de toute la procédure (y compris la notification).

Je me permets de vous contacter afin de vous informer d'une situation préoccupante concernant un apprenti de moins de 15 ans, sous statut scolaire, actuellement inscrit au CFA (…).
Cet apprenti a été impliqué dans des suspicions de harcèlement à l'encontre d'autres apprentis. Suite à ces événements, le chef d'établissement de l'UFA (…) a reçu l'apprenti et lui a signifié son renvoi de l'établissement, sans que le CFA ait été informé préalablement.
Cette situation soulève plusieurs interrogations quant à notre marge de manœuvre et aux procédures disciplinaires applicables à des jeunes relevant du statut scolaire mais présents dans le cadre de l'apprentissage. Nous souhaiterions connaître la conduite à tenir dans un tel cas, notamment en matière de coordination entre l'UFA et le CFA.
La coordination dont il est question relève effectivement de la responsabilité du CFA. Et la réponse se trouve dans les conventions constitutives qui lient les UFA et le CFA, et des responsabilités confiées à chaque UFA.
Ce que je peux dire sans en connaitre le contenu :

- Sur la délégation d'enseignement par un CFA, voir la fiche : Q27E42 dont une partie traite de cette délégation et des UFA (tout dépend le contenu de vos conventions constitutives)

Sur les exclusions, voir la fiche **Gestion de l'absentéisme** qui a fait l'objet de mise à jour également. Mais sur ce sujet, tout dépend du réglement intérieur du CFA, des liens qui sont faits avec celui du lycée, du niveau de hiérarchie qui s'impose (un lycée peut-il exclure un apprenti de son établissement, du moins sans que le CFA soit présent au conseil de discipline ou soit avisé avant … ?). Enfin rappeler que l'exclusion dont il est question ne peut être prononcée en dehors du cadre du règlement intérieur, et dans cette situation, de celle qui s'impose : CFA et/ou lycée ?
Sans oublier un point majeur : dans le cadre de l'obligation scolaire des jeunes de moins de 16 ans, il est impératif de signaler la situation à la DSDEN du département (à l'inspecteur de l'éducation nationale information et orientation).

11.11 Le refus d'un CFA suite à un échec à l'examen

Une question sur les obligations du CFA qui refuse l'inscription à une apprenti en (…) à la deuxième année (redoublement). Le CFA indique que la session est complète.
Le CFA est-il fondé à refuser l'inscription à une apprentie en cas de redoublement ?

Sauf erreur de ma part, il faut un accord préalable des trois parties prenantes, apprenti, entreprise et CFA.
Donc, le CFA peut décider de ne pas signer la prorogation du contrat … et il reviendra à l'employeur de choisir un autre CFA ….
Référence : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918
Extrait
Partie "Que se passe-t-il à la fin du contrat ?"
En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, *le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre :*

- *un doublement,*
- *une réorientation,*
- *ou une spécialisation complémentaire.*

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- *soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;*
- *soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.*

11.12 La gestion des absences dont en arrêt maladie

Je reviens vers vous concernant les arrêts maladie / de travail de nos apprenants.
Conformément aux préconisations transmises et indiquées notamment sur la fiche Q16/E26, nous appliquons la règle de non-accueil des apprentis en centre lors de leurs arrêts, même en cas d'autorisation du médecin.
Je souhaite savoir si cela s'applique aussi aux jeunes mineurs de 15 ans qui sont sous statut scolaire actuellement.
En effet, nous avons un jeune mineur qui s'est fêlé le poignet chez lui et qui a donc un arrêt de 45 jours.
Il ne peut bien évidemment pas suivre son stage actuel dans son entreprise d'accueil qui lui signera son contrat (…) Les parents souhaitent savoir s'il peut quand même venir en centre pour la partie théorique (donc hors ateliers).

Selon moi et sauf erreur de ma part, la situation n'est pas la même et ne devrait pas être traité de manière identique.

- La personne n'est pas apprenti, mais élève sous statut scolaire.
- Une obligation scolaire s'impose à elle.

Une proposition compte tenu de la situation : Proposer aux représentants légaux un aménagement de la formation en CFA (et selon le cas également en entreprise) en concertation avec le médecin traitant.
Si le médecin traitant et les représentants légaux y consentent, des contre-indications (en termes d'activités à ne pas proposées au jeune) seront précisées dans l'avis médical permettant au jeune de suivre sa formation en centre et, selon le cas, en entreprise. Dans ces cas, le jeune sera autorisé à suivre la formation (en centre et selon le cas en entreprise) sous réserve du respect strict de ces contre-indications. Cette alternative lui permettra de ne pas être coupé totalement de sa formation pendant plus d'un mois.
Le cas échéant, l'avis médical initial sera appliqué.

Nous nous permettons de vous contacter concernant une apprentie inscrite en BTS (…) dans notre établissement. Son contrat d'apprentissage a débuté le (…) septembre 2024.
À ce jour, elle présente un nombre d'heures d'absences significatif : 4-- h justifiées (arrêts de travail) et 2-h injustifiées.
Cette situation soulève des questions quant à la poursuite de sa formation en deuxième année, ainsi qu'à son inscription à l'examen.
Nous souhaitons connaître la conduite à tenir dans ce contexte, notamment en ce qui concerne la validation de sa deuxième année et les démarches à suivre pour assurer le respect des règles en vigueur.

Dans le cas d'arrêts maladie, deux alternatives sont possibles à priori :

- **Soit la prolongation et/ou la succession d'arrêts peuvent mettre en péril la réussite à l'examen de l'apprenti.**

Il est dans ce cas possible de prolonger la durée du contrat. En effet, 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 - 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.

Il convient alors de proposer le prolongement d'un an du contrat (soumis à la validation de l'employeur et de l'apprenti, puis à celle de l'OPCO). Si tel est le cas, le CFA devra faire un nouveau positionnement pédagogique (**modèle à disposition**) de manière à construire un nouveau programme de formation, et faire signer à l'employeur et à l'apprentie une convention tripartite d'allongement de la durée du contrat (**modèle à disposition**).

- **Soit une demande de dérogation peut être faite auprès du Rectorat pour certains diplômes et sur la base du code de l'éducation.**

Dans le cas où, par exemple l'allongement de la durée du contrat est refusé par les parties prenantes, et même si cela devait mettre en péril la réussite à l'examen de l'apprenti, le CFA devra déposer une demande de dérogation aux conditions de durée de formation énoncées dans l'article D643-16 du code de l'éducation. Cet avis pourrait notamment se fonder sur le nouveau positionnement pédagogique réalisé par le CFA et le contenu du parcours de formation aménagé de l'apprentie pour lui permettre de rattraper les actions de formation non suivies.
Pour rappel en BTS, l'Article D643-16 précise : "Pour se présenter à l'examen, les candidats doivent : 1° Soit avoir suivi une préparation au diplôme par la voie scolaire, de l'apprentissage ou de la formation professionnelle continue dont la durée est fixée conformément aux dispositions des articles D. 643-5 à D. 643-12 ; 2° Soit avoir accompli un an d'activités professionnelles effectives dans un emploi de niveau au moins égal à celui de technicien et dans un domaine professionnel en rapport avec la finalité du diplôme postulé. Ils doivent, en outre, être inscrits en vue de l'obtention du diplôme. Les candidats mentionnés au 1° qui, au cours de leur préparation au diplôme, ont changé de voie de préparation s'inscrivent à l'examen au titre de celle dans laquelle ils achèvent leur formation. **Le recteur de région académique, en fonction de la situation personnelle exceptionnelle d'un candidat résultant notamment d'une formation incomplète pour raisons de force majeure, de maladie, d'accident ou de maternité, peut accorder une dérogation aux conditions de durée de formation énoncées au 1°**. Les conditions de titre ou d'exercice professionnel sont exigibles à la date à laquelle le candidat se présente à la dernière unité ouvrant droit à la délivrance du diplôme ou à l'ensemble du diplôme".
Pour plus de détail, consulter la fiche « Gestion de l'absentéisme en apprentissage ».

12 ARTICULATION : Q13E23 - Indicateur n°13 (Pédagogie de l'alternance / Rythme d'alternance / Coordination des missions entre CFA et entreprise / Traçabilité des échanges et fiches navettes / Visites en entreprises / Alternance intégrative / Pratiques réflexives)

12.1 Le nombre d'heures à réaliser en entreprise

Je ne trouve rien qui oblige les CFA a contrôler le nombre d'heure réalisé par les jeunes en entreprise. Il semble que certains CFA demandent des attestations d'heures réalisées avec un argument QUALIOPI… Pouvez-vous me dire si vous voyez un point réglementaire qui aille en ce sens ?

Il n'existe pas de textes réglementaires qui spécifient le nombre d'heures minimal à réaliser en entreprise dans le cadre du contrat d'apprentissage, lequel est par principe un contrat de travail de type particulier … car assorti d'une convention de formation. Aussi, quand l'apprenti ne suit pas l'enseignement dispensé en CFA, il est de facto en entreprise.
L'inscription à l'examen d'un apprenti s'apprécie donc sur la base du contrat d'apprentissage.
Par contre, ce n'est pas le cas :

- de certains référentiels qui peuvent spécifier en apprentissage une période minimale en entreprise à respecter scrupuleusement pour pouvoir se présenter à l'examen. C'est le cas par exemple en CAP Accompagnant éducatif petite enfance, avec une obligation dans le cadre de la formation de l'apprenti qu'il soit intervenu auprès d'enfants de moins de 3 ans, pendant une durée minimale de 3 semaines (96h) - réf. arrêté du 2 mai 2025. ATTENTION : Cette obligation vaut à compter de la session 2026. Si ce principe n'est pas respecté, le candidat ne sera pas autorisé à passer l'épreuve pour laquelle la mention « non valide » sera attribuée. En conséquence, le diplôme ne pourra pas lui être attribué (extrait de la fiche "Principales recommandations pédagogiques du corps d'inspection par diplômes") ;
- du volume horaire en entreprise dans le cas de stagiaires engagés dans une formation hors contrat de travail (le cas des demandeurs d'emploi essentiellement), pour lesquels une période de formation professionnelle minimale en entreprise est obligatoire. Cette durée est spécifiée dans le règlement d'examen de chaque diplôme. Pour aller plus loin, consulter la fiche ressource "Différences **entre les contrats** (apprentissage VS professionnalisation)" ;
- du volume horaire d'enseignement en CFA strictement réglementé pour les diplômes de l'éducation nationale du CAP au BTS par le décret du 22 mai 2020 (cf la fiche ressource "**Positionnement pédagogique en apprentissage**").

Considérant que le décret du 22 mai 2020 fixe des seuils minima, il est de la responsabilité du CFA de veiller au respect strict de ces volumes horaires minimum, tout en respectant aussi la nature du contrat (contrat de travail) afin d'éviter

également tout éventuel abus dans le programme d'enseignement en CFA. C'est là tout l'enjeu du travail à conduire en matière de rythme d'alternance (sur ce sujet spécifique, consulter la fiche **Q13E23**).

12.2 Le nombre de visites en entreprise

Combien de visites doivent faire les formateurs professionnels d'un CFA dans l'entreprise en dehors de la réunion des MA dans le CFA au début de l'année ?
Dans la fiche Q13/E23, la répartition des visites par les formateurs est indiquée 4 visites dans le cycle de formation de 2 ans (…)
Le rythme des visites évoqué est un exemple de pratiques, extrait de la fiche Q13E23 dans la partie "Les actions remarquables, à valoriser ou à suivre".
Pour rappel, une partie spécifique dans cette même fiche est dédiée aux visites, et devrait répondre à votre besoin.
Extrait :
La visite en tant que telle n'est pas définie dans le Code du travail dans son contenu, sa fréquence, ses modalités.
D'ailleurs, le **Précis de l'apprentissage** ne fait pas référence au terme "visite".
Les CFA ont sur ce point des obligations de résultat, en particulier relatifs aux articles du Code du travail suivants :
(Plus de détail dans la fiche Q13E23).

13 ÉDUCATION : Q14E24 - Indicateur n°14 (Accompagnement socio-professionnel et éducatif / Citoyenneté / Partenariats / Formation initiale / Gestion des pratiques addictives / Cas d'atteinte à la laïcité / Valeurs de la République / Prévention violence – harcèlement - discrimination / Mixité - égalité – diversité)

13.1 Formation à la transition écologique

Je souhaiterais avoir des précisions sur les enseignements à la transition écologique, TEDS, dans les cursus de 1er Cycle, y compris en alternance. J'avais quelques questions à vous poser tant sur les formats que l'obligation de certification,
Voici ce que nous pouvons dire à ce stade, en concertation avec la DRAESRI :
En l'état actuel des textes qui ont été élaborés par le ministère sur le sujet de la TEDS, il ne semble pas que les formations/sensibilisations à la TEDS soient obligatoires juridiquement. Il ne s'agit, sauf erreur de notre part, que de "préconisations", même si les discussions et travaux menés par les universités dans le cadre des contrats d'objectifs, de moyens et de performances (COMP) ont pu intégrer des objectifs en lien avec la prise en compte de la TEDS.
Pour rappel la **note de cadrage** et de préconisations du MESR daté de juin 2023 sur « Former à la transition écologique pour un développement soutenable des étudiants de 1er cycle »
Même si la note de cadrage du ministère est très générique, elle aurait plutôt vocation à s'appliquer à l'enseignement supérieur public ou à l'enseignement supérieur privé bénéficiant d'une reconnaissance par l'Etat. Elle prévoit par ailleurs des "modalités spécifiques" qui seront à prévoir pour les étudiants en alternance.
En effet, il est notamment écrit : "*La présente note préfigure les orientations du ministère à destination des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, sachant que des modalités spécifiques seront à prévoir pour les étudiants dont les lieux d'étude sont des lycées (CPGE, BTS, etc.) ainsi que pour les étudiants en alternance et en formation continue, en partenariat respectivement avec le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et le ministère du Travail*"
A cet égard, les services du Rectorat n'ont pas à ce jour connaissance de règles particulières qui auraient été adoptées et qui imposeraient un enseignement de la TEDS dans les OF-CFA.

13.2 Pass'culture en CFA

Un CFA peut-il percevoir la part collective du pass'culture ?
Il faut dissocier dans le Pass'culture, la part collective que les établissements scolaires peuvent percevoir à partir de la 6ème (et non un CFA …), de la part individuelle qu'un jeune de 15 à 18 ans peut recevoir, y compris un apprenti.
Depuis le site national https://pass.culture.fr/
vous trouverez un tutoriel précis destiné aux apprentis :
https://aide.passculture.app/hc/fr/articles/4416489830545--Jeune-18-ans-Tu-es-scolaris%C3%A9-e-dans-un-centre-de-formation-d-apprentis-et-tu-n-as-pas-%C3%89duConnect

14 DROITS & DEVOIRS : Q15E25 - Indicateur n°15 (Droits et devoirs des apprentis / Aides / Congés / Santé et sécurité / Travaux réglementés / Horaires de travail / Frais (restauration, …) / Règlement intérieur / Conseil de discipline / Accident de travail – de trajet / Abandon de poste / Arrêt maladie / Congés maternité – paternité / Gestion de l'absentéisme - Absences justifiées et injustifiées / Rémunération des apprentis / Succession de contrats / Fermeture pour vigilance météo / Liquidation judiciaire)

14.1 Les frais de restauration et d'hébergement – Mise à jour 19 juin 2026

J'aimerai communiquer auprès de notre réseau sur la prise en charge forfaitaire par les OPCO des frais d'hébergement et de restauration (Article D6332-83_ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038940362). Or, d'après mes connaissances cette prise en charge ne peut avoir lieu que s'il est question d'un établissement scolaire ou sous contrat. Je ne retrouve pas de cette spécificité dans l'article que j'ai consulté.
Avez-vous des infos à ce propos ?

Désolé de vous rappeler … l'existence du "FIL Apprentissage" …, et de la possibilité, comme cela est précisé de recourir au moteur de recherche de votre navigateur ou de taper Ctrl+F et de taper un mot-clef … dans le cas présent, "frais" me conduit en principe directement à cette dernière page du FIL et cette fiche ….Q15E25

INDICATEUR	FICHE	MOTS-CLEFS
15	Q15E25	Droits et devoirs des apprentis / Carte d'étudiant des métiers / Aides / Congés / Santé et sécurité / Travaux réglementés / Horaires de travail / **Frais (restauration, …)** / Règlement intérieur / Conseil de discipline / Accident de travail – de trajet / Abandon de poste / Arrêt maladie / Congés maternité – paternité / Gestion de l'absentéisme - Absences justifiées et injustifiées / Rémunération des apprentis / Succession de contrats / Fermeture pour vigilance météo / Liquidation judiciaire / *En complément, le kit genially sur les droits et devoirs (DREETS – CARIF-OREF).*

De même, dans cette fiche, en tapant "frais", ou "hébergement" ou "restauration", je trouve :

BON A SAVOIR – Frais d'hébergement et de restauration (Art L6332-14) du Code du travail
L'hébergement est pris en charge par nuitée pour un montant de 6€/nuitée.
La restauration est prise en charge par repas pour un montant de 3€/repas
Les factures justificatives doivent être gardées par le CFA afin de pouvoir prouver les dépenses réalisées auprès de l'OPCO.
Le CFA avance les frais et se fait rembourser par l'OPCO.
Or il est constaté un taux de non-recours élevé à ce droit auquel peuvent pourtant prétendre les apprentis.
(Complément de la MICA – Information, Contrôle et Accompagnement)
Les apprentis, leurs familles, les CFA, les entreprises … peuvent se rapprocher de la DREETS PACA pour dénoncer tout abus en la matière. A consulter (extrait du FIL Apprentissage) : Le guide DE SÉCURISATION des parcours en apprentissage - GUIDE REGIONAL, VERSION SPECIFIQUE POUR LES APPRENTIS ET ENTREPRISES, VERSION POUR LES ACTEURS PUBLICS ET PRIVES

ou encore

Les apprentis bénéficiant d'une carte d'étudiant des métiers peuvent bien bénéficier des tarifs de restauration proposés à tout étudiant dans les structures de restauration du CROUS.

Actualité importante : REPAS à 1 euro : une mesure étendue à tous les étudiants
À partir du 4 mai 2026, une mesure en faveur du pouvoir d'achat étudiant entre en vigueur : le repas à 1 euro dans les restaurants universitaires sera accessible à tous les étudiants, sans condition de ressources, y compris apprentis et alternants (carte d'étudiant des métiers). Un compte Izly actif sera nécessaire pour payer et attester de son statut au moment du passage en caisse (lire la suite).
Précision apportée par le CROUS
Il existe deux moyens de paiement à la caisse dans nos structures de restauration : Izly et carte bancaire
Izly, c'est la marque monétique des Crous - https://www.izly.fr/
Le mode de paiement Izly cumule les avantages par rapport à un paiement CB : application automatique du bon tarif, rapidité de la vente, fluidité de la transaction, caisses réservés, points de fidélité pour certains articles…
Pour les ayants droit au repas étudiant à tarif social (…) comme par exemple les apprentis, la création du compte Izly n'est pas automatique et s'effectue par import d'un fichier excel

Je cherche à savoir si, quand il s'agit d'un hébergement type "meublés", cette prise en charge des frais d'hébergement et de restautation est cumulable avec une prestation sociale type "aide au logement" ?

Je vous invite à consulter :

- Extrait de la dernière page du FIL : le kit genially sur hébergement et mobilités (DREETS PACA).
- le site de l'ANAF (en partenariat avec l'U2P) : Mesaidesapprenti , qui centralise toutes les aides auxquelles ont droit les apprentis … Logement, aide à l'orientation et à la recherche d'entreprise, mobilité internationale…
- SURTOUT le simulateur du site "service.public.fr" dédié aux aides financières : https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F38630

Pour la question que vous posez et par exemple, extrait :

Aide personnelle au logement (APL, ALS, ALF)

Vous pouvez avoir droit à une **aide personnelle au logement**. Elle permet de diminuer le montant de votre loyer (ou de votre redevance si vous résidez en foyer).

Un simulateur permet de savoir si vous avez droit à cette aide. Il diffère selon que vous dépendez du régime général (Caf) ou du régime agricole (MSA) :

Calculer son droit à une aide personnelle au logement (APL, ALF, ALS) - Caf

Calculer son droit à une aide personnelle au logement (APL, ALF, ALS) - MSA

Aide pour payer à votre place le dépôt de garantie

Via le dispositif appelé Avance Loca-Pass, Action Logement peut payer à votre place le dépôt de garantie qui vous est demandé par le propriétaire du logement.

Aide pour payer une partie de votre loyer

- Si vous êtes en contrat d'apprentissage dans une entreprise du secteur privé **non agricole**, vous pouvez bénéficier de l'aide Mobili-Jeune. Elle permet de prendre en charge une partie de votre loyer (ou redevance notamment pour les logements-foyer) pendant la durée de votre formation en alternance.
- Si vous êtes en contrat d'apprentissage dans une entreprise **du secteur agricole**, vous pouvez demander l'aide Agri-Mobili-Jeune.

Un OPCO peut-il refuser la prise en charge de frais dont la loi dit qu'il en est garant ? Il me semble que l'article L6332-14 est claire non ?

(Réponse de la DREETS)

L'OPCO ne peut pas refuser le financement au titre des frais annexes prévus par le contrat d'apprentissage.

A noter : ces frais sont très peu mobilisés par les CFA au bénéfice des apprentis alors qu'il s'agit d'un soutien financier pour des apprentis dont les salaires se situent en dessous du seuil de pauvreté

Extrait des fiches pratiques du droit de la formation (source : DREETS)

Prise en charge de frais annexes

Hébergement, restauration et premier équipement pédagogique

Les opérateurs de compétences prennent en charge ces frais annexes, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis, selon les modalités suivantes :
– l'hébergement est pris en charge pour un montant de 6 euros par nuitée ;
– la restauration est prise en charge pour un montant de 3 euros par repas ;
– le premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation, selon les besoins définis par domaine d'activité et pour l'ensemble des CFA concernés, dans la limite d'un plafond maximal de 500 euros.
Les frais de restauration et d'hébergement ne concernent que le temps de formation en CFA.
Ces frais annexes sont pris en charge par l'opérateur de compétences s'ils sont supportés par le centre de formation, que celui-ci propose ces prestations directement ou finance des prestations réalisées à l'extérieur. Par exemple, si le CFA ne propose pas directement une restauration collective mais a conventionné avec une structure extérieure qui en propose l'organisation.

Ces frais sont identifiés dans la convention de formation. Arrêté du 30.7.19 (JO du 22.8.19), modifié
Précis de l'apprentissage. DGEFP, septembre 2021
A signaler : pour un apprenti qui est hébergé et demi-pensionnaire, un forfait global peut être facturé :
– nombre de repas x 12€ (1 repas le midi, 1 repas le soir, 1 forfait hébergement), en veillant à détailler les frais repas et les frais hébergement distinctement.
Suivant les Opco, les factures peuvent être groupées pour plusieurs contrats ou exclusivement à l'unité.
Vademecum CFA, réalisé par le collectif des 11 Opco, février 2024

14.2 Le cumul d'activités dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

Interrogés par un EHPAD sur un cumul d'activités pour un apprenti aide-soignant ; cet apprenti peut-il cumuler son « travail » ou temps de formation pratique en entreprise avec des vacations ou des contrats de remplacement dans d'autres établissements de santé ou au sein du même EHPAD ?
(Réponse apportée par la DREETS Nouvelle Aquitaine, mai 2026)

14.3 L'autorisation de sortie

Je m'interroge sur un document que j'ai vu dans certains CFA qui s'appelle "autorisation de sortie" pour les mineurs. C'est un document qui serait à signer par les parents ou le représentant légal dans le cas où un cours devrait être annulé par exemple.
Cela me pose question car pour moi ce document est non sens dans la mesure où le contrat d'apprentissage induit un statut de salarié et est bordé par la convention de formation qui oblige le CFA a assurer les temps de formation. Ce qui veut dire que le CFA n'est sensé "faire sortir" un apprenti en dehors de la planification prévue par son contrat de travail (…)
Ce dispositif ne me semble pas effectivement valable pour les apprentis, qu'ils soient majeurs comme mineurs.
Pour rappel cet extrait de la fiche ressource "Gestion de l'absentéisme et des arrêts de travail en apprentissage", page 24 :

Un apprenti mineur quittant le CFA avant la fin des heures de cours
(Réponse après échange avec la DGEFP et l'inspection du travail)
Il revient au CFA de définir via son règlement intérieur (sur ce point, il conviendrait de parler davantage de règlement pédagogique, le règlement intérieur étant une autre chose en droit du travail rappelle la DGEFP), ce qu'il peut tolérer ou non en la matière, l'apprenti reste dépendant de son employeur et qu'il revient à ses parents d'en informer au préalable l'entreprise afin d'avoir son accord. En outre, toute sortie prématurée du CFA devrait être "couverte" par une décharge signée des parents et d'un accord de son employeur.
Il ne faut pas oublier que tout apprenti est salarié d'une entreprise, et que toute absence, qu'elle soit en entreprise comme en CFA, doit faire l'objet d'une notification à l'employeur et dans le cas de rendez-vous médicaux, d'une autorisation de l'employeur.
Pour rappel, toute absence injustifiée peut faire l'objet de retenues sur salaire par l'employeur.
Enfin, sur la question des certificats médicaux donnés par des médecins traitants, lesquels ont tendance à se développer de façon exponentielle pour des raisons parfois / souvent injustifiées, prétexte trouvé par les apprentis pour ne pas suivre tout ou partie des enseignements en CFA, certains CFA considèrent uniquement comme "justifiées", les absences en CFA avec arrêts de travail signés du médecin de travail, ce qui d'ailleurs a pu faire baisser de manière significative parfois le volume. La DGEFP considère abusif ce type de pratiques, et précise qu'un arrêt de « travail » par un médecin « normal » est « suffisant ». Il peut dès lors couvrir toutes les activités, y compris dans la formation pratique en entreprise au regard de ses dates, mais surtout, il doit systématiquement être adressé à l'employeur (lequel en adresse copie au CFA).

14.4 La gestion d'un tiers temps thérapeutique après un arrêt de travail

La question qui est posée par un CFA porte sur une apprentie en reprise de congé maladie et en mi-temps thérapeutique (à 60%).
Précisément, la demande porte sur : un avenant au contrat est-il nécessaire ? Quelle traduction doit-elle être faite de ce mi-temps (21 heures hebdomadaires) dans le rythme d'alternance entre CFA et entreprise
Précisions apportées par l'entreprise
"*(…) Comme vous le savez, elle était en arrêt de travail depuis plusieurs mois pour raisons médicales. À compter du (…) 2026, elle reprend son activité dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique à hauteur de 60 %, prescrit par son médecin traitant et validé par le médecin du travail.*
Il s'agit pour nous de la première situation de ce type concernant une alternante. Habituellement, pour les salariés en contrat classique, nous établissons un avenant à la durée du temps de travail pour couvrir la période de prescription. Toutefois, dans le cadre d'un contrat tripartite, nous ne savons pas si une démarche particulière est attendue, ni si un avenant doit également être établi avec votre établissement.
Par ailleurs, la répartition horaire liée au temps partiel thérapeutique entraîne un volume de 21 H hebdomadaire, qui serait, en pratique, principalement absorbé par les heures de cours. Nous souhaitons donc savoir :
Cette organisation est-elle conforme à vos modalités de fonctionnement ?
Faut-il prévoir une adaptation formelle du planning ou un accord spécifique de votre part ?

Nous souhaitons nous assurer que sa reprise se déroule bien, et que son alternance puisse se poursuivre dans les meilleures conditions".

(Réponse apportée par un juriste de la DGEFP)

Un « CFA » (organisme de formation *théorique* d'un(e) apprenti(e)) n'a pas à s'occuper de cela en premier lieu *juridiquement parlant*… Cela revient d'abord *au seul employeur* qui se doit de suivre, *à la lettre*, les prescriptions du **seul médecin de travail**, concernant, notamment, l'impact éventuel sur les formations théorique **et/ou** pratique de l'apprenti(e) qu'il est censé former, notamment pratiquement, et avec lequel/laquelle il a conclu ce contrat d'apprentissage.

Il s 'agira également de prendre compte *fortement* **l'objet** même de ce type de contrat, à savoir la possibilité de diplomation finale (et ce par *tous* les acteurs et parties au contrat éponyme !)…

Ensuite, seulement, si ces prescriptions touchent également la partie de formation *théorique*, le CFA « pourra voir », et ce en plein accord avec l'employeur concerné et cet(te) apprenti(e).

De plus, le contrat d'apprentissage n'est pas « tripartite » … Le « CFA », bien qu'acteur essentiel de l'apprentissage, n'en est pas *partie* ; il ne fait que le « viser » pour attester de l'inscription d'une personne à un cycle de formation donné. Seuls employeur et apprenti(e) en sont les parties.

Il revient donc à cet organisme de formation de « régler » son éventuel « problème » avec le seul employeur et cet(te) apprenti(e), lequel l'employeur l'a inscrit(e) dans ce CFA (au sens juridique), et a conclu avec icelui une *convention de formation* à ce titre (sujet qui ne relève pas de moi, car c'est du droit commercial alors).

Cet organisme de formation devra, après avoir pris l'attache de l'employeur et de cet(te) apprenti(e), adapter éventuellement son enseignement aux demandes du médecin du travail, lequel employeur est en tous points **responsable** des éventuels aménagements du contrat d'apprentissage concerné (et ses éventuelles procédures à tenir, en lien bien sûr avec l'apprenti(e) conerné(e)). Voire de cette convention de formation.

Point de vigilance : dans le cas d'une « reprise » et d'autant plus si le « congé de maladie » a été long, il faudra bien s'asurer qu'une visite dite justement de « reprise » a été menée, par l'employeur, auprès du médecin du travail. Et ce « correctement ».

S'agissant du questionnement portant sur le prolongement du contrat d'apprentissage (sans doute conclu à durée *limitée* ou la période d'apprentissage) par avenant, la question de la conclusion entre les parties au contrat (fût-il d'apprentissage) d'un éventuel « avenant », même « provisoire » dans son exécution éventuelle, dépendra des propos précédents.

(Complément de la mission régionale)

Extrait de la fiche ressource Gestion de l'absentéisme en apprentissage, partie spécifique sur les arrêts maladie

***Quatrième principe* : Toute reprise après un arrêt accorde des droits.**

Dans le cas d'arrêts maladie, deux alternatives sont possibles a priori :

- *Soit la prolongation et/ou la succession d'arrêts peuvent mettre en péril la réussite à l'examen de l'apprenti. Il est dans ce cas possible de prolonger la durée du contrat. En effet, 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 - 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.*
- *Soit une demande de dérogation peut être faite auprès du Rectorat pour certains diplômes et sur la base du code de l'éducation.*

Exemple en BTS. L'Article D643-16 précise : "Pour se présenter à l'examen, les candidats doivent : 1° Soit avoir suivi une préparation au diplôme par la voie scolaire, de l'apprentissage ou de la formation professionnelle continue dont la durée est fixée conformément aux dispositions des articles D. 643-5 à D. 643-12 ; 2° Soit avoir accompli un an d'activités professionnelles effectives dans un emploi de niveau au moins égal à celui de technicien et dans un domaine professionnel en rapport avec la finalité du diplôme postulé. Ils doivent, en outre, être inscrits en vue de l'obtention du diplôme. Les candidats mentionnés au 1° qui, au cours de leur préparation au diplôme, ont changé de voie de préparation s'inscrivent à l'examen au titre de celle dans laquelle ils achèvent leur formation. ***Le recteur de région académique, en fonction de la situation personnelle exceptionnelle d'un candidat résultant notamment d'une formation incomplète pour raisons de force majeure, de maladie, d'accident ou de maternité, peut accorder une dérogation aux conditions de durée de formation énoncées au 1°.*** *Les conditions de titre ou d'exercice professionnel sont exigibles à la date à laquelle le candidat se présente à la dernière unité ouvrant droit à la délivrance du diplôme ou à l'ensemble du diplôme".*

Exemple pour le certificat de spécialisation :

Article D337-157- Les candidats qui, compte tenu d'une absence justifiée, n'ont pu se présenter à tout ou partie des épreuves de la session organisée à la fin de l'année scolaire peuvent, sur autorisation du recteur d'académie, se présenter aux épreuves de remplacement correspondantes organisées dans des centres interacadémiques désignés par le ministre chargé de l'éducation.

Cinquième principe : La visite de reprise est obligatoire dans certains cas, et des aménagements sont possibles.
Au même titre que tout salarié, l'apprenti doit être reçu par le médecin du travail si son absence nécessite une visite de reprise. C'est le cas notamment à la suite d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours en raison d'une maladie ou d'un accident quelle qu'en soit la cause (accident de travail ou non) et à la suite de tout arrêt, même d'une journée, pour maladie professionnelle.
Référence : article R.4624-31 du code du travail,
Toute reprise après un arrêt maladie, notamment prolongé, nécessiterait un nouveau positionnement pédagogique de l'apprenti, pour prévoir les aménagements nécessaires et utiles du parcours de formation (avec modalités de récupération des contenus d'enseignement non suivis : distance / présentiel avec modules spécifiques / tutorat - mentorat / accompagnement ...) en concertation avec l'entreprise et l'apprenti (-> individualisation de la formation). Cet aménagement doit être pensé en CFA et en entreprise. Cet aménagement devra également tenir compte des conclusions de la visite de pré-reprise (en principe gérée par le service de prévention et de santé au travail), car le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail (pour en savoir plus, se reporter au site du service-public.fr sur ce sujet).

A noter une jurisprudence sur les aménagements à la suite d'un arrêt maladie (*C. Appel Montpellier, du 24.1.24, n° 21/00909)*
Si le médecin du travail aménage le temps de travail de l'apprenti après un arrêt maladie et n'autorise que la reprise du temps de formation en CFA, l'employeur doit-il maintenir le paiement du salaire à temps plein ?
(Source : Centre Inffo, 11 mars 2024)
OUI. C'est la position adoptée par la Cour d'appel de Montpellier en application du principe selon lequel le temps en CFA est assimilé à du temps de travail effectif (article L. 6222-24 du code du travail).
Dans cette affaire, après une visite de reprise faisant suite à de nombreux arrêts de travail, le médecin du travail avait aménagé le temps de travail de l'apprenti en le déclarant apte à reprendre les cours au CFA, mais en émettant un avis défavorable pour la reprise du travail en entreprise. L'employeur avait alors appliqué une retenue sur le salaire de l'apprenti pour des heures d'absence en raison d'un temps partiel thérapeutique. Impossible, répondent les juges : l'apprenti ayant été, pendant cette période, à temps complet en formation au CFA, ce que confirme l'employeur, il était en droit de percevoir sa rémunération sur ces périodes sur la base d'un temps plein.
Cour d'appel de Montpellier, 24 janvier 2024, n° 21/00909

14.5 Le temps de travail entre CFA et entreprise

Est-il possible de demander à un apprenti de se rendre en entreprise après avoir terminé ses cours ?
Peut-on demander à un apprenti de se rendre en entreprise après avoir terminé ses cours, pendant ses jours de formation en CFA, au motif que son temps de travail en entreprise est de 39 heures par semaine et qu'il ne fait que 35 heures en CFA ?

(Réponse de la DREETS Nouvelle Aquitaine – source Newsletter n°8 de mars 2026)
Non, un employeur ne peut pas exiger d'un apprenti qu'il se rende en entreprise après ses journées de formation en CFA, même si l'entreprise pratique une durée collective de 39 heures.
Lorsqu'une entreprise fonctionne sur une durée de travail hebdomadaire de 39 heures et que les durées de « travail » diffèrent entre les périodes de formation pratique et de formation théorique (l'organisation hebdomadaire de la formation théorique de l'apprenti étant le plus souvent sur la base de 35 heures), la rémunération doit être mensuellement lissée en fonction du temps réel de formation mensuel dispensé à l'apprenti (voir en ce sens le Précis de l'apprentissage, page 14).
En effet, l'apprenti est soit en formation pratique, soit en formation théorique. Il n'est pas possible de basculer de l'une à l'autre sur une même période. Le temps passé en CFA est considéré comme du temps de travail (article L6222-24 du Code du travail) et doit être rémunéré comme tel, mais l'apprenti ne peut être sollicité par l'entreprise pendant ces périodes.
Par ailleurs, la mobilisation éventuelle du régime des heures supplémentaires dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ne peut concerner que les périodes de formation pratique en entreprise.
Il s'agit là de la position officielle du ministère du Travail, qui s'appuie notamment sur :

- l'objectif même du contrat d'apprentissage, qui est la certification (article L.6211-1) ;
- le statut de jeune travailleur en formation (article L.6222-23) ;
- la définition même de l'alternance (article L.6211-2).

14.6 La gestion d'apprentis cumulant des absences

Nous vous sollicitons concernant la situation de (…), une élève de terminale BAC PRO Métiers du commerce et de la vente, actuellement en mixité sous statut d'apprentie depuis le 22-09-2025.
A ce jour, l'élève comptabilise 2(…) heures d'absence sur l'année scolaire, dont 1(…) heures non justifiées.
Nous avons reçu cette jeune fille à plusieurs reprises en entretien. Elle nous a indiqué rencontrer des difficultés relevant, selon ses propos, d'une forme de phobie scolaire, l'empêchant de venir régulièrement en cours. Toutefois, aucun justificatif médical ou document attestant de son état ne nous a été transmis à ce jour.
Son maitre d'apprentissage nous indique que l'apprentissage se passe correctement, sans difficulté particulière (…)
Ce type de situation ne m'est pas inconnu, malheureusement et la solution unique, réglementaire et qui conviendrait à tous, n'existe pas.
Pour autant, je rappelle que la mission que je coordonne à l'échelle régionale n'a aucun pouvoir en la matière, toute décision relevant en principe du CFA en lien avec l'établissement de formation, et au final le service des examens et concours et l'inspectrice / inspecteur en charge de la spécialité professionnelle.
Dans son volet information, la mission produit et met à la disposition de tous les CFA des fiches ressources, via notamment les FIL Apprentissage" (mensuels / **lien direct** vers le FIL de mai 2026 / voir les fiches ressources thématiques page 5 et les fiches par indicateur qualité en page 6).
Sur ce sujet particulièrement complexe, d'absentéisme en CFA et aussi de "phobie scolaire", je vous invite à consulter, si vous ne l'avez pas déjà fait, la fiche ressource intitulée "**Gestion de l'absentéisme** et des arrêts de travail en apprentissage" (page 5, rubrique "Conseils, vigilances, alertes diverses"). **Avez-vous pu vous appuyer sur ce document pour rétroagir en formation en suivant les conseils et recommandations ?**
Dans cette fiche, une partie est d'ailleurs dédiée à la phobie scolaire (page 18 - étude de cas pratiques).
A ce stade de l'année, à la veille des examens, si les vigilances et recommandations de la fiche n'ont pas été prises en compte, seul un signalement au jury de délibération me semble être la dernière alternative à suivre.

Dans le cadre de la première phase (arrêtée mi-février) de désinscription de candidats à l'examen officiel en raison de leur absentéisme, je rencontre ce même problème pour ces deux étudiants redoublants (*) :
-Absentéisme important,
-Aucune évaluation sur ce second semestre,
-Aucune présence en cours,
-Avertissements & mise en probation à la suite du conseil de classe (en PJ) selon l'application de notre règlement intérieur.
Le rectorat m'informe qu'il n'est pas possible de procéder à une désinscription de ces étudiants, faute de lettre de démission de leur part.
Cependant, ces deux étudiants restent injoignables et ne répondent pas aux appels téléphoniques ni mails de l'école, ni même des mails envoyés par le rectorat.
Mais comment entendre que ces étudiants ne peuvent pas être désinscrits du CFA parce "qu'ils souhaiteraient peut-être passer leur examen" alors que ces deux étudiants n'ont pas suivi les cours d'enseignements en école ?
(*) seul bénéfice obtenu : CGE
Je comprends tout à fait la situation mais la responsabilité relève du service des examens et concours
Si le candidat a été inscrit, et si le service ne dispose pas d'une lettre de démission, le service ne peut le desinscrire
Il s'agira d'indiquer la situation très clairement dans le livret de formation à transmettre au jury de délibération
Je vous propose également de signaler ces éléments à l'opco qui peut aussi décider de ne plus financer le contrat
Ce qui me semblerait être aussi un moyen de pression exercée auprès de l'employeur qui peut rompre le contrat…
Il reste aussi votre responsabilité de ne pas avoir un règlement intérieur suffisamment strict pour conduire à une exclusion du cfa du candidat sur la base de ses absences répétées
Mais c'est une hypothèse aussi sachant que je n'ai pas connaissance de tous les éléments de contexte

14.7 Le cas d'un apprenti absent en CFA pour des raisons médicales

(…) Le mail ci-après d'une entreprise nous pose une nouvelle colle, sur la notion d'absence justifiée sur le temps CFA.
Nous nous référons systématiquement à la "Fiche thématique sur la gestion des absences en apprentissage en cfa et en entreprise." pour traiter de ces questions.

Voici la teneur de ce mail : « *Cette absence est liée à un rendez-vous médical, dont l'apprenti dispose d'un justificatif. L'entreprise a été informée de ce rendez-vous. Conformément à l'article L6222-23 du Code du travail, l'apprenti est soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise. À ce titre, une absence pour motif médical, lorsqu'elle est justifiée par un document médical, ne peut être considérée comme une absence injustifiée.*
Nous vous remercions donc de bien vouloir prendre en compte cet élément et de qualifier cette absence comme justifiée dans le suivi administratif de l'apprenti(e) (…) ».
Si le salarié peut se voir autoriser par son employeur, une absence, sur son temps de travail, pour honorer un rdv médical "simple" (sans ALD, ou situation grave ou urgente…), **l'employeur dispose-t-il de ce pouvoir, pour autoriser également une absence de son salarié sur le temps CFA pour des motifs similaires ?** Nous parlons ici d'une absence justifiée par un simple avis de passage chez le médecin, sans AT et qui n'entre pas dans la liste des absences justifiées en CFA.
Si on se réfère à l'article L6222-23, est ce que nous pouvons interpréter ainsi ? :
""*L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés"*: C'est à dire l'apprenti est soumis aux mêmes règles que les autres salariés de l'entreprise.
"*dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation"* : C'est à dire que les contraintes liées à la formation du jeune sont ici effectivement contraires puisque la formation au CFA étant obligatoire, le jeune ne peut être considéré comme en absence justifiée que dans les cas connus et pas du fait de la simple volonté de l'employeur.
Selon vous, sans prendre en compte le contexte, la situation, le jeune, dans un cas similaire, un employeur peut-il autoriser son apprenti à ne pas honorer un cours au CFA pour par exemple, honorer sa visite annuelle chez l'ophtalmologiste ? Dans le cas d'une réponse favorable, cela signifierait selon nous, qu'une absence pourrait se justifier désormais par un certificat médical ou un avis de passage chez le médecin, sans nécessité de produire un AT (…) ».

(…) Je vous invite par ailleurs à reprendre la fiche ressource "**Gestion de l'absentéisme en apprentissage**", car il se trouve que ce point précis a déjà fait l'objet d'un commentaire. Le voici en extrait (page 28)

Deuxième principe : Un certificat médical du médecin traitant n'est pas un arrêt de travail de la médecine du travail
Une précision de la DREETS : Un certificat médical qui pose des restrictions pour la réalisation du travail d'un apprenti, constitue une restriction d'aptitude médicale. Or, seul le médecin du travail peut émettre un tel avis, pas le médecin traitant (article L.4624-1 du code du travail).
Un médecin traitant peut simplement délivrer un arrêt de travail. Mais dans ce cas il n'y a pas de distinction entre les périodes de cours et les périodes en entreprise.
S'il y a un problème à réaliser les parties en entreprise, il faut que l'apprenti sollicite une visite avec son médecin du travail, qui examinera les possibles restrictions ou éventuelle inaptitude. Il peut arriver que les restrictions concernent la réalisation du travail en entreprise. Surtout dans des situations de risques psychosociaux, un salarié ou apprenti, peut, par exemple être déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise. L'apprenti doit alors se trouver une autre entreprise pour ne pas compromettre la réalisation de sa formation.
Il a pu arriver que des médecins traitants émettent des certificats avec des prescriptions s'apparentant à des restrictions. Dans ce cas cela n'a aucune valeur car le document n'est pas légal. Le médecin traitant peut être aiguillé vers le site internet du SISTE PACA qui l'aide à faire le lien avec la médecine du travail.
A noter (précision de la DGEFP) : Sur la question des certificats médicaux donnés par des médecins traitants, lesquels ont dans certains cas tendance à se développer de façon exponentielle pour des raisons parfois / souvent injustifiées, prétexte trouvé par les apprentis pour ne pas suivre tout ou partie des enseignements en CFA, certains CFA ont pu considérer uniquement comme "justifiées", les absences en CFA avec arrêts de travail signés du médecin de travail, ce qui d'ailleurs a pu faire baisser de manière significative parfois le volume. La DGEFP considère abusif ce type de pratiques, et précise qu'un arrêt de « travail » par un médecin « normal » est « suffisant ». Il peut dès lors couvrir toutes les activités, y compris dans la formation pratique en entreprise au regard de ses dates, mais surtout, il doit systématiquement être adressé à l'employeur (lequel en adresse copie au CFA). Toutefois, et si des dérives devaient être constatées
En appui des ressources à l'adresse suivante, portant sur les cas d'arrêts de travail de complaisance, il pourrait être proposé à l'employeur de suggérer au médecin du travail de se rapprocher du ou des médecins traitants
Une demande de contrôle médical ou administratif peut être faite par l'employeur via le lien suivant.
En complément, lire le code du travail numérique sur les conditions de la contre-visite médicale lors d'un arrêt maladie.

Sauf erreur de ma part, ce texte répond à votre message.
Vous aurez noté également que la fiche vient d'être mise à jour (**Gestion de l'absentéisme en apprentissage**), en ajoutant deux jurisprudences intéressantes, l'une sur l'obligation de confier des tâches conformes à l'objet du contrat d'apprentissage, l'autre sur le respect du rythme d'alternance .. au risque de requalifier le contrat en CDI (cf page 19).
A noter : le sujet n'est pas clos et fera l'objet d'un complément lors du prochain FIL.

Pour rappel
Exposé de la situation : un employeur invoque l'article L6222-23 du code du travail pour autoriser une absence pour motif médical (rendez-vous avec un ophtalmologue) pendant un temps d'alternance en CFA de son apprenti.
Extrait : "*Cette absence est liée à un rendez-vous médical, dont l'apprenti dispose d'un justificatif. L'entreprise a été informée de ce rendez-vous. Conformément à l'article L6222-23 du Code du travail, l'apprenti est soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise. À ce titre, une absence pour motif médical, lorsqu'elle est justifiée par un document médical, ne peut être considérée comme une absence injustifiée. Nous vous remercions donc de bien vouloir prendre en compte cet élément et de qualifier cette absence comme justifiée dans le suivi administratif de l'apprenti(e)*".

Avant de tenter d'apporter une piste de réponse, je souhaite rappeler les éléments suivants :

- Un CFA n'est pas partie prenante du contrat d'apprentissage. Certes, il appose sa signature dans le contrat, mais n'est pas engagé contractuellement et selon le code du travail dans le contrat. Seuls l'employeur et l'apprenti (le cas échéant, son ou ses représentants légaux si mineur) le sont. La convention de formation annexée au contrat lie par contre contractuellement le CFA à l'entreprise, à l'apprenti et à l'OPCO financeur.
- Dans l'absolu, libre à l'employeur de décider de la suite à donner à la délivrance d'un certificat médical pour justifier une absence durant le cycle de formation en CFA … le CFA n'a pas d'autres choix que de se conformer à la décision de l'employeur ….

Ceci étant dit, quelles pourraient être les alternatives pour gérer cette situation ?

- L'article L6222-23 du code du travail indique : "L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation". Or, en l'espèce et sauf erreur de ma part, la disposition qui autoriserait "tout" salarié à pouvoir justifier une absence en entreprise sur la base d'une convocation d'ordre médicale, y compris émise par un médecin traitant, ne peut s'appliquer par extension à un apprenti "en formation" et soumis à une obligation de suivre un enseignement en CFA ;
- Sur la base des articles L. 6223-4 (« L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise ») et L6221-1 du code du travail (« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation »), **la présence de l'apprenti en CFA durant le cycle de formation présente un caractère obligatoire**, sauf motifs spécifiques et rappelés dans chaque règlement intérieur. La fiche ressource régionale "**Gestion de l'absentéisme en apprentissage**" peut servir de repère. La révision du règlement intérieur s'imposerait si besoin pour clarifier cette situation.
- Cette position est d'autant plus valable que les apprentis doivent pouvoir justifier d'un volume horaire minimum d'enseignement en CFA pour pouvoir s'inscrire d'une part, et se présenter à l'examen d'autre part.

Si au final, l'employeur autorise cette absence pour ce motif médical, et accepte également de continuer à le rémunérer pendant cette absence (pour rappel, extrait du **Précis de l'apprentissage** - DGEFP 2021, page 13 : "La journée d'absence injustifiée pourra alors être défalquée de la rémunération mensuelle de l'apprenti"), il en va autrement pour ce qui se passe en CFA et les droits et devoirs qui s'y rattachent et précisés dans son réglement intérieur, signé par l'apprenti (ou son ou ses représentants légaux) et qui s'impose donc à lui. Un tel motif pourrait ne pas être reconnu comme suffisant pour qualifier l'absence de justifiée (ce qui est le cas sauf erreur de ma part dans ce que vous précisez).
Cette position permettrait également de résister à toutes les tentations venant notamment des apprentis de ne pas assister aux formations dispensées en CFA …, et de résister aussi à ouvrir cette boite de Pandore dont vous parlez …

14.8 La demande de rattrapage des jours par l'entreprise

Durant la canicule précédente, des CFA ont fermé. Certains employeurs demandent aux apprentis concernés de venir en entreprise pour rattraper les demi-journées de fermeture. Cela constitue-t-il une demande légitime ?
Réponse apportée par la DREETS Nouvelle Aquitaine (à lire dans la lettre d'actualités de novembre 2025).

14.9 Les congés pour examens

Intervenant dans le cadre de la préparation en apprentissage au Diplôme de Comptabilité Gestion, je souhaiterais bénéficier de votre éclairage concernant la mise en œuvre des congés de révision afin de garantir l'équité de traitement de nos candidats à ce diplôme et harmoniser les pratiques des employeurs.
Selon l'article L.6222-35 du Code du travail, pour la **préparation directe des épreuves**, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Il **doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis** dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de vingt-et-un ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.
Notre centre de formation est organisé comme suit durant les deux années du contrat d'alternance :

- 1ère année : formation et inscription aux 4 UE de la formation dispensée (Droit fiscal, Droit social, Finance d'entreprise et Comptabilité Approfondie).
- 2ème année : formation et inscription aux 3 UE de la formation dispensée (Contrôle de gestion, Management, Droit des sociétés) + inscription aux UE non validées en N-1 (certains apprentis devront ainsi passer 7 épreuves à la session de juin 2026).
- Un avenant de 1 an peut être envisagé avec l'accord de l'employeur pour une 3ème année de formation en cas d'échec.

L'an dernier, nos apprentis de 1ère année ont posé leurs 5 jours de congé de révision.
Cette année, certains employeurs ont accordé d'office leur demande de congé de révision tandis que d'autres refusent leur demande de congé de révision au motif qu'ils ont déjà pris ce congé de révision l'an dernier et qu'il ne peut être pris une deuxième fois cette année ; d'autres au motif que le congé de révision ne peut être pris que l'année de délivrance de l'examen.
=> Quid avec le DCG dont le candidat peut garder le bénéfice de ces notes durant 8 ans pour délivrer le diplôme ; quid pour l'apprenti qui peut s'inscrire à toutes les UE pour passer son DCG en 1 an, en 2 ans ou en 3 ans : **Combien de jours et combien de fois l'apprenti en DCG peut-il alors bénéficier de son congé de révision ?**
Au regard de la spécificité du règlement d'examen du DCG - contrairement à celui d'un Bac professionnel ou d'un BTS dans lesquels la mise en œuvre des congés de révision la dernière année de formation lors des épreuves finales en ponctuel ne pose aucun doute et ne peut donner lieu à aucune interprétation - je souhaiterais connaître votre raisonnement concernant les modalités d'application de l'article L6222-35 spécifiquement pour les apprentis en DCG.

Sauf erreur de ma part, vous n'êtes pas destinataire du FIL Apprentissage, mensuel publié par la mission régionale.
Pour votre information, le **lien direct** vers le FIL d'avril 2026.
Ce sujet est traité dans une des fiches ressources du FIL, en dernière page concernant l'indicateur 15 de QualiOpi / indicateur 25 d'Eduform

15	**Q15E25** -	Droits et devoirs des apprentis / Carte d'étudiant des métiers / Aides / **Congés** / Santé et sécurité / Travaux réglementés / Horaires de travail / Frais (restauration, …) / Règlement intérieur / Conseil de discipline / Accident de travail – de trajet / Abandon de poste / Arrêt maladie / Congés maternité – paternité / Gestion de l'absentéisme - Absences justifiées et injustifiées / Rémunération des apprentis / Succession de contrats / Fermeture pour vigilance météo / Liquidation judiciaire / *En complément, le kit genially sur les droits et devoirs (DREETS – CARIF-OREF).*

Vous noterez en synthèse et pour répondre à votre question que ce droit n'est pas "sécable", et qu'il est valable une fois par contrat maximum.
Plus d'informations dans l'extrait en bas de ce message de la fiche **Q15E25**, pages 6 à 8
Vous pouvez lire également des compléments dans la Foire aux questions publiée chaque mois dans le FIL en page de garde (**accès direct à la FA**Q - indicateur 15, "Les congés pour examens").
Droits aux congés pour les révisions avant les examens.

Pour rappel, chaque apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves dans le mois précédant l'examen (avec maintien du salaire) - Réf. Article L. 6223-4 du code du travail. Ce droit est ouvert par contrat, et donc seulement pour la dernière année dans le cadre des examens terminaux. (Cf. le Précis de l'apprentissage).
Extrait : « L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionné uniquement par un contrôle continu.
Il est à noter que ce droit accordé aux apprentis ne se cumule pas avec celui dont peuvent bénéficier les étudiants détenant un contrat de travail de droit commun, issu de l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui dispose que « Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention

d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. ».

La DGEFP interpellé sur ce sujet rappelle les principaux points de vigilance :

- *Ce droit n'est pas « sécable » ; le Précis de l'apprentissage le rappelle.*
- *Attention, ce droit n'existe que si le CFA n'organise pas une semaine de révision supplémentaire ; il est également inopérant en cas de « contrôle continu ».*
- *Ce droit n'existe que dans le cadre strict des textes pour les examens terminaux donc, une fois par contrat maximum.*

(Compléments apportés par la mission)

Pour limiter tout abus, les entreprises signataires de contrat d'apprentissage peuvent exiger du CFA la preuve des attestations d'inscription individuelle émises par le service des examens et concours afin de contrôler selon quelle modalité est inscrite l'apprenti (examen ponctuel ou contrôle en cours de formation). Il pourra demander par ailleurs si le CFA a programmé une semaine de révision supplémentaire ou non.

Un point de vigilance : les modalités d'évaluation en CCF ne s'appliquent pas forcément à toutes les épreuves de l'examen. Aussi, les 5 jours de congés pour révision pourraient être accordés à un apprenti inscrit dans une formation habilitée au CCF mais pour la préparation d'une ou de plusieurs épreuves évaluées en ponctuel final et si le CFA ne propose pas non plus de temps de révision.

Droit aux congés payés

***Actualités :** Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie : les nouvelles règles applicables (Juin 2024=*
A consulter sur le Code du travail numérique.

Extrait : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258

« Votre congé principal (soit 4 semaines consécutives maximum) peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période légale de prise de congés (du 1er mai au 31 octobre). Le congé principal est alors fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois).

Vous pouvez alors bénéficier de jours de congés supplémentaires dits jours de fractionnement, sous conditions :

Période du 1er mai au 31 octobre

Vous devez prendre un congé d'au moins 12 jours ouvrables : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise (soit 2 semaines) sur la période allant du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours.

Ce congé doit être pris en continu. Il ne peut pas être fractionné.

Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée :

- *Soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou convention ou accord de branche*
- *Soit, en l'absence d'accord ou de convention applicable, obligatoirement entre le 1er mai au 31 octobre de chaque année*

Période du 1er novembre au 30 avril

Si vous ne prenez pas la totalité de votre congé principal de 4 semaines durant la période de prise légale (du 1er mai au 31 octobre), vous pouvez alors bénéficier de jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Ces jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- *1 jour ouvrable : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise (si vous prenez entre 3 et 5 jours de congés en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre)*
- *2 jours ouvrables (si vous prenez 6 jours minimum de congés en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre)*
- *la convention collective ou l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les règles d'application des jours de fractionnement ».*

Le temps de formation en CFA est pris en compte dans le calcul des congés payés, mais les congés payés déterminés par nature dans le cadre d'un contrat de travail, ne s'entendent qu'en entreprise. Par incidence, les congés payés ne peuvent être pris que pendant les périodes d'alternance en entreprise.

Pour rappel, le code du travail impose que l'employeur ne doivent pas empêcher l'apprenti de suivre ses cours théoriques en CFA (Article L6223-4).

Article L223-1 + articles suivants Modifié par Loi 80-386 1980-05-30 art. 3 I JORF 31 mai 1980

Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la forme coopérative, et tout salarié des professions libérales, des offices ministériels, des syndicats professionnels, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles suivants.

Article L6222-23

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Article L6222-24

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat

Plus de détail sur les principaux textes de cadrage en apprentissage pour l'employeur.
*A consulter dans la fiche thématique "**Gestion de l'absentéisme en apprentissag**e"*

Je me permets de vous solliciter sur le congé pour révision.
Nous avons le service RH d'une entreprise qui refuse de donner un congé de 5 jours consécutifs pour révision dans le cadre de ses examens prévus en mai, prétextant **l'absence de formulation explicite sur la sécabilité dans l'article L.6222-35 du Code du travail**. Le code mentionne bien le droit à cinq jours ouvrables dans le mois qui précède les épreuves terminales, mais ne précise ni que ces jours doivent être pris en une seule fois, ni qu'ils seraient, en tant que tels, non sécables. L'information « une seule fois par contrat d'apprentissage » apparaît dans le Précis et dans la note relayée par vous, mais pas dans le texte de loi lui-même, ce qui laisse selon lui la place à des lectures différentes.
J'ai fait référence à la fiche ressource Q15E25 page 7 ainsi qu'au précis de l'apprentissage page 14 « *Droits aux congés pour les révisions avant les examens* »
La DRH m'a interpellée également sur le terme **éventuellement** renforçant sa logique d'interprétation qu'elle pas obligation de donner un congé de 5 jours consécutifs pour révision à son apprenti.
De mon côté je n'ai pas trouvé de texte ou note de la DGEFP précisant que le droit n'est pas sécable et je ne sais plus quoi lui répondre. Je pensais **que 5 jours au titre d'une semaine de révision** était assez explicite.
Le contenu, et de l'article L6222-35 du code du travail et de la fiche rappelant le "Précis de l'apprentissage" (lequel fait force de loi en tant que publication de la DGEFP) se suffit à lui-même.
Extrait de l'article L6222-35 du code du travail
Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de **cinq jours ouvrables** (...à Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, **est situé dans le mois qui précède les épreuves** (...)".
Extrait de la de la fiche Q15E25

Droits aux congés pour les révisions avant les examens.

Pour rappel, chaque apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves dans le mois précédant l'examen (avec maintien du salaire) - Réf. Article L. 6223-4 du code du travail.
Ce droit est ouvert par contrat, et donc seulement pour la dernière année dans le cadre des examens terminaux. (Cf. le Précis de l'apprentissage).
Extrait : « *L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionné uniquement par un contrôle continu.*
Il est à noter que ce droit accordé aux apprentis ne se cumule pas avec celui dont peuvent bénéficier les étudiants détenant un contrat de travail de droit commun, issu de l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui dispose que « Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. ».
La DGEFP interpellé sur ce sujet rappelle les principaux points de vigilance :

- Ce droit n'est pas « sécable » ; le Précis de l'apprentissage le rappelle.
- Attention, ce droit n'existe que si le CFA n'organise pas une semaine de révision supplémentaire ; il est également inopérant en cas de « contrôle continu ».
- Ce droit n'existe que dans le cadre strict des textes pour les examens terminaux donc, une fois par contrat maximum.

Je me permets de vous solliciter concernant une question liée au Code du travail et au statut d'apprenti, question qui m'a été posée par une UFA pour une formation.
Ma demande concerne l'application de l'article L.6222-35 du Code du travail, qui prévoit pour tout apprenti, quel que soit le niveau de diplôme, cinq jours ouvrables de congés supplémentaires dans le mois précédant les épreuves terminales.
Dans le cas de l'UFA qui m'a sollicitée, les examens finaux sont organisés en deux sessions :

- Janvier : épreuves sur trois jours
- Juin : épreuves sur cinq jours

Ces cinq jours de congés supplémentaires sont-ils fractionnables, afin de pouvoir en bénéficier avant chacune des deux sessions d'examen ? Ou doivent-ils obligatoirement être pris en une seule période avant la dernière session ?
Pour rappel, je vous recommande de ne pas hésiter à user de l'onglet "recherche" de votre navigateur à partir du FIL Apprentissage pour rechercher d'éventuelles réponses à vos questionnements.
Tout en restant à l'écoute et à disposition si besoin.
Pour le sujet de votre message, en tapant "congés" dans le FIL, la fiche ressource **Q15E25** est soulignée.
Dans cette fiche ressource, de même en tapant "congés", le paragraphe suivant s'affiche :

Droits aux congés pour les révisions avant les examens.
Pour rappel, chaque apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves dans le mois précédant l'examen (avec maintien du salaire) - Réf. Article L. 6223-4 du code du travail.
Ce droit est ouvert par contrat, et donc seulement pour la dernière année dans le cadre des examens terminaux. (Cf. le Précis de l'apprentissage).
Extrait : « L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionné uniquement par un contrôle continu.
Il est à noter que ce droit accordé aux apprentis ne se cumule pas avec celui dont peuvent bénéficier les étudiants détenant un contrat de travail de droit commun, issu de l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui dispose que « Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. ».
La DGEFP interpellé sur ce sujet rappelle les principaux points de vigilance :

- *Ce droit n'est pas « sécable » ; le Précis de l'apprentissage le rappelle.*
- *Attention, ce droit n'existe que si le CFA n'organise pas une semaine de révision supplémentaire ; il est également inopérant en cas de « contrôle continu ».*
- *Ce droit n'existe que dans le cadre strict des textes pour les examens terminaux donc, une fois par contrat maximum.*

(Complément apporté par la mission)
Pour limiter tout abus, les entreprises signataires de contrat d'apprentissage peuvent exiger du CFA la preuve des attestations d'inscription individuelle émises par le service des examens et concours afin de contrôler selon quelle modalité est inscrite l'apprenti (examen ponctuel ou contrôle en cours de formation). Il pourra demander par ailleurs si le CFA a programmé une semaine de révision supplémentaire ou non.
Un point de vigilance : les modalités d'évaluation en CCF ne s'appliquent pas forcément à toutes les épreuves de l'examen. Aussi, les 5 jours de congés pour révision pourraient être accordés à un apprenti inscrit dans une formation habilitée au CCF mais pour la préparation d'une ou de plusieurs épreuves évaluées en ponctuel final et si le CFA ne propose pas non plus de temps de révision.

14.10 Apprentissage et jours fériés

Nous nous interrogeons sur l'obligation ou non de faire rattraper le volume horaire des jours fériés qui tombent sur une semaine de formation pour nos apprentis. Si je me base sur le code du travail c'est interdit mais est ce la même règle sur le temps de formation.
Après quelques recherches, notamment dans le code du travail numérique

- Jours fériés et ponts dans le secteur privé

- Les jours fériés et les ponts

On peut lire notamment : "La loi interdit la récupération des jours fériés chômés. Il s'agit là d'une disposition d'ordre public, à laquelle il ne peut être dérogé".
Ce principe s'appliquerait donc indifféremment en entreprise et en CFA.
Interrogée sur la question, la DGEFP ajoute :

- En matière de jour férié (et chômé) au titre du code du travail, il n'en exist qu'un, à savoir le 1er mai, et les « autres » relevant parfois plus des conventions collectives appliquées (ou pas) par les entreprises, voire parfois par des CFA eux-mêmes, et suivant également les spécificités régionales.
- si la notion de « non-rattrapage » s'applique systématiquement à toutes les parties de la formation des apprenti(e)s, il s'agira toutefois de vérifier que la quotité minimale de formation théorique est bien respectée pour que le contrat puisse être qualifié « d'apprentissage »
- Qu'il soit en formation théorique comme pratique, l'apprenti(e) est, avant toute chose, un(e) salarié(e) régi(e) par le seul code du travail initialement.
- Si il/elle n'est pas en formation théorique, il/elle doit être en formation pratique en entreprise, sauf congé posé régulièrement, et pris exclusivement sur cette dernière.

Il faut enfin ajouter qu'il existe des exceptions, et notamment dans le secteur de l'hôtellerie-restauration
Extrait du site de l'Hôtellerie - Restauration :
"*Le code du travail pose le principe qu'il est interdit de faire travailler un apprenti mineur un jour férié, sauf ceux appartenant aux secteurs d'activités suivants : l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réceptions, les cafés, tabacs et débits de boissons. Dans ce cas, il doit bénéficier d'une majoration égale au double du salaire de base journalier.*
Les apprentis majeurs sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés en matière de droit du travail et, par conséquent, pour les jours fériés. Ils doivent donc remplir la condition d'ancienneté d'un an pour bénéficier des jours fériés. Seule exception : le 1er mai, qui est le seul jour férié accordé par le code du travail et qui doit être payé double en cas de travail et ce sans condition d'ancienneté".
Lire en complément l'article plus complet de la DREETS PACA sur le sujet (mai 2026).

14.11 La demande de suivi des enseignements en CFA par un apprenti en arrêt de travail

Je me permets de vous contacter suite à mon appel téléphonique avec l'académie d'Aix-Marseille, qui m'a orientée vers vous afin de signaler et clarifier la situation de (…), actuellement en deuxième année de BTS (…) au CFA (…).
Le (…) octobre 2025, (…) a été exclu de son cours de régulation (…) qui lui a indiqué qu'une nouvelle règle, entrée en vigueur le 1er septembre 2025, interdisait aux apprentis en accident du travail d'assister aux cours pédagogiques.
(….) Nous sollicitons donc votre aide afin de :

- Vérifier l'existence de cette règle évoquée par le lycée, prétendument diffusée par le rectorat le 1er septembre 2025 ;
- Obtenir une clarification officielle sur le droit pour un apprenti en accident du travail, disposant d'un certificat médical, d'assister à ses cours pédagogiques ;
- Et, le cas échéant, permettre à (…) de reprendre sa formation au plus vite dans des conditions normales.

La question porte sur la couverture assurantielle de l'apprenti et des risques que l'apprenti, mais également les CFA qui les accepteraient en leur sein encourent dès lors qu'un arrêt de travail a été prononcé. Les éléments qui suivent sont issues d'échanges avec la DGEFP et la DREETS PACA.
D'une part, un certificat médical qui pose des restrictions pour la réalisation du travail d'un apprenti, constitue une restriction d'aptitude médicale. Or, seul le médecin du travail peut émettre un tel avis, pas le médecin traitant (article L.4624-1 du code du travail). Un médecin traitant peut simplement délivrer un arrêt de travail. Mais dans ce cas il n'y a pas de distinction entre les périodes de cours et les périodes en entreprise.
D'autre part, selon l'article L.323-6 du code de la sécurité sociale, le salarié en arrêt de travail pour maladie doit respecter les prescriptions médicales et ne peut exercer d'activité non autorisée sans risque de suspension ou de suppression des indemnités journalières. Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en CFA. Toute suspension du contrat d'apprentissage (et notamment dans le cas d'arrêt pour « maladie »), pour quelques raisons que ce soit, interdit au CFA d'accueillir l'apprenti(e) en « cours » ou sur son domaine physique.
L'interdiction totale de suivi des enseignements théoriques et de toute présence physique des apprenti(e) concerné(e)s sur le domaine du CFA est donc prôné. Y compris des formations à distance. Dès lors que le contrat – fût-il d'apprentissage – est suspendu, aucune activité en rapport avec son objet n'est autorisée, fût-elle « à distance », et même à la demande de l'apprenti(e). La période d'arrêt de « travail » pour maladie doit être rigoureusement respectée dans sa nature et sa finalité, et en aucun cas pour permettre, d'une manière ou d'une autre, de contribuer à la réalisation de l'objet du contrat.

Par conséquent, les CFA sont conduits à interdire ces apprentis de se rendre et/ou se présenter dans leur organisme de formation théorique voire même de bénéficier en cette situation d'une formation « à distance ». Les organismes de formation théoriques doivent leur refuser toute présence et/ou accès sur leur domaine, et toute possibilité de suivre autrement cette formation.
Ainsi, en appliquant le « droit commun », tant celui du droit du travail interne que du droit européen du travail, la protection des parties au contrat d'apprentissage, mais aussi des autres acteurs de l'apprentissage, pourra être assurée. Et ce qu'il s'agisse d'une éventuelle problématique de « trajet » que de « travail » dans ce cadre. Les dispositions de l'article R. 6222-10 du code du travail, et, éventuellement, de l'article L. 6222-23 du même code, pourront alors, tout aussi éventuellement, être appliquées.
Pour rappel : les alternatives possibles à l'issue de l'arrêt de travail. En effet, dans le cas d'arrêts maladie, deux alternatives sont possibles a priori :

- Soit la prolongation et/ou la succession d'arrêts peuvent mettre en péril la réussite à l'examen de l'apprenti. Il est dans ce cas possible de prolonger la durée du contrat. En effet, 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 - 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.
- Soit une demande de dérogation peut être faite auprès du Rectorat pour certains diplômes et sur la base du code de l'éducation. Exemple en BTS. L'Article D643-16 précise : "Pour se présenter à l'examen, les candidats doivent : 1° Soit avoir suivi une préparation au diplôme par la voie scolaire, de l'apprentissage ou de la formation professionnelle continue dont la durée est fixée conformément aux dispositions des articles D. 643-5 à D. 643-12 ; 2° Soit avoir accompli un an d'activités professionnelles effectives dans un emploi de niveau au moins égal à celui de technicien et dans un domaine professionnel en rapport avec la finalité du diplôme postulé. Ils doivent, en outre, être inscrits en vue de l'obtention du diplôme. Les candidats mentionnés au 1° qui, au cours de leur préparation au diplôme, ont changé de voie de préparation s'inscrivent à l'examen au titre de celle dans laquelle ils achèvent leur formation. Le recteur de région académique, en fonction de la situation personnelle exceptionnelle d'un candidat résultant notamment d'une formation incomplète pour raisons de force majeure, de maladie, d'accident ou de maternité, peut accorder une dérogation aux conditions de durée de formation énoncées au 1°. Les conditions de titre ou d'exercice professionnel sont exigibles à la date à laquelle le candidat se présente à la dernière unité ouvrant droit à la délivrance du diplôme ou à l'ensemble du diplôme".

Source : Fiche ressource « La gestion de l'absentéisme en apprentissage ».

14.12 Le cas d'une apprentie en congé maternité

Je souhaite vous questionner sur le cas d'une apprentie BTS (…). Elle est enceinte et accouchera début 2026.
Et son entreprise en difficulté a été mise en liquidation judiciaire, la finalisation de sa situation est en cours.
De la note Q15/E25, il ressort bien la suspension du contrat de travail pendant un arrêt maladie
Mais en l'éspèce, il ne sera plus question d'un contrat de travail / apprentissage, mais du statut de Stagiaire de la Formation Profesionnelle.
Ce statut ouvre les droits sociaux et permet à l'apprentie de suivre sa formation en alternant periodes de cours en CFA et recherche d'entreprise pour 6 mois maximum.
Par parallélisme des formes, vu que le statut de Stagiaire permet de suivre les cours, il est assimilable à une période "classique". A l'inverse, l'arret maladie (maternité) suspendra le contrat, et donc le statut de stagiaire en proscrivant la participation aux cours.
En tenant compte de cela, et n'ayant pas trouvé de cadre juridique inverse, je suis amené à considérer que le statut de stagiaire sera suspendu pendant l'arret maladie. Ainsi, si l'arret maladie est terminé avant la date d'examen et que la periode de statit de stagiaire couvre la période des examens, alors, l'apprentie sous statut de stagiaire de la formation professionnelle peut presenter son BTS.
Etes vous d'accord avec ces conclusions ? C'est un cas nouveau et nous avons alerté l'apprentie sur les difficultés dans le contexte qui sera le sien à se préparer au BTS. Un echec est possible et un redoublement pourra être évoqué en temps voulu mais pour l'heure elle envisage de présenter le BTS.

La fiche ressource "La gestion de l'absentéisme en apprentissage" apporte des compléments spécifiques sur des cas concrets.... le congé maternité est traité.

Il faut différencier les situations, un congé maternité (et non un arrêt maladie) dans ce cas actif avant la liquidation judiciaire de l'entreprise … et le statut de stagiaire de la formation professionnelle qui n'est pas encore le cas puisque la liquidation n'est pas prononcée sauf erreur de ma part …
Extrait de la page 25
- *Pendant son congé de maternité, l'exécution de son contrat de travail est suspendue. Cette suspension concerne la partie en entreprise.*
- *Formation au CFA : Durant son congé de maternité, la présence de l'apprentie aux cours dispensés au CFA sera interrompue. Il est important de maintenir le lien avec l'apprentie et de discuter avec elle des modalités de reprise de sa formation après son congé.*

Toutefois, si l'apprentie manifeste la volonté de suivre les enseignements pendant son congé maternité, une autorisation préalable écrite et totale (plateaux techniques compris) est nécessaire. Cette autorisation doit être délivrée par le médecin-conseil de la MSA (voire un écrit de ce dernier renvoyant vers le médecin ayant délivré l'arrêt de travail initial pour délivrer cette même autorisation). En complément, il s'agira également d'obtenir l'accord (écrit) des deux parties au contrat d'apprentissage, soit l'apprentie et son employeur.
A savoir : l'apprentie doit être préalablement informée qu'elle ne pourra pas être rémunérée par ce suivi des cours, ni protégée au titre assurantiel, notamment en matière d'accidents du travail ou de trajet… Ce suivi des cours peut toutefois être fait dans le cadre d'un parcours aménagé par le CFA, notamment via des enseignements et un accompagnement à distance.
- *Prolongation du contrat : L'article R6222-10 du code du travail prévoit qu'une convention tripartite peut être conclue pour allonger la durée du contrat d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprentie. La grossesse est considérée comme une raison indépendante de la volonté de l'apprentie. Cette prolongation permet de compenser la période d'absence et de s'assurer que l'apprentie puisse achever sa formation*

Enfin, comme le précise cette même fiche ressource, une dérogation pour passer l'examen du BTS dans le cas de congé maternité comme d'arrêt maladie peut être demandée, mais soumise à l'instruction du corps d'inspection (voir tous les détails dans cette même fiche). Car réglementairement, cette candidate ne peut pas se présenter à l'examen après avoir eu un congé maternité pendant le cycle de son contrat d'apprentissage.
Vous avez noté que la fiche Q15E25 traite également de la liquidation judiciaire.

14.13 Demande dérogation vacances scolaires

L'année dernière, nous avons déposé sur le site *'démarches.simplifiées'* les demandes de dérogation pour nos apprentis âgés de – 15 ans scolarisés dans notre CFA pour qu'ils puissent être présents en formation pendant les vacances scolaires.
Cette année, nous n'avons pas réussi à trouver la procédure à suivre pour la rentrée 2025 sur le fil d'actualités. Ainsi pourriez vous me communiquer la procédure à suivre ?

La procédure est inchangée … le CFA dépose dans le dossier de l'élève correspondant dans la plateforme (dans l'onglet "messagerie") la demande de dérogation signée par les parents de l'élève.
Vous trouverez dans la fiche Q15E25 (page 20)
Extrait :
"S'agissant des vacances *scolaires, qui sont par principe à respecter pour tous les élèves sous statut scolaire, des dérogations sont possibles pour les jeunes de moins de 15 ans inscrits en CFA.*
En effet, un élève de moins de 15 ans sous statut scolaire bénéficie des vacances scolaires. Extrait : "Les élèves bénéficient de la durée totale des divers congés scolaires, aux dates fixées par la/le ministre chargé de l'éducation nationale.
Des dérogations aux dispositions ci- dessus peuvent être accordées par l'inspecteur(trice) d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale".
Process à suivre : Déposer dans la plateforme "demarches-simplifiees" correspondant au dossier de l'élève, un courrier signé du ou des deux représentants légaux des élèves concernés, reprenant par exemple la formulation suivante (proposition) :
Courrier adressé à l'inspecteur(trice) d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale
Date : (…)
Madame, Monsieur
Cette demande concerne notre enfant de moins de 15 ans, (…), actuellement inscrit au sein du CFA (…) à (…), et sous statut scolaire jusqu'à l'âge de ses 15 ans assuré par son établissement d'origine, le collège (…) à (…).
Conformément aux termes de la convention relative à l'organisation de stage d'application en milieu professionnel publiée au BO n°29 du 18 juillet 2024 (article 8), nous souhaiterions solliciter de votre part une dérogation pour qu'il/elle puisse suivre son alternance programmée en CFA durant une partie des vacances scolaires de la Toussaint, soit la semaine du (…) au (…).
Il est entendu par contre avec le CFA et l'entreprise signataire de la convention de stage, que notre enfant

bénéficie du reste des vacances scolaires, soit la semaine du (...) au (...).
Nous espérons que vous pourrez répondre favorablement à notre demande et nous vous en remercions par avance.
(...) Nota bene : Article 8 du BO n°29 du 18 juillet 2024 : "Les élèves bénéficient de la durée totale des divers congés scolaires, aux dates fixées par la/le ministre chargé de l'éducation nationale. Des dérogations aux dispositions ci- dessus peuvent être accordées par l'inspecteur(trice) d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale".
Selon le principe « Silence vaut accord », l'absence de retour de l'administration vaudra dérogation".

14.14 Aide au permis de conduire

Nous avons un jeune en apprentissage. Inscrit en EPLE, mais sous statut d'apprenti
La famille souhaite bénéficier d'une prise en charge pour le permis de conduire. Prise en charge qui, sauf erreur de notre part, se fait par le CFA.
Cependant, le CFA explique que le jeune ne relève pas de lui, puisqu'il est en EPLE (...)

Ce jeune a bien le statut d'apprenti, il est en contrat (d'apprentissage) qui le lie à son employeur. Qu'il soit en EPLE ou ailleurs, il est donc apprenti et il est lié également à un CFA dans le cadre d'une convention de formation.
Il faudrait savoir comment se situe l'EPLE par rapport au CFA : est-ce une Unité de formation par apprentissage (UFA) par exemple ?
Pour rappel, les Unités de Formation par Apprentissage sont dans la majorité des cas des entités d'enseignement implantées dans un établissement de formation qui sont conventionnées avec un CFA (via une « convention constitutive »), en vue d'assurer, par délégation, la formation d'apprentis. L'UFA dispense l'intégralité de la formation. Les conventions constitutives ont vocation à répartir les niveaux de responsabilité entre chaque partie prenante, les missions associées et selon le cas les frais inhérents à la mise en œuvre des actions de formation par apprentissage. Dans certains cas, la responsabilité pédagogique est assurée par le CFA signataire des contrats au-delà de la responsabilité administrative et financière, dans d'autres cas cette responsabilité pédagogique est confiée aux UFA.
Donc la réponse à la question dépend de cela, soit cette demande d'aide est à l'initiative du CFA, le cas échéant de l'EPLE en tant qu'UFA et en tant que responsable administratif et financier si tel est le cas.
Pour rappel, tous les CFA ont une obligation 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 » (cf article L.6231-2 du code du travail).
Sur les aides au permis de conduire, pour rappel, tout le détail dans la fiche Q16E26

14.15 Horaires de formation en CFA pour les mineurs

Je me permets de vous solliciter concernant l'accueil en CFA des jeunes de moins de 15 ans.
En consultant la FAQ académique 2024-2025, j'ai constaté :
- en page 132, il est indiqué que pour les moins de 15 ans, la durée hebdomadaire en entreprise ou en formation serait limitée à 30 heures par semaine (en cohérence avec l'obligation scolaire)
- en page 206, la FAQ renvoie à l'arrêté du 21 novembre 2018, article 5, qui fixe à 35 heures par semaine et 8 heures par jour le maximum des enseignements et activités encadrées sous statut scolaire.
Afin de garantir la conformité de notre organisation, pourriez-vous nous préciser s'il convient pour les CFA d'aligner la durée de présence des jeunes de moins de 15 ans sur 30h/semaine, ou s'il faut appliquer strictement les dispositions de l'arrêté du 21 novembre 2018 ?

Extrait de la la fiche Q15E25
Considérant les éléments suivants :

- Extrait de la FAQ DGESCO – Août 2025 : « Le volume horaire maximal est conforme au droit commun appliqué aux élèves et respecte l'organisation du temps scolaire. Leur journée est limitée à 6 heures de cours en classe de sixième, à 7 heures de cours en cycle 4 et atteint au maximum 35 heures hebdomadaires. Aucun minimum n'est indiqué » ;
- L'arrêté du 21 novembre 2018 relatif à l'organisation et aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant aux certificats d'aptitude professionnelle dans son article 5, précise : " Pour chaque élève, le volume des enseignements et des activités encadrées ne doit pas excéder huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine" ;

Les CFA pourront rechercher à aligner l'emploi du temps des élèves sous statut scolaire (les élèves de 14 ans à la sortie du collège et atteignant 15 ans avant le terme de l'année civile et intégrant un parcours de formation en apprentissage) avec celui des apprentis de manière à leur permettre de suivre au mieux l'ensemble du parcours de formation. Modèle 7 heures par jour et dans tous les cas 35 h au maximum par semaine.

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

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

14.16 Rémunération des apprentis

N'ayant trouvé aucun document à ce sujet, pourriez-vous m'indiquer si le CAP Menuisier Fabricant est considéré comme connexe à la formation CAP Ébénisterie ? (apprenti ayant réussi son CAP Menuiserie Fabricant en apprentissage et qui souhaite intégrer un CAP Ébénisterie en 1 an).
NB : ce message contient des liens hypertextes actifs

Je mesure que parfois, la recherche peut être longue ... mais je me permets de vous rappeler également que vous pouvez procéder ainsi (cette démarche valant également dans le FIL et dans leurs fiches ressources) :
par exemple depuis **la FAQ** accessible dans chaque FIL (page de garde) : tapez dans l'onglet "recherche" de votre navigateur ou en tapant Ctrl+F un mot clef. Dans ce cas, le mot "connexe".
J'accède en suivant cette procédure, au contenu suivant qui devrait répondre à votre question
Merci de parler de CAP Ébéniste (**RNCP 37538**) et non ébénisterie.
Si je devais résumer les éléments clefs à retenir :
Trois conditions cumulatives sont requises pour que la rémunération de l'apprenti soit majorée de quinze points (article D6222-30 du Code du travail).
- le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an ;
- le contrat d'apprentissage est conclu afin de préparer un titre ou un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- la qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du titre ou diplôme précédemment obtenu.
L'article ne parle pas de diplômes connexes sauf erreur de ma part.
La qualification recherchée en préparant le CAP Ébéniste est en rapport direct sauf erreur de ma part avec celle qui résulte du diplôme précédemment acquis (CAP Menuisier fabricant).
La confirmation devrait être faite par l'OPCO financeur du contrat.
EXTRAIT de la FAQ (voir plus bas ....).

Pourrais-je vous poser une question sur la rémunération des apprentis en CAP AEPE dans une structure de garde d'enfants à domicile, lorsque ces personnes sont en stage en crèche. 3 semaines de stage/an.
Nous les rémunérons car nous sommes en contrat 35h et que nous estimons que cela fait partie de notre responsabilité. Mais certaines structures ne les rémunèrent pas.
Nous ne trouvons rien de très clair dans les textes, pouvez-vous m'apporter une réponse ?

La question que vous posez est importante, et vous me préciserez, si vous le souhaitez, les CFA concernés.
D'emblée, je souhaite préciser que le terme de "stage" est inadapté dans le cas d'apprentis. En effet, un apprenti, qui est un salarié d'une entreprise (le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail de type particulier) ne peut prétendre à des stages.
Par contre, le Code du travail permet aux apprentis de bénéficier de périodes de formation complémentaires dans une voire deux autres entreprises dès l'instant où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas la totalité des compétences du référentiel de la certification préparée (cf articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail).
Une convention avec une tierce entreprise est signée à cette fin par l'ensemble des parties prenantes (entreprise signataire du contrat d'apprentissage, entreprise d'accueil, apprenti ou son représentant légal).
Donc, durant ces périodes, l'apprenti doit être rémunéré par son entreprise.
La convention prévoit par contre d'éventuelles compensations financières entre les deux entreprises signataires.
Tout le détail à lire dans la fiche **Positionnement pédagogique en apprentissage** (pages 11 à 13) - extrait :

Précis sur le cadre réglementaire de référence (Conventionnement avec une tierce entreprise) :

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.
Dans le cas où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas la totalité des objectifs de formation, elle est contrainte de signer une convention de formation avec une autre entreprise notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qu'elle n'utilise pas.
Au-delà, certains référentiels font expressément référence à plusieurs secteurs d'activité à couvrir par l'entreprise, obligeant de fait l'entreprise signataire du contrat soit à pouvoir proposer l'ensemble, le cas échéant à recourir à ces types de conventionnement.

Pour rappel, le lien direct vers le modèle régional que le CFA peut utiliser : modèle de convention avec une tierce entreprise, avec ajout d'une attestation type des compétences développées par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil.

Ce conventionnement est limité :
- A un nombre d'entreprises d'accueil (**deux maximum**) ;
- A une durée maximale autorisée : **le temps passé dans les ou l'entreprise d'accueil ne peut pas excéder la moitié du temps prévu de formation pratique** (article R. 6223-10, alinéa 2 du point I., du même code).

Aucune durée minimale de période de formation professionnelle dans un autre secteur n'est définie mais le CFA doit s'assurer que les compétences acquises lui permettent de présenter l'ensemble des épreuves. C'est donc généralement au CFA d'en apprécier la durée tout d'abord en fonction du nombre et de la nature des compétences non développées dans l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage, et donc à aller "chercher" dans une tierce entreprise, mais également en fonction de ce que cette entreprise acceptera (car l'apprenti reste salarié de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage pendant la durée de la convention). Les entreprises peuvent selon le cas s'entendre pour prévoir des reversements entre elles. En règle générale, ces durées n'excèdent pas quelques semaines. Dans l'absolu, on pourrait questionner la justesse du choix de l'entreprise par rapport au diplôme cible si cette durée devait aller au-delà … et il arrive que des ruptures de contrat d'apprentissage soient signés à la suite de ce contrôle pendant la période probatoire avant la signature d'un contrat d'apprentissage avec une nouvelle entreprise plus adaptée au référentiel du diplôme.
- A la désignation au sein de ces entreprises d'accueil d'un maître d'apprentissage répondant aux conditions légales et réglementaires (voire conventionnelles) et présent aux côtés de l'apprenti(e) pendant cette « mise à disposition ».

Par ailleurs, la convention conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti devra notamment prévoir les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de partage des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti.
La transmission au coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique des copies des conventions avec une tierce entreprise est recommandée, sur la base de l'article R6223-12 : « *Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis, à l'organisme en charge du dépôt ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1* ».

Tout le détail de la procédure est rappelé dans les textes réglementaires suivants :

Décret n°2012-627 du 2 mai 2012	*Décret n° 2012-627 du 2 mai 2012 relatif à l'accueil des apprenti(e)s dans plusieurs entreprises, modifié par les articles R6223-10 à R6223-16 du Code du Travail*

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 - article 3	*Décret portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage précise la procédure de conventionnement avec une entreprise d'accueil.*
R6223- 10 modifié	*I. Afin de permettre à l'apprenti(e) de compléter sa formation, en application de l'article L. 6221-1,* ***une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci.*** ***L'accueil de l'apprenti(e) dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.*** *II. En application des dispositions de l'article L. 6223-5, un maître d'apprentissage est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.* *Pour l'application de l'article R. 6223-6 à chaque entreprise d'accueil, l'apprenti(e) est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprenti(e)s par maître d'apprentissage.* *La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprenti(e)s, prévue à l'article L. 6222-26, est accomplie sous la responsabilité du maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise d'accueil.* *III. Pour l'application du 3° du I de l'article L. 6131-1, l'apprenti(e) est pris en compte au prorata de son temps de travail dans chaque entreprise d'accueil.*
R6223-11 modifié	*L'accueil de l'apprenti(e) dans une autre entreprise que celle qui l'emploie fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti(e).* *La convention précise, notamment :* *1° Le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti(e) ;* *2° La durée de la période d'accueil ;* *3° La nature des tâches confiées à l'apprenti(e), qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;* *4° Les horaires et le lieu de travail ;* *5° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat d'apprentissage ;* *6° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise d'accueil et les pièces attestant du respect des conditions imposées par l'article L. 6223-8-1 ;* *7° Les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe l'employeur de l'apprenti(e) du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti(e) en son sein ;* *8° Les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprenti(e)s ;* *9° Les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti(e) ;* *10° Les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti(e) des frais de transport et d'hébergement ;* *11° L'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.*
R6223-12 modifié	*Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprenti(e)s, à l'organisme en charge du dépôt ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1.*
R6223-14 modifié	*Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti(e) continue de suivre les enseignements dispensés par le centre de formation auquel il est inscrit. Il se conforme au règlement intérieur de l'entreprise d'accueil.*
R6223-15	*L'entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail.* *Lorsque l'activité exercée par l'apprenti(e) dans l'entreprise d'accueil nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise.*
R6223-16	*L'engagement d'apprenti(e)s par une entreprise peut faire l'objet d'une décision d'opposition selon la procédure prévue à l'article L. 6225-1, lorsqu'il s'avère que les conditions dans lesquelles une partie de la formation est dispensée dans une ou plusieurs autres entreprises ne permettent pas le bon déroulement du contrat d'apprentissage.*

Selon la réglementation des salaires en apprentissage, en cas de poursuite de formation, pour un métier connexe, nous devons appliquer 15% sur le salaire de 2ème année. Il y a des métiers où l'identification du connexe est évidente : CAP Carrossier --> CAP Peintre auto = CAP Connexe
Par contre, il y a des métiers où c'est moins évident. Par exemple, le CAP EPC (equipier polyvalent de commerce) et le CAP PS ((production service restauration rapide).
Auriez-vous connaissance d'une liste officielle des CAP Connexes ?
J'en ai trouvé une sur l'académie de Rennes mais pas sur notre académie : liste connexes
Je peux vous apporter les réponses suivantes :

- le document date... et sauf erreur de ma part, ce n'est plus d'actualité
- la réponse a été faite dans la FAQ de l'année passée.

Si dans mon argumentation suivante, et sauf erreur de ma part, on pouvait estimer que les deux CAP (Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria) et Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant) ont un "rapport direct", cela ne semble pas être le cas entre le CAP équipier polyvalent du commerce et le CAP Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)

CAP Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)	**CAP équipier polyvalent du commerce**
Le titulaire du CAP Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria) exerce son métier dans différents secteurs de la restauration : - restauration rapide, - restauration commerciale libre-service (cafétéria), - restauration collective concédée ou directe dans les structures publiques, privées, associatives, (établissements scolaires, établissements hospitaliers, établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, foyers logement, ...), - entreprises de fabrication de plateaux-repas conditionnés (transports aérien, ferroviaire...)	Le titulaire du diplôme « CAP Équipier polyvalent du commerce » exerce son activité dans un cadre omnicanal au sein d'une unité commerciale qui distribue des produits et des services. Pour ce faire, il respecte les règles d'hygiène et de sécurité. Son activité consiste à : • assurer la réception et le suivi des commandes et des colis ; • contribuer à l'approvisionnement et à la mise en valeur de l'unité commerciale ; • accueillir, informer, conseiller et accompagner le client tout au long de son parcours d'achat. (....) Le titulaire du « CAP Équipier polyvalent du commerce » exerce ses activités dans tous les types d'unités commerciales, qu'il s'agisse de détaillants ou de grossistes

Un questionnement complémentaire de l'OPCO financeur du contrat me semblerait utile et nécessaire.

(Réponse faite dans la FAQ 2024-2025)
Dans le cas de la majoration du salaire d'un apprenti d'art. D6222-30 : « Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération prévue à l'article D. 6222-26.
Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.
Se pose la question de savoir sur quels éléments objectifs on se base pour analyser « le rapport direct » entre les qualifications ?
Concrètement, une entreprise précise : « Melle XX a fait un Cap cuisine l'année dernière et cette année il s'agit d'un Cap pâtisserie. Ce sont 2 disciplines bien différentes. En conséquence, et sauf erreur de notre part, la qualification n'est pas en lien direct avec celle qui résulte du diplôme précédent ».
Confirmez-vous cette analyse ? Sur quels éléments objectifs peut-on s'appuyer ?
Pour tenter de répondre à votre questionnement :

- La notion de "diplômes connexes" date d'avant la Loi, et sauf erreur de ma part, elle n'est plus reprise explicitement. Il existe encore des documents reprenant des listes de diplômes dits connexes, mais datant de 2019 et dont la légitimité pose question. Exemple de cette grille pour les CAP - Sur le cas d'espèce, un CAP cuisine est considéré comme connexe d'un CAP boulanger, mais l'inverse n'est pas vrai par exemple. Le site eduscol reprenant l'ensemble des diplômes professionnels (adresse :

https://eduscol.education.fr/774/les-diplomes-professionnels) ne fait pas état de l'existence de diplômes dits connexes.

- Objectivement, la seule référence pouvant éclairer ce "rapport direct" entre deux diplômes pourrait être trouvée dans la notion plus contemporaine des familles de métiers, liées à la rénovation de la voie professionnelle même si limitée aux diplômes de baccalauréat professionnel. Pour autant, ces familles de métiers ont été créés en prenant en compte la notion de diplômes dits intermédiaires, comme ce fut le cas des CAP ou e BEP à l'époque dans le parcours conduisant à l'obtention du baccalauréat professionnel. Dans la liste des familles de métiers (à lire sur le site education.gouv.fr), et dans le cas d'espèce, le CAP cuisine relèverait davantage de la famille des métiers de l'hôtellerie-restauration, et le CAP Pâtissier de celle des métiers de l'alimentation. Donc a priori, le rapport direct dont il est question ne serait pas établi, même si des rapprochements existent en termes de techniques par exemple.
- Le CFA met en avant cette absence a priori de rapport direct pour justifier le maintien de la rémunération de l'apprenti, ce qui pourrait être étonnant car défavorable à l'apprenti sauf à ce que ce soit une demande explicite de l'employeur. Il convient de rappeler qu'au-delà des textes réglementaires portant sur la rémunération, la convention collective applicable dans l'entreprise peut avoir sa propre grille de rémunération des apprentis et ainsi prévoir des pourcentages différents de ceux prévus par la loi. Dans ce cas, c'est le montant le plus favorable qu'il faut appliquer.
- Découlant du principe précédent, il conviendrait qu'un apprenti diplômé d'un CAP et qui poursuit un an supplémentaire pour acquérir un diplôme complémentaire, en tout état de cause avec un lien manifeste entre les deux, puisse bénéficier d'une rémunération supérieure, puisque cette rémunération ne pourra être liée à à une troisième année.
- Au-delà, je vous rappelle que d'autres ressources sont à disposition, et notamment extraites de la fiche Q15E25 ces ressources de la DREETS de Nouvelle Aquitaine, même si elles ne traitent pas directement de la problématique au coeur de votre message : "Un article très complet sur le sujet de la DREETS Nouvelle Aquitaine, janvier 2024 – Rémunération et apprentissage, les grands principes : Cas particulier du premier contrat; Cas particuliers de la succession de contrats (ressources de la DREETS de Nouvelle Aquitaine) : Article de septembre 2024 « Ensemble des points d'attention » /Illustration datée de janvier 2024 sous forme de cas pratiques (tableau récapitulatif)".

Le questionnement de la DGEFP pourrait être fait pour confirmer ou non cette position.

En complément : Concernant L'art. D6222-30 et la nécessité d'un rapport direct : « …… lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération prévue à l'article D. 6222-26. » le CFA de (…) estime que « La jeune a passé et obtenu un CAP PSR et désormais elle est en contrat CAP CSHCR. Il n'y a pas de majoration de 15% car les deux formations ne sont pas connexes. »
Il s'agit du rapport direct entre le CAP PSR (Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria) et le CAP CSHCR (CAP - Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant.)
J'ai suivi vos conseils et j'ai essayé de vérifier les familles des métiers.
Sur le site https://www.education.gouv.fr/reussir-au-lycee/les-familles-de-metiers-en-2de-professionnelle-324404
L'un des CAP existe bien dans la famille des métiers de l'hôtellerie.
Pour autant le CAP - Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria) n'est pas référencé du tout. Idem pour la grille pour les CAP
Quelle décision prendre ?
A sa création, le CAP Agent polyvalent de restauration (qui a précédé le CAP PSR) relevait d'une autre CPC que le CAP Commercialisation et service en restaurations, ce qui explique le fait que ce CAP n'ait pas été référencé dans la liste des diplômes connexes aux diplômes des métiers de l'hôtellerie restauration.
Cela n'est plus le cas aujourd'hui (voir la liste des 11 CPC). En effet, CAP PSR et CAP CSHCR sont dans la CPC Services et produits de consommation, et du même secteur professionnel : « Tourisme, hôtellerie, restauration » (Cf liste des diplômes en open data).
Dans les référentiels de deux CAP, les secteurs d'activité sont similaires ou quasi-similaires :

CAP PSR	CAP CSHCR
Le titulaire du CAP Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria) exerce son métier dans différents secteurs de la restauration : - restauration rapide, - restauration commerciale libre-service (cafétéria),	Le ou la titulaire du CAP « commercialisation et services en hôtel-café-restaurant » est amené à exercer un emploi dans les métiers des services en hôtellerie-restauration dans tous les établissements proposant des prestations de restauration, de débits de boissons et/ou d'hébergement.

- restauration collective concédée ou directe dans les structures publiques, privées, associatives, (établissements scolaires, établissements hospitaliers, établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, foyers logement, …), - entreprises de fabrication de plateaux-repas conditionnés (transports aérien, ferroviaire…)	Il ou elle peut occuper les postes d'employé ou employée en hôtellerie, en café-brasserie ou en restauration (commis ou commise d'étage ou de salle, femme ou valet de chambre, serveur ou serveuse, limonadier, garçon de café…). Après une expérience professionnelle, il ou elle pourra accéder progressivement à des postes à responsabilité.

Au vu de ces éléments et de toute évidence, les deux CAP ont un "rapport direct", et la majoration de 15 points devrait s'appliquer à la rémunération. Sauf erreur de ma part.

Un CERFA portant sur une erreur en matière de rémunération d'un apprenti peut-il faire l'objet d'un avenant ?
La DREETS apporte des précisions dans un article précis daté de septembre 2024.

En complément et si besoin, extrait de la fiche Q15E25

Majoration de la rémunération de l'apprenti : précision jurisprudentielle sur la notion de diplôme de même niveau (Article de Centre Inffo, Valérie Michelet – 19 janvier 2026)
Un éclairage sur la notion de "niveau de qualification équivalent" condition règlementaire exigée pour appliquer la majoration de 15 % du salaire de l'apprenti - Cour d'Appel de Grenoble, 13.5.25, RG n° 22-04509
Extrait :
« *Lorsque les **trois conditions cumulatives** suivantes sont réunies, la rémunération de l'apprenti est **majorée de quinze points** :*
- le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an ;
- le contrat d'apprentissage est conclu afin de préparer un titre ou un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- la qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du titre ou diplôme précédemment obtenu (article D6222-30 du Code du travail).
*Cette majoration ne bénéficie pas uniquement aux personnes issues de l'apprentissage. Elle s'applique également à celles ayant suivi une **autre voie de formation**, par exemple une formation en lycée professionnel ou un contrat de professionnalisation.*
*Dans une décision du 13 mai 2025, les juges de la Cour d'appel de Grenoble ont été amenés à se prononcer sur la **deuxième condition** exigée pour bénéficier de cette majoration : la conclusion d'un contrat d'apprentissage afin de préparer un titre ou un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu. **Faut-il que le titre ou diplôme précédemment obtenu soit enregistré au RNCP ?***
*Les juges grenoblois répondent **par la négative**.*
En effet, si le titre ou diplôme préparé par la voie de l'apprentissage doit être enregistré au RNCP, la disposition règlementaire relative à la majoration s'applique quelle que soit la voie selon laquelle a été obtenu le précédent diplôme ou titre. Or, ces voies de formation ne sont pas réservées à la préparation des seuls titres ou diplômes enregistrés au RNCP.
*Dans l'affaire qui était soumise aux juges de la Cour d'appel de Grenoble, l'apprenti préparait une licence professionnelle et avait précédemment obtenu, par la voie universitaire, un diplôme universitaire d'études technologiques internationales (DUETI) non enregistré au RNCP. Son employeur contestait dès lors l'application de la majoration de 15 points, soutenant que ce diplôme, faute d'enregistrement au RNCP, ne disposait pas d'un **niveau de qualification reconnu**.*
En premier lieu, les juges relèvent que si l'enregistrement au RNCP garantit le niveau de la qualification professionnelle acquis, les dispositions du Code du travail qui prévoient une majoration de 15 points de la rémunération de l'apprenti n'imposent pas que le niveau du diplôme précédemment obtenu résulte nécessairement d'un niveau de certification professionnelle reconnu à un diplôme enregistré au RNCP.
*Ensuite, il y a selon eux, lieu de **distinguer le niveau de qualification professionnelle garanti par un titre enregistré au RNCP du niveau d'études dont atteste la remise d'un diplôme.** Les certifications enregistrées au RNCP garantissent un niveau de qualification professionnelle dans le but de permettre de valider des compétences et connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier alors que le diplôme atteste d'un niveau d'étude. Or, **l'enregistrement au RNCP n'étant pas obligatoire, l'absence d'enregistrement au RNCP ne saurait priver le diplôme d'université d'une reconnaissance du niveau d'étude atteint**.*
Le DUETI est un diplôme d'université validant une poursuite d'études poste DUT à l'étranger au niveau L3 (Bachelor). Le règlement du DUETI litigieux atteste d'un niveau bac+3 en stipulant que « le niveau L3 est estimé au regard des compétences et des connaissances acquises par un étudiant de niveau L3 technologiques et professionnelles d'une spécialité équivalente en France ». De surcroît, l'apprenti démontre qu'avec l'obtention du DUETI, il avait cumulé 180

crédits ECTS (European Credits Transfer and Accumulation System), pour avoir crédité 120 ECTS après deux années de DUT, puis 60 ETCS au titre de l'année de préparation du DUETI, soit un crédit lui permettant de justifier d'un niveau licence l'autorisant à candidater à un master.
Pour les juges, il résulte de ce qui précède que le diplôme DUETI précédemment obtenu par l'apprenti est un diplôme d'université de niveau L3 ou bac+3, lui permettant de justifier de 180 crédits ETCS, et équivalent à un niveau 6 de la nomenclature des diplômes issue du décret du 8 janvier 2019. Par voie de conséquence, il y a lieu de considérer qu'il s'agit d'un diplôme de niveau équivalent à la licence professionnelle que l'apprenti préparait.

L'apprenti est donc fondé à obtenir l'application de la majoration de 15 points définie par l'article D6222-30 du Code du travail et le paiement d'un rappel de rémunération ».

Un jeune de (…) ans est rentré en première année de CAP en CFA en (…) 2025 (avec signature de contrat en alternance). En (…) 2026, il change d'employeur et son CFA refait un nouveau contrat d apprentissage.
En septembre de cette année il rentre en deuxième année de CAP. Il pensait avoir une augmentation de son salaire mais le CFA lui a répondu qu il ne pouvait pas car il devait attendre avril 27 à la date anniversaire de son 2eme contrat.
A votre connaissance, y at il un texte de loi qui indique cette réglementation ?
Les dires du CFA me surprennent …Car la rémunération d'un apprenti est calculée en fonction de l'âge et de l'avancée dans le parcours de formation… donc "la date d'anniversaire de son 2ème contrat" selon les termes du CFA n'entre pas dans les paramètres de calcul …
En complément, extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail :
« Le principe de la rémunération de l'apprenti et la détermination de son niveau reposent sur l'année contractuelle, et non sur l'année du cycle de formation théorique suivie. La rémunération minimale réglementaire – c'est-à-dire celle issue des articles D. 6222-26 et suivants du même code - d'un apprenti est basée sur deux critères :

- Le critère principal est celui de l'année contractuelle (année d'exécution du contrat) ;
- Le second est la tranche d'âge de l'apprenti au moment du début d'exécution du contrat, et son évolution dans le temps, le cas échéant (…) »

S'agissant de l'évolution de la grille indiciaire au cours du cycle : « La majoration du salaire de l'apprenti d'une année du contrat à une autre intervient obligatoirement le premier jour suivant l'issue de chaque année d'exécution du contrat. Par ailleurs, le changement de taux de rémunération d'un apprenti en fonction de sa tranche d'âge (18,21 ans ou 26 ans) intervient le premier jour du mois qui suit son anniversaire (par exemple : pour un apprenti né le 13 avril, le salaire changera le 01 mai suivant) ».
Plus de détail si besoin dans la fiche ressource mise à la disposition de tous les CFA dans chaque FIL Apprentissage, dernière page : la fiche **Q15E25** (voir pages 23 à 28).

Ma question porte sur le niveau de rémunération d'un postulant à l'apprentissage intégrant un bac pro en terminale après avoir suivi les deux premières années sous le statut scolaire.
Ce sujet a été traité à plusieurs reprises dans **la FAQ** (réf. indicateur 15 sur les droits et devoirs de l'apprenti) - pour rappel, depuis la FAQ, ctrl+F puis taper un mot-clef (par exemple dans ce cas "rémunération").
Sinon, les fiches qualité en dernière page de chaque FIL Apprentissage ont vocation à traiter de manière synthétique chacun de ces sujets
Là aussi, depuis le FIL - ctrl+F puis taper un mot-clef (par exemple dans ce cas "rémunération") : accès à la fiche Q15E25
Extrait de la partie consacrée à la rémunération :
Dans le cas d'un aménagement de la durée du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation, dès lors qu'il entre sous le régime de l'apprentissage au titre d'une année « pleine » du cycle de formation théorique.
Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail (page 20) :
« Dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation suivi dans le cadre d'un contrat d'apprentissage qui entraine de facto une réduction de la durée normale du contrat au regard de la durée habituelle de ce cycle de formation, l'apprenti doit être considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.
Ainsi, lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation, dès lors qu'il entre sous le régime de l'apprentissage au titre d'une année « pleine » du cycle de formation théorique.
Il s'agit en effet de considérer ce régime d'exception au principe de l'année contractuelle comme applicable aux seules entrées sous contrat d'apprentissage en cours de cycle de formation au titre d'une année pleine de ce cycle.
Par exemple : un étudiant a suivi la première année de master (master 1) hors apprentissage ; il conclut et commence à exécuter un contrat d'apprentissage dans le cadre de la deuxième et dernière année de master (master 2) ; bien qu'en

première année contractuelle, l'année complète de première année de master sera appréciée comme si elle avait été effectuée en apprentissage, et, à ce titre, l'apprenti percevra pour sa seule année contractuelle de master 2 en apprentissage une rémunération du taux de 2ème année de la tranche d'âge considérée ».

Un élément important : la signature d'une convention tripartite de réduction de la durée du contrat dans cette situation.

Toujours extrait de la fiche citée supra :

"La convention tripartite a un impact direct sur la rémunération de l'apprenti

L'absence de convention tripartite peut avoir une conséquence sur le montant de la rémunération et exposer, selon le cas, l'employeur à un recours de son apprenti.

- *Dans le cas d'une réduction de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-1 du code du travail)*

L'apprenti est considéré (au regard de sa rémunération) comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à celle du cycle de formation s'il rentre dans un cas devant faire l'objet d'une convention tripartite (le texte renvoie aux dispositions de l'article L6222-7-1 du code du travail).

Article L6222-7-1

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.

Autrement dit, dans ce cas, il perçoit un salaire de 2ème année alors même que son contrat ne dure qu'une année. A contrario, s'il n'y a pas de convention tripartite, un salaire de première année s'applique. L'employeur s'expose donc à un recours (…)".

S'agissant des aménagements de la durée du contrat, consulter pour plus de détail la fiche ressource **Positionnement pédagogique VS réglementaire -** Partie "Les cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) – la convention tripartite obligatoire, le volume horaire d'enseignement calculé au prorata temporis".

En espérant avoir répondu à ta question, restant si besoin à l'écoute et à disposition

14.17 Horaires de travail en entreprise

Est-ce qu'un apprenti mineur peut avoir deux jours de repos non consécutifs (exemple : dimanche / mardi) ou bien faut-il obligatoirement avoir deux jours consécutifs (samedi/dimanche ou dimanche/lundi).

Dans le deuxième cas, est-ce qu'un repos de samedi après-midi, dimanche, lundi matin serait considéré comme un repos de deux jours consécutifs ?

En cas de non-respect de ces jours de repos, que risque l'entreprise si elle ne respecte pas cette obligation ? Car je ne trouve pas les sanctions.

Je précise que la question que vous posez relève de la responsabilité de l'inspection du travail, et je vous conseille de vous rapprocher de ce service dont vous trouverez les coordonnées à cette adresse : https://paca.dreets.gouv.fr/L-organisation-de-l-inspection-du-travail-dans-les-departements

Dans l'attente, je porte à votre connaissance un extrait d'une des fiches ressources mises à la disposition de tous les CFA et plus largement de tous les acteurs de l'apprentissage en PACA (issues de la lettre d'actualité de la mission régionale d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique en apprentissage - ici, le **lien direct vers le FIL Apprentissage de septembre 2025**).

Extrait de la fiche qualité Q15E25 (page 6 du FIL)

Cas des apprentis mineurs

Tout salarié (ou stagiaire en milieu professionnel) de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques concernant la durée du travail, le repos et les jours fériés. Certaines dispositions (durée maximale de travail, dérogations) varient selon l'âge du mineur (plus ou moins de 16 ans).

En savoir plus : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918

Accès au simulateur pour visualiser les horaires en fonction de l'âge et de la date de la signature du contrat d'apprentissage : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216

En synthèse, les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- *2 jours de repos consécutifs par semaine*
- *L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche*
- *Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans*
- *35 heures de travail par semaine*
- *L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail*
- *8 heures de travail par jour*
- *Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives*
- *Interdiction de travailler un jour de fête légale*

A savoir : des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

15 INSCRIPTION : Q16E26 - Indicateur n°16 (Inscription à l'examen, dont après une rupture de contrat ou arrêt maladie) / Conditions d'inscription (temps de présence en CFA et/ou en entreprise) / Conditions de diplôme / Dispenses et bénéfices / Reconnaissance de diplômes étrangers / Livret de formation / Candidat libre ou isolé / Aménagement des épreuves / Recours au dictionnaire / Prorogation du contrat à la suite d'un échec à l'examen / Changement de code RNCP en cours de cycle de formation)

15.1 La ré-inscription à l'examen après un double échec à l'examen – Mise à jour 29 juin 2026

Nous avons été sollicités par la mère d'un candidat ayant échoué deux années consécutives à l'examen du BTS en apprentissage. Elle souhaite désormais l'inscrire au sein de notre centre.
Pourriez-vous me confirmer que, sous réserve d'un accord écrit de notre directrice (après un entretien visant à identifier les causes de ces échecs), nous sommes en mesure d'accepter ce candidat et de l'accompagner vers l'obtention de son diplôme ?

Le Code de l'éducation et les textes relatifs au BTS ne fixent aucune limite au nombre de tentatives.
Un candidat peut donc se représenter autant de fois que nécessaire jusqu'à l'obtention du diplôme.
Les bénéfices de notes (notes ≥ 10/20) sont conservés pendant 5 ans (article D643-22 du Code de l'éducation).
Le candidat peut donc réutiliser ses notes pour les épreuves réussies lors des sessions suivantes.
Selon l'article L6222-11 du Code du travail, un contrat d'apprentissage peut être prorogé d'un an maximum si l'apprenti échoue à son examen. Cette prorogation peut se faire :

- avec le même employeur (par avenant au contrat initial) ;
- avec un nouvel employeur (nouveau contrat d'apprentissage).

La loi ne fixe pas à priori de nombre maximal d'échecs pour retenter un diplôme. Cependant, l'OPCO (Opérateur de Compétences) peut refuser de financer un nouveau contrat si l'apprenti a déjà échoué plusieurs fois sans justification solide (ex. : manque d'implication, inadéquation entre l'entreprise et le référentiel du diplôme).
Le CFA et l'employeur doivent justifier pédagogiquement la pertinence de cette nouvelle tentative (ex. : changement de spécialité, amélioration des conditions de formation, etc.).
Le CFA doit porter un point de vigilance sur :

- l'âge du candidat. En effet, l'apprenti doit avoir moins de 30 ans (sauf dérogations : BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé), sportif de haut niveau, projet de création/reprise d'entreprise, ou si le nouveau contrat vise un diplôme de niveau supérieur à celui déjà obtenu). Si l'apprenti a plus de 29 ans, il peut signer un nouveau contrat uniquement si :
  - il a échoué à l'examen et souhaite le repasser (sans limite d'âge) ;
  - il prépare un diplôme de niveau supérieur dans un délai de 12 mois après la fin du précédent contrat.
- le positionnement pédagogique pour évaluer les causes de l'échec et adapter le parcours pour une réussite à l'examen (réduction/allongement de la durée, renforcement des compétences manquantes) ;
- la conformité de l'entreprise au référentiel du diplôme y compris la qualité du maître d'apprentissage (contrôle de conformité obligatoire, réf. priorité n°4 du programme de contrôle pédagogique 2023-2026 en région PACA). Si l'échec est lié à une inadéquation entre l'entreprise et le diplôme, le CFA doit exiger un changement d'entreprise ou un conventionnement avec une tierce entreprise pour couvrir les compétences manquantes ;
- le respect de l'article L6222-15 du code du travail portant sur la succession de contrats d'apprentissage (Extrait : « *Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres*

sanctionnant des qualifications différentes. Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau. Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats. »

15.2 Les pré-requis pour une inscription au BTS dans le cadre d'un contrat de professionnalisation – Mise à jour 18 juin 2026

Je me permets de solliciter votre service afin d'obtenir une réponse officielle concernant les modalités d'inscription à l'examen du Brevet de Technicien Supérieur (BTS) pour un candidat non titulaire du baccalauréat, mais souhaitant préparer ce diplôme dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.
Questions précises :

- Un candidat en contrat de professionnalisation peut-il s'inscrire à l'examen du BTS sans être titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent ?
- Si oui, quelles sont les conditions légales exactes (textes de référence, diplômes ou certifications acceptés, durée d'expérience professionnelle requise, durée de formation, etc.) ?
- Quelle est la procédure administrative à suivre (dossier à constituer, délais, etc.) ?

Sauf erreur de ma part (il vous reviendra de valider expressément ces éléments auprès du gestionnaire en charge du BTS concerné au sein du service des examens et concours du rectorat d'Aix-Marseille), la réponse à votre question est à lire dans la fiche disponible dans chaque FIL Apprentissage, page 5 - rubrique "Création d'un CFA" : la fiche "Différences entre les contrats (apprentissage VS professionnalisation)"
Extrait :
Condition de niveau de diplôme
Le décret 2019-215 du 21 mars 2019 relatif aux modalités d'admission en BTS ne concerne pas la voie de la formation continue. Le diplôme de niveau 4 est seulement exigé pour la voie initiale.
Il n'y donc pas de changement pour les candidats préparant le diplôme par la voie de la formation continue.
Dans le décret initial la durée de la formation dépendait du niveau du diplôme :

- pour les candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé ou homologué au niveau III (5 maintenant) par la commission d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique ou ayant accompli la scolarité complète y conduisant : 600 heures au minimum ;
- pour les candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé ou homologué au niveau IV (4 maintenant) par la commission d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique ou ayant accompli la scolarité complète y conduisant : 1100 heures au minimum ;
- pour les candidats justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins trois années : 1100 heures au minimum ;
- pour les candidats ne justifiant d'aucune des conditions précisées ci-dessus : 1500 heures au minimum.

Aucun diplôme n'est donc exigé par la réglementation pour présenter le BTS par la voie de la formation professionnelle continue. D'ailleurs, la pièce justificative n'est pas demandée aux candidats pour les inscriptions dans Cyclades.
Pour autant, le positionnement pédagogique devra déterminer si le candidat peut être en mesure de réussir son examen compte tenu de son parcours précédent, et quels aménagements dans le contenu de la formation s'avère indispensable.

15.3 L'inscription en « candidat libre » à l'examen

Je me permets de vous contacter car nous souhaitons ouvrir à la rentrée prochaine une formation en apprentissage conduisant au Bac Professionnel Métiers de la Coiffure. Nous avons déjà pris attache de l'inspecteur du diplôme.
Dans ce cadre, nous avons reçu plusieurs demandes de candidats souhaitant présenter le CAP Métiers de la Coiffure à l'issue de leur première année de Bac Pro.
Afin de préparer au mieux ce projet, nous avons consulté la fiche ressource Q16/E26 « Guide ultime en apprentissage » (mise à jour du 25 janvier 2026). Ce qui nous a conduit à vous solliciter pour valider la faisabilité de ce parcours.
Nous souhaiterions ainsi obtenir votre éclairage sur les points suivants :
- La compatibilité de ce parcours avec les exigences du certificateur pour le Bac Pro et le CAP Métiers de la Coiffure ;
- Les modalités de formalisation / inscription au CAP Métiers de la coiffure dans le cadre d'un contrat d'apprentissage au BAC PRO Métiers de la Coiffure
Nous souhaitons naturellement nous conformer strictement aux attentes du Ministère certificateur et ne souhaitons rien engager sans votre validation préalable.

Si je tente de résumer la situation, vous souhaiteriez questionner la possibilité qu'une partie de vos apprentis engagés dans un contrat d'apprentissage en bac pro métiers de la coiffure puissent s'inscrire à l'examen du CAP métiers de la coiffure.
En appui de la fiche ressource Q16E26 que vous citez comme référence, voici ce que je peux apporter comme éléments de réponse :

- Premier principe : un apprenti ne peut pas signer en même temps deux contrats d'apprentissage, l'un pour un bac pro, l'autre pour un CAP.
- Deuxième principe : En CAP, tout candidat peut s'inscrire à l'examen sous la catégorie "candidat libre" à la double condition d'être âgé d'au moins 18 ans au 31 décembre de l'année de l'examen et de ne pas être inscrit dans un organisme de formation sous un autre statut et pour une formation préparant au même diplôme (scolaire, apprenti ...). Dans ce cas, aucune attestation d'expérience professionnelle ou de périodes de formation en milieu professionnel n'est exigée (article D.337-7 du code de l'éducation). En d'autres mots, tout candidat peut s'inscrire à l'examen d'une spécialité de CAP à titre individuel dès lors qu'il est majeur et à la condition qu'il ne soit pas déjà inscrit à la même session de cette même spécialité (sous un autre statut). Le cas échéant, des exigences supplémentaires peuvent être fixées par le référentiel de la spécialité.
- Troisième principe : si l'inscription sous la catégorie "candidat libre" est réglementairement possible dans le respect des conditions citées supra, la faisabilité peut toutefois se heurter à des calendriers qui pourraient être "incompatibles" sur tout ou partie des épreuves. En règle générale, les calendriers entre CAP et bac pro ne se chevauchent pas, mais il peut arriver des exceptions. Aussi, il serait utile de vérifier dès la publication des dates des examens et de se rapprocher du service des examens et concours pour en avoir la confirmation.
- Quatrième principe : les deux diplômes, même s'ils peuvent partager quelques points communs ont pourtant des finalités fondamentalement différentes et des contenus également différents, ne serait-ce déjà par rapport au niveau auquel ils sont chacun rattachés (niveau 3 pour le CAP et 4 pour le Bac pro). On ne peut donc concevoir le CAP comme un passage obligé dans la préparation du bac pro (vous noterez que c'était l'esprit de la rénovation de la voie professionnelle un temps, de penser dans certaines secteurs professionnels le CAP comme un diplôme intermédiaire du bac pro), ce qui veut dire que tous les candidats préparant un bac pro n'ont pas vocation à passer le CAP en candidat libre. En d'autres termes :
  - seuls les volontaires, ceux qui y ont été préparés spécifiquement par l'entreprise et le CFA peuvent dans l'absolu se présenter à l'examen avec des chances de réussite ;
  - la préparation et la réussite de deux diplômes durant le cycle de formation ne sont pas données à tous les apprentis ;
  - dans le prolongement de cette idée, il ne faudrait pas non plus conduire à une pression encore plus grande sur les examens et consécutive à un nombre de candidats libres encore plus important que ce à quoi nous assistons d'années en années. Mais surtout de constater que ces mêmes candidats ne sont pas préparés et encore moins prêts à passer cet examen qui reste la première référence et un socle dans ces métiers. L'examen du CAP ne peut être ainsi considéré comme une préparation de l'examen du bac pro, en considérant le fait que l'échec à l'examen ne sera pas préjudiciable pour la suite et qu'il peut être dès lors considéré comme un "entrainement" à l'examen ;
  - aussi, pour certains apprentis et si leur volonté est de passer aussi le CAP, cette inscription pourrait être faite dans le prolongement du bac pro, soit dans le cadre d'un nouveau contrat d'apprentissage, soit en tant que "candidat libre" et sachant qu'ils pourraient être dispensés des épreuves générales si du moins ils ontété tous diplômés du bac pro.
- Cinquième principe : le positionnement pédagogique, par principe obligatoire, vise surtout à adapter la nature et la durée de la certification ciblée mais également le contenu du parcours de formation au profil de chaque apprenti. L'existence des deux diplômes se justifie dans tous les cas. Ce qui veut dire que le profil d'un apprenti inscrit en CAP n'est pas le même que celui inscrit en bac pro. Ce passage de votre message ("nous avons reçu plusieurs demandes de candidats souhaitant présenter le CAP Métiers de la Coiffure à l'issue de leur première année de Bac Pro") m'invite à penser qu'il ne faudrait pas enfermer tous les candidats dans une même logique de parcours : bac pro (avec le passage d'un CAP), alors que certains auraient plus de facilité à s'inscrire d'abord dans un parcours visant un CAP avant d'envisager une poursuite en BP ou en bac pro.

15.4 L'absence de dépôt des pièces dans Cyclades

Je me permets de solliciter votre avis concernant la situation d'un apprenti inscrit en seconde année de BTS (...) en formation par apprentissage.
Malgré des relances, cet apprenti n'a pas procédé au téléversement des pièces requises sur Cyclades. En conséquence, il ne figure pas parmi les candidats inscrits à la session 2026 de l'examen de BTS.
Les évaluations en contrôle en cours de formation (CCF) prévues en seconde année ont bien été réalisées au sein de l'établissement, conformément aux dispositions en vigueur pour ce diplôme.

Afin d'adopter une position conforme à la réglementation, je vous remercie par avance de bien vouloir nous préciser :

- Si les notes de CCF obtenues cette année peuvent, le cas échéant, être prises en compte lors d'une inscription de ce candidat à une session ultérieure de l'examen (et selon quelles modalités), ou si elles doivent être considérées comme caduques en l'absence d'inscription à la session 2026,
- Si, dans une situation de non-inscription à l'examen (et non d'échec à une session), il est possible pour ce jeune :
  - de refaire une seconde année de formation en BTS NDRC sous statut d'apprenti, et
  - le cas échéant, sous quelles conditions sachant que son employeur actuel souhaite le garder (limitation de durée, etc.)

Dans ce contexte, j'attire également votre attention sur le fait que ce jeune exprime une réelle volonté de poursuivre son parcours en licence après l'obtention de son BTS. Nous souhaiterions, dans la mesure du possible et dans le respect du cadre réglementaire, qu'il ne se retrouve pas durablement pénalisé par cette situation administrative et qu'une solution puisse être envisagée afin de lui permettre de mener à terme son projet de formation.
Votre éclairage nous est indispensable pour pouvoir informer correctement l'apprenti et son employeur, et pour organiser au mieux la suite de son parcours de formation.

(Réponse du service des examens et concours)
Les notes obtenues en CCF cette session 2026 par (…) ne pourront pas être gardées en tant que bénéfices pour la session 2027.
En effet, l'article D643-23 du code de l'éducation mentionne que : "**Les candidats ajournés, ayant présenté l'examen sous la forme globale**, conservent, à leur demande et dans les conditions précisées à l'article D. 643-15, le bénéfice des notes obtenues lorsqu'elles sont supérieures ou égales à 10 sur 20 et présentent alors l'ensemble des unités non détenues."
M. (…) ayant été écarté de la session 2026, il ne présentera pas l'examen et ne pourra donc pas demander de bénéfices pour la session 2027.
(Complément de la mission de contrôle)
Partant du principe que le candidat a été écarté de la session, il est délicat pour autant de considérer cette situation comme un "échec à l'examen" (cf article *L6222-11 du code du travail*)

Article L6222-11	*« En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :* *1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;* *2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret ».*

Aussi, il conviendrait de se rapprocher de l'OPCO financeur du contrat afin d'étudier les alternatives possibles, et notamment sous la forme d'un avenant au contrat actuel aavec modification de la date de conclusion.

15.5 La reconnaissance de diplômes étrangers

Je me permets de vous contacter afin d'obtenir des informations concernant l'éligibilité d'une apprentie à candidater au BTS (…) en apprentissage pour la rentrée de septembre 2026.
Elle est de nationalité italienne, ressortissante de l'Union Européenne, titulaire d'un baccalauréat obtenu en Italie en 2022 (série ….) et résidant actuellement en France. En tant que citoyenne européenne, elle souhaite s'assurer que sa situation administrative ne constitue pas un obstacle à sa candidature en apprentissage.
Pourriez-vous me confirmer si elle est éligible à cette formation et, le cas échéant, préciser les éventuelles démarches ou documents spécifiques à fournir ?

Une fiche ressource est dédiée aux conditions d'inscription aux examens, en dernière page de chaque FIL, indicateurs 16 QualiOpi et 26 Eduform
Une partie est dédiée à la reconnaissance de diplômes étrangers

16	Q16E26	Inscription à l'examen (dont après une rupture de contrat ou arrêt maladie) / Conditions d'inscription (temps de présence en CFA et/ou en entreprise) / Conditions de diplôme / Dispenses et bénéfices / **Reconnaissance de diplômes étranger**s / Livret de formation / Candidat libre ou isolé / Aménagement des épreuves / Recours au dictionnaire / Prorogation du contrat après échec à l'examen / Changement de code RNCP durant le cycle

Ce point de vigilance fait également partie de la fiche ressource sur le **positionnement pédagogique en apprentissage**
Extrait de la page 8 : "*Vigilance n°4 : S'assurer de la reconnaissance d'un diplôme étranger le cas échéant*
Pour pouvoir prétendre à des dispenses d'épreuves, il faut s'assurer que les diplômes obtenus hors de la France soient bien reconnus en France et par le Ministère de l'éducation nationale.

Consulter le site du service public. Extrait : « Vous pouvez faire reconnaître votre diplôme étranger pour étudier ou travailler en France. Les critères de reconnaissance des diplômes sont différents selon l'organisation de vos études et selon le métier envisagé. Le Centre Enic-Naric peut vous fournir une attestation de reconnaissance de votre diplôme étranger, appelée attestation de comparabilité (…)".
Le service des examens et concours dans chaque rectorat est le seul à pouvoir vous dire ensuite si à partir du diplôme, des dispenses d'épreuves sont possibles".
En complément, extrait de la fiche Q16E26 et si besoin :

Intégration des étrangers : modalités d'aménagements d'épreuves, dispenses, justification du niveau de français
Des arrêtés de décembre 2025 apportant ces précisions dans le cadre de l'obtention de cartes de séjour.
Extrait d'un article de Centre Inffo, Eugénie Caillet – Janvier 2026

Diplômes ou certifications justifiant d'un niveau de français requis
Un arrêté liste les diplômes permettant à un étranger de justifier d'une maîtrise du français au moins égal au niveau A2 (en vue de l'obtention d'une carte de séjour pluriannuelle) ou B1 (en vue d'une carte de résident) :
- *diplôme national du brevet ;*
- *tout diplôme délivré au nom de l'Etat, sanctionnant un niveau d'au moins le niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles (CAP, BEP, équivalents) ;*
- *toute certification professionnelle classée à un niveau d'au moins le niveau 3 du cadre national précité et enregistrée dans le RNCP ;*
- *tout diplôme attestant un niveau de connaissance de la langue française au moins équivalent au niveau A2 (carte de séjour pluriannuelle) du CECRL ou B1 (carte de résident).*

A défaut, l'étranger peut présenter une certification pour attester du niveau, qui doit répondre à des critères cumulatifs fixés par l'arrêté (Art. 2 (niveau A2) art 4 (niveau B1), par exemple être enregistrée au Répertoire spécifique (RS), attester d'une maîtrise globale de compétences écrites et orales, avec quatre épreuves distinctes d'expression et de compréhension écrite et orale, de niveau A2, ou B1 selon la carte visée). L'arrêté prévoit des mesures de sécurisation des attestations délivrées pour ces certifications (visant une identification du candidat, voir Art. 5).
Arrêté du 22.12.25 (JO du 26.12.25, texte n° 7)
Aménagements d'épreuves, dispense de production de diplômes ou certifications, en raison d'un handicap ou de l'état de santé
En vue de la délivrance d'une carte de résident, l'étranger doit satisfaire une condition d'intégration républicaine. Pour l'appréciation de cette intégration l'étranger doit notamment fournir une attestation de réussite à l'examen civique (venant sanctionner la formation civique dispensée, contribuant à l'intégration républicaine) et des diplômes ou certification attestant d'un niveau de langue française suffisant (ci-dessus). Certains étrangers, en raison de leur état de santé ou d'une situation de handicap, bénéficient toutefois d'exemptions, à préciser par arrêté. Ainsi, pour bénéficier d'un aménagement d'épreuves (de l'examen civique ou du passage d'une certification linguistique), ou d'une dispense de production de ces diplômes/certifications et attestations requis, l'étranger doit produire un certificat médical dont le modèle est fixé par l'arrêté. Sont aussi concernés les étrangers souhaitant une carte de séjour pluriannuelle. A noter qu'un nouveau certificat médical peut être sollicité par l'autorité administrative, auprès d'un médecin qualifié à cette fin (figurant sur une liste officielle).
Arrêté du 30.12.25 (JO du 31.12.25, texte n° 14)

15.6 Les équivalences entre les diplômes

Je me permets de vous contacter concernant une demande d'inscription que nous avons reçue pour une entrée en deuxième année de DCG.
L'étudiante concernée est actuellement en deuxième année de BUT (…). Elle envisage de ne pas poursuivre sa troisième année de BUT et souhaiterait intégrer directement un DCG2 au sein de notre établissement.
Sous réserve de la validation de ses 120 crédits ECTS, elle devrait pouvoir obtenir le DUT GEA en tant que diplôme intermédiaire. Dans ce contexte, nous souhaiterions savoir si son admission en DCG2 est réglementairement envisageable et, le cas échéant, quelles unités d'enseignement pourraient faire l'objet de dispenses ou de validations au regard de son parcours actuel (…)

Il ne me revient pas de répondre à cette question portant sur les dispenses d'épreuves, qui relève de la responsabilité du service des examens et concours.
Aussi, je vous invite à vous rapprocher du gestionnaire en charge du DCG au sein du rectorat d'Aix-Marseille
Dans chaque FIL Apprentissage
page 5 - rubrique "Le Rectorat"
La fiche "Annuaire du Rectorat (inspection / service des examens et concours)"
Onglet "DEC"
Extrait (copie d'écran)

Aix-Marseille	Dounia	AMATE	Gestionnaire DIEC des examens comptables-DCG - DSCG - DEC	Bureau des examens de l'enseignement supérieur	04 42 91 72 05

(…) La question est de savoir s'il existe des équivalences entre un CAP fleuriste (RNCP38400) du Ministère de l'éducation nationale et un CAPA - Métiers de l'agriculture (RNCP40523) du Ministère de l'agriculture

(Réponse de la DRAAF PACA)

Un candidat au CAP agricole déjà titulaire d'un CAP peut demander à être dispensé de trois épreuves qui correspondent aux modules d'enseignements généraux, à savoir celles correspondant aux capacités générales (CG) suivantes du référentiel :

- CG1 Agir dans des situations de la vie courante à l'aide de repères sociaux
- CG2 Mettre en œuvre des actions contribuant à sa construction personnelle
- CG3 Interagir avec son environnement social

Il lui restera les capacités professionnelles de l'option choisie (…)

Je vous écris à ce jour afin d'avoir une confirmation officielle concernant l'annulation de dispense de formation que nous suivions en tant que Moniteur-Éducateur cette année.

J'ai été diplômé du Baccalauréat Professionnel d'Accompagnement, de Soin et de Service à la Personne (ASSP) en 2024. La même année, j'ai intégré la formation en tant que Moniteur-Éducateur (ME) à (…) en formation initiale. Au cours de cette première année, j'ai appris en mai 2025 qu'un dispositif de dispense permettait aux étudiants ayant obtenu un Baccalauréat Professionnel ASSP de passer uniquement le BLOC-2 de formation. Malgré cela, j'ai suivi la formation du Bloc-3 et en partie du Bloc-1 de compétences attendues. Cette dispense faisait référence au décret du 18 mars 2025.

En décembre 2025, lors d'un temps de stage, certains étudiants ont reçu par mail une information indiquant que le décret concernait uniquement les élèves ayant obtenu leur Bac à partir de 2022. Nous étions donc deux étudiantes à avoir obtenu notre diplôme après 2022.

J'ai intégré ma deuxième année de formation en apprentissage en septembre 2025 et j'ai donc assisté uniquement à l'enseignement du bloc-2 comme il en est référé dans le décret du 18 mars 2025.

Ce (…), nous avons été convoqués par notre direction pour nous annoncer qu'un mail datant de novembre 2025 de la DGCS annulait notre dispositif de dispense. Notre établissement nous a donc proposé soit de redoubler soit de rattraper tout le Bloc-1 en 1 mois et 1 semaine alors que nous sommes en train d'étudier le Bloc-2 de compétences attendues pour l'obtention de notre diplôme. Le (…), j'ai demandé à ma direction par mail la décision de la DGCS justifiant de l'arrêt des dispenses. Depuis je n'ai eu aucun retour.

Je n'ai trouvé aucun document qui confirme ce changement de procédure.

Je souhaiterai avoir une confirmation officielle de cette décision.

Je m'étonne que votre CFA ne puisse pas obtenir de réponse "officielle", ou ne souhaite pas la partager.

Après questionnement en interne, je vous précise les éléments suivants :

- la fiche RNCP 37231 (**lien direct**) du bac pro ASSP défini par l'arrêté du 2 février 2022 fixe **la 1ère session en 2025**
- le précédent arrêté (du 11 mai 2011) fixait la première session en 2014, et donc l**a dernière session en 2024**

Or, les équivalences dont il est question ne s'appliquent qu'aux titulaires du bac pro ASSP défini par l'arrêté du 2 février 2022, donc à partir de la session 2025, ce qui n'est pas votre cas.

Diplôme d'Etat détenu par le candidat	Diplôme d'Etat d'assistant familial Fiche RNCP 39793		Diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale Fiche RNCP 39680		Baccalauréat professionnel services aux personnes et animation dans les territoires Fiche RNCP 36788		Baccalauréat professionnel accompagnement soins et services à la personne Fiche RNCP 37231	
BC 1 DEME	/	/	Dispense	Bloc 1	Dispense	Bloc 7 et 8	Dispense	Bloc 1
BC 2 DEME	Allègement	Toute la certification	Allègement	Bloc 2	/	/	/	/
BC 3 DEME	Allègement	Toute la certification	Dispense	Bloc 3	Allègement	Bloc 6	Dispense	Bloc 3

Pour le bac pro ASSP, il est précisé fiche RNCP 37231 ce qui entraîne les conséquences suivantes :
Seuls les titulaires du bac pro ASSP défini par l'arrêté du 2 février 2022 peuvent se voir accorder des dispenses de formation et d'épreuves au DEME défini par l'arrêté du 5 juillet 2024.
Les titulaires du bac pro ASSP défini par l'arrêté du 11 mai 2011 n'ont droit à aucune dispense.

En complément, la Direction générale de l'enseignement scolaire a apporté cette réponse aux académies le 28 janvier dernier :
"Je vous confirme que la spécialité « Accompagnement, soins et services à la personne » de baccalauréat professionnel créée par arrêté du 2 février 2022 modifié et délivrée à compter de la session 2025 permet une dispense des épreuves correspondant aux blocs n° 1 et n° 3 du DEME.
A l'inverse, la spécialité « Accompagnement, soins et services à la personne » de baccalauréat professionnel créée par l'arrêté du 11 mai 2011 modifié, dont la dernière session s'est déroulée en 2024, n'ouvre pas droit à cette dispense."

15.7 La date d'échéance d'enregistrement des fiches RNCP

Je me permets de vous solliciter suite à une demande de (…) qui propose exclusivement en apprentissage un (…) dont le RNCP (…) tombe le (…) juillet 2026. (…) A ce jour nous n'avons pas d'information sur le renouvellement ou pas de ce titre.
La question posée par le responsable me laisse perplexe. Celui-ci me demande s'il est possible d'inscrire les élèves avant le (…) juillet en formation initiale, en attendant le renouvellement du RNCP. Et me précise la stratégie suivante :

- Si le RNCP est renouvelé, les élèves pourront basculer en apprentissage à condition d'avoir contractualisé avec une entreprise
- Si le RNCP n'est pas renouvelé, les élèves resteront en initiale et devront donc s'acquitter des coûts de formation. Le certificateur ayant précisé que si les inscriptions étaient effectuées avant la date d'échéance de l'enregistrement RNCP, le parcours resterait certifiant pour 2027 (….)

La question dépasse le champ de la mission régionale.
Toutefois, je vous rappelle ce que nous avons pu écrire dans **la FAQ** / indicateur 16 / La date d'échéance d'enregistrement des fiches RNCP).
"Je rappelle les grands principes qui encadrent les enregistrements des certifications au sein du RNCP et leur impact sur leur prise en charge par les OPCO et la passation des examens :
Le contrôle de l'éligibilité d'une formation par l'OPCO se fait lors du dépôt du contrat. Ainsi, si le code RNCP devait être modifié au cours du contrat, cela n'a pas d'incidence au niveau de l'OPCO ; ni d'ailleurs au niveau du rectorat pour la passation de l'examen. En effet, le service des examens et concours ne s'appuie pas sur le code RNCP mentionné dans le CERFA pour inscrire le candidat à l'examen, mais sur la base nationale Cyclades mise à jour à partir des données du RNCP.
Le service des examens et concours confirme qu'il ne s'appuie pas sur le code RNCP. Cyclades est paramétré en national sur la base des référentiels d'examens et du code l'éducation.
Lorsqu'une certification arrive à échéance en cours d'exécution du contrat, l'article L6113-9 du code du travail précise : "L"apprenti pourra se voir délivrer la certification car elle était en cours de validité au moment de l'entrée en formation".
(…) Des changements de code RNCP se font fréquemment pour des mises à jour de conformité, mais également dans le cas de rénovation de certifications selon un rythme plus soutenu que les décennies précédentes. Des rénovations en cours de cycle de contrat sont des cas très exceptionnels car les dates de mise en oeuvre des nouveaux référentiels prévoient en principe des dates de dernière session de l'ancien référentiel et de première session du nouveau référentiel suffisamment larges pour éviter des modifications de programme de formation, en cours de cycle …"
Le meilleur conseil que je peux vous apporter est de vous rapprocher du certificateur (…) et du ou des OPCO financeurs des contrats également.

Organisme de formation de couture certifiée Qualiopi sur (…), je prends attache avec vous concernant le titre RNCP (….) CAP (….).
Nous formons des élèves pour la plupart en reconversion pour le diplôme CAP (…).
La fiche RNCP rattachée à ce diplôme échoit au 31/08/2026.
Nous aimerions savoir sous quel délai la nouvelle fiche RNCP relative à ce diplôme sera validée et mise en ligne.
Nous avons besoin d'avoir cette information afin de pouvoir mettre en place notre formation de la rentrée de septembre ajustée au nouveau titre RNCP.
J'accuse réception de votre message, et après échange avec l'inspecteur en charge de la spécialité professionnelle, vous apporte les éléments de réponse suivants :

- La fiche RNCP (…) du CAP (…) affiche effectivement une date d'échéance fixée au 31 août 2026.
  L'inspecteur en charge du suivi de ce diplôme n'a pas à sa connaissance d'informations sur une rénovation en cours de ce diplôme.
- Je rappelle les grands principes qui encadrent les enregistrements des certifications au sein du RNCP et leur impact sur leur prise en charge par les OPCO et la passation des examens :
  Le contrôle de l'éligibilité d'une formation par l'OPCO se fait lors du dépôt du contrat. Ainsi, si le code RNCP devait être modifié au cours du contrat, cela n'a pas d'incidence au niveau de l'OPCO ; ni d'ailleurs au niveau du rectorat pour la passation de l'examen. En effet, le service des examens et concours ne s'appuie pas sur le code RNCP mentionné dans le CERFA pour inscrire le candidat à l'examen, mais sur la base nationale Cyclades

mise à jour à partir des données du RNCP. Le service des examens et concours confirme qu'il ne s'appuie pas sur le code RNCP. Cyclades est paramétré en national sur la base des référentiels d'examens et du code l'éducation.
Lorsqu'une certification arrive à échéance en cours d'exécution du contrat, l'article L6113-9 du code du travail précise : "L"apprenti pourra se voir délivrer la certification car elle était en cours de validité au moment de l'entrée en formation".
En principe, la rupture de contrat intervient quand il y a un changement de diplôme, à l'exception d'un cas pour lequel un avenant est nécessaire (code 35 - au terme de la 1ère année de bac pro, poursuite en CAP, CAPA ou BEPA - article L6222-22-1 du code du travail).
Des changements de code RNCP se font fréquemment pour des mises à jour de conformité, mais également dans le cas de rénovation de certifications selon un rythme plus soutenu que les décennies précédentes. Des rénovation en cours de cycle de contrat sont des cas très exceptionnels car les dates de mise en oeuvre des nouveaux référentiels prévoient en principe des dates de dernière session de l'ancien référentiel et de première session du nouveau référentiel suffisamment larges pour éviter des modifications de programme de formation, en cours de cycle ...

15.8 Une situation de blocage lors de l'inscription aux examens

Pour faire suite à votre entretien téléphonique (...), voici le nom des apprentis qui n'étaient pas en apprentissage précédemment (...) et qui terminent leur cycle en apprentissage, l'un en CAP, l'autre en bac pro.
Vous trouverez en pièce jointe et ci-dessous, le message sur cyclades :
« Il manque la 1ère année d'apprentissage sur le contrat » pour l'un
« Il manque les deux premières années d'apprentissage sur le contrat » pour l'autre (...)
Vous m'alertez ce jour sur votre difficulté rencontrée pour inscrire deux de vos apprentis dans Cyclades.
Ces deux apprentis ont suivi préalablement leurs formations sous le statut scolaire, et terminent le cycle de formation sous le statut d'apprenti dans le cadre d'une mixité de parcours (scolaire + apprentissage).
Sans disposer de l'ensemble des données précises sur ces deux situations, il semblerait toutefois que le blocage se situe au niveau des pièces déposées.
En effet, dans ce type de situation, il est tout à fait normal que le service des examens et concours vérifie le suivi de l'ensemble du cycle de formation, quel que soit d'ailleurs le statut du candidat.
Aussi, en l'espèce, il convient de déposer au-delà du contrat d'apprentissage d'un an,

- la convention tripartite de réduction de la durée du contrat (justifiant cette réduction de parcours) ;
- et si le service des examens et concours le demande, une attestation de scolarité correspondant à la durée du parcours suivi sous statut scolaire et avant le changement de statut.

Je me permets de vous rappeler, en appui de la fiche ressource "**Positionnement pédagogique en apprentissage**", partie "Cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) – les cas où la convention tripartite n'est pas requise", page 22) que la situation de ces deux apprentis nécessite la signature d'une convention tripartite d'aménagement du contrat, pièce en principe à annexer au CERFA lors de l'inscription à l'examen.

15.9 Arrêt de travail et examen

Un de nos apprentis est en arrêt pour accident de travail depuis le (...) janvier 2026. Il est actuellement en 1ère année de BTS. Est-ce que son absence peut l'empêcher de se présenter à l'examen en 2027 ?
Quelles sont les solutions envisageables ?
Je me permets de rappeler que ce type de situation est notamment traité dans une fiche ressource spécifique, accessible dans chaque FIL Apprentissage, espace des fiches ressources thématiques page 5 - rubrique "Conseils, vigilances, alertes diverses" : **Gestion de l'absentéisme** et des arrêts de travail en apprentissage
Je vous invite à consulter la partie dédiée aux arrêts de travail.
Pour rappel également, des questions similaires ont été traitées dans la FAQ accessible en page de garde de chaque FIL. En ouvrant la FAQ, en tapant dans l'onglet "recherche de votre navigateur" ou Crtrl+F, le mot-clef "arrêt" par exemple dans ce cas, vous accédez directement aux réponses écrites.
(Complément du CFA)
Ma question était : l'apprenti absent depuis 3 mois déjà pour accident de travail a-t-il donc les prérequis pour se présenter à l'examen du BTS ? Doit-il donc remplir et demander une dérogation selon la fiche ci-jointe
Il n'existe pas en la matière de règle absolue, et le "bon sens" reste de rigueur, même si dans certains diplômes, les décisions à prendre seront prises en appui de textes précis.
Les grands principes :

- **Tout CFA doit proposer un parcours de formation avec un volume horaire d'enseignement à respecter pour pouvoir se présenter à l'examen** (réf. décret du 22 mai 2020)
  Référence FAQ DGESCO :« *Le minimum d'heures de formation en CFA, pour chaque diplôme préparé en apprentissage (par exemple 800 heures pour le CAP en deux ans), constitue une durée minimale pour une durée standard de contrat, en vue de l'inscription à l'examen. Cette durée est adaptée prorata temporis à la durée de chaque contrat, comme le prévoit le code du travail. (…) Si l'apprenti, pour des raisons diverses, n'atteint pas le seuil minimum d'heures d'enseignement requis en centre, le CFA peut proposer un aménagement du calendrier de formation, qui peut nécessiter une adaptation de la convention de formation ou du contrat d'apprentissage* ».
- **Toute absence, qu'elle soit justifiée (dont consécutives à des arrêts de travail) ou injustifiée, appelle de la part du CFA à des décisions à prendre**. Hormis dans le cas du BP qui dispose d'une réglementation très restrictive dans le code de l'éducation, il revient au CFA d'aménager le parcours de formation tant que cela est possible, le cas échéant de faire des signalements au service des examens et concours.
- **Dans le seul cas du BTS, un article du code de l'éducation permet de demander une dérogation "pour raisons de force majeure, de maladie, d'accident ou de maternité".**
  Article D.643-16 : « Le recteur de région académique, en fonction de la situation personnelle exceptionnelle d'un candidat résultant notamment d'une formation incomplète pour raisons de force majeure, de maladie, d'accident ou de maternité, peut accorder une dérogation aux conditions de durée de formation énoncées au 1°". A cette fin, les CFA utiliseront la fiche modèle suivante (accès direct en cliquant ici).
- **Plus généralement pour l'ensemble des diplômes et dès lors que l'absentéisme d'un apprenti découle d'une « raison indépendante de la volonté de l'apprenti » (l'arrêt de travail pouvant en faire partie), la solution d'aménagement de la durée du contrat (avec allongement) pourrait être privilégiée.**

Dès lors, au regard des principes précédents, résumés "grossièrement" malgré tout (plus de détail dans la fiche ressource **"Gestion de l'absentéisme** et des arrêts de travail en apprentissage"), et s'il m'était demandé d'exprimer un avis sur la situation sans avoir de responsabilité en la matière (l'employeur est responsable de l'inscription de son apprenti, il délègue souvent cette responsabilité au CFA … et la décision d'inscription revient au service des examens et concours en appui de l'inspecteur de la spécialité) :

- **Une demande de dérogation semblerait nécessaire, même si à ce stade il faudrait encore attendre le terme de l'arrêt de travail** ;
- **La durée de cet arrêt, si elle devait encore s'allonger, exigerait sauf erreur de ma part une demande d'aménagement de la durée du contrat (par allongement)** sur la base des éléments suivants :
  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 - 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.

L'apprenti (…) vient de me transmettre un nouvel arrêt de travail, avec une reprise des cours le (…) 2025
Aussi je souhaitais m'assurer auprès de vous que ce jeune pourra règlementairement se présenter à la session 2026 (…)
Voici les éléments que je peux porter à votre connaissance à la lecture de votre message :

- Principale fiche ressource : La gestion de l'absentéisme en apprentissage
- Sur le principe, un arrêt de travail n'est pas un frein à l'inscription d'un apprenti à l'examen, sauf si l'arrêt devait couvrir la période d'examens.
- Un nouveau positionnement pédagogique à la suite de la reprise du travail permet effectivement d'aménager le parcours de formation (en CFA et en entreprise) pour placer l'apprenti dans les meilleures chances de réussite à l'examen.
- Selon la durée de l'arrêt de travail, l'article R6222-10 du Code du travail pourra être mobilisé pour allonger la durée du contrat "*jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant*".
- Par contre, l'article D643-16 du Code de l'éducation dont il est fait référence ne s'applique qu'au BTS, et non au bac pro.

15.10 Absentéisme et inscription à l'examen

Exposé de la situation : La candidate est en contrat d'apprentissage en CAP (…), elle a accompli 12 mois de contrat d'apprentissage sur les 2 années requises. Elle a eu deux ruptures de contrats successifs sur la deuxième année. Ayant annoncée sa grossesse, l'employeur a mis fin à la période d'essai.

Cette candidate est majeure (…)

Sauf erreur de ma part et considérant les seuls éléments transmis, voici les éléments clefs à retenir :

- La rupture du contrat consécutive à l'annonce de la grossesse de l'apprentie est pénalement condamnable. Je recommande à l'apprentie de prendre appui sur le « Guide régional de sécurisation en apprentissage », version pour apprentis et entreprises pour : solliciter le médiateur de l'apprentissage et/ou l'inspection du travail.
- La fiche "Gestion de l'absentéisme de l'apprentissage" comprend des parties dédiées au congé maternité, et à l'impact des absences sur l'inscription à l'examen. Si en BTS, une demande de dérogation peut être faite par l'apprenti pour raisons de force majeure, de maladie, d'accident ou de maternité), un absentéisme, cela n'est pas le cas pour les autres diplômes. Seul le BP dans sa réglementation impose une durée minimale en entreprise et en CFA.
- Il est possible pour le CFA de prendre appui sur l'article R6222-10 du code du travail pour proposer un allongement de la durée du contrat dans le cas d'arrêts maladie prolongés et/ou d'absences de longue durée pouvant placer l'apprenti en situation d'échec à l'examen.
- Le signalement au jury du nombre d'absence du candidat est nécessaire et utile via le livret de formation à remettre au centre d'examen.

Tout le détail de cette synthèse à lire dans la fiche ressource "Gestion de l'absentéisme de l'apprentissage" .

Je me permets de vous contacter afin de demander la désinscription de (…), qui n'a plus suivi les cours depuis plusieurs mois. Elle est en alternance pour la préparation du BTS Assurance et son numéro de candidat est le (…). Si vous n'êtes pas la personne en charge de cette démarche, pourriez-vous, s'il vous plaît, me communiquer les coordonnées du service ou de la personne compétente pour traiter cette demande ?

Sauf erreur de ma part, vous êtes destinataire du FIL Apprentissage.

Je ne suis pas en charge de la désinscription d'un candidat, et la date du signalement est au-delà des dates fixées par le service des examens et concours.

Pour rappel, la fiche **Gestion de l'absentéisme en apprentissage** disponible dans chaque FIL Apprentissage (page 4, partie "fiches ressources thématiques", rubrique "Conseils, vigilances, alertes") est la fiche de référence sur ce sujet. Je vous invite à lire en particulier la page dédiée (page 7 notamment). Puisque la date est dépassée, je vous recommande de suivre les recommandations faites dans la fiche.

Le service des examens et concours est en charge des inscriptions des candidats aux examens. Pour rappel, **l'annuaire** disponible dans chaque FIL Apprentissage (même page, rubrique le Rectorat"), comporte un onglet avec la liste de tous les gestionnaires par diplômes.

Pour le BTS Assurance, il s'agit de (extrait) :

Aix-Marseille	Osmin	LAMORERE	Gestionnaire DIEC - BTS GPME - SAM - Com - Assurance - Professions immobilières - Démat	Bureau des examens de l'enseignement supérieur	04 42 91 72 02

Je souhaite attirer votre attention sur une situation délicate concernant l'une de nos étudiantes actuellement en deuxième année de BTS (..).

Le (…) octobre 2025, j'avais sollicité (…), gestionnaire du BTS (…), afin d'obtenir une confirmation sur l'opportunité de maintenir l'inscription de cette étudiante à l'examen final, compte tenu d'un taux d'absentéisme déjà estimé à environ 30 %. À cette date, (…) m'avait indiqué, par retour de mail, qu'il convenait de procéder à son inscription, ce que nous avons fait.

Depuis lors, la situation s'est nettement dégradée. Au (…) février 2026, (…) totalise 604 heures d'absence. Par ailleurs, depuis le (…) février, ses absences ne sont plus justifiées et nous n'avons pas, à ce jour, d'éléments nouveaux permettant d'éclairer sa situation.

Dans ce contexte, et malgré nos relances, nous n'avons pas obtenu de réponse circonstanciée de la part de (…). Aussi, je souhaiterais connaître les préconisations que vous recommanderiez de suivre quant à la suite à donner à ce dossier, notamment concernant le maintien de son inscription à l'examen et les démarches à engager.

En appui de la fiche ressource "**Gestion de l'absentéisme en apprentissage**",

- Toute désinscription d'un candidat à ce stade de l'année n'est possible, du côté du service des examens et concours, qu'à la condition de la transmission d'une lettre de démission du candidat renonçant à se présenter à l'examen avec copie de sa carte d'identité (page 8 de la fiche), et ce avant une date limite fixée au 15 février ;
- Considérant les recommandations de la DGESCO (page 9 de la fiche), il vous revient d'informer la gestionnaire du service des examens et concours de la situation de cette candidate.
  Réf FAQ DGESCO : « *Si un apprenti ne suit pas avec assiduité sa formation et que la durée minimale n'est pas respectée, le CFA doit informer le service des examens de l'académie dont relève l'apprenti (DEC ou SIEC). Le maintien de l'inscription du candidat apprenti sera décidé avec le corps d'inspection (…) Dans tous les cas, le non-respect de ces seuils constitue un motif empêchant l'inscription aux examens, la présentation aux épreuves et l'obtention du diplôme* ».
- Un volume aussi important d'absentéisme questionne directement la réaction de l'employeur lui-même :

L'employeur a-t-il rappelé à sa salariée par lettre recommandée avec accusé de réception ses obligations et les mesures qui pourraient être prise à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail ? - page 16 de la fiche.
L'employeur a-t-il procédé à des retenues sur salaire ? - page 16 de la fiche.
L'employeur a-t-il saisi la CPAM ? - page 16 de la fiche.

- Un volume aussi important d'absentéisme questionne également ce que le CFA a fait auprès de l'employeur :
  Le CFA a-t-il mis en place des mesures de responsabilisation à l'égard de l'apprentie ? - page 10 de la fiche.
  Le CFA a-t-il systématiquement informé l'entreprise des absences de son apprentie ?
  Le réglement intérieur a-t-il été revu suffisamment pour donner la possibilité au CFA, dans le cas d'absentéisme aussi lourd, de conduire à une exclusion définitive si le conseil de discipline le décide ainsi ? - pages 10 et 11, puis 13 et 14 de la fiche
  Un allongement de la durée du contrat a-t-elle été étudiée avec l'employeur compte tenu des absences ? - page 12 de la fiche.
- Enfin, la fiche rappelle une dernière action attendue du CFA dès lors que la candidate n'a pas pu être désinscrit de l'examen : "signaler aux membres du jury les cas d'apprentis ne satisfaisant pas aux obligations réglementaires en matière de volumes horaires d'enseignement. Les avis (favorable / défavorable / réservé) émis par le CFA pourront tenir compte des situations d'absences, dont injustifiées. Le CFA pourra également apporter toutes les remarques qu'il jugera utile et nécessaire, s'agissant de la durée et la nature de ces absences" - page 9 de la fiche.

Ce message est transmis pour information au service des examens et concours.

Je me permets de vous contacter concernant la situation d'un apprenti actuellement en 2e année de BTS (..) en apprentissage.
L'an dernier, il avait totalisé (…) heures d'absence, dont (…) heures injustifiées.
Depuis la rentrée 2025, il cumule déjà (…) heures d'absence, dont (..) heures injustifiées.
Ainsi, à ce jour, il atteint (…) heures d'absence injustifiées.
Il a été retenu en entreprise sur 3 journées de formation, ces heures étant déjà comptabilisées.
Son absentéisme concerne également des périodes d'évaluations.
Nous avons appliqué la procédure interne de gestion des absences : convocations, modification de la note d'assiduité, et possibilité de conseil de discipline en cas de dépassement du quota autorisé.
Nous nous interrogeons désormais sur la démarche à suivre.
Devons-nous effectuer un signalement officiel dès qu'il dépassera le quota d'absences injustifiées, et envisager de lui demander une désinscription (à sa demande) si la situation ne s'améliore pas ?

La réponse à cette situation se trouve dans la fiche ressource **Gestion de l'absentéisme en apprentissag**e et dans votre réglement intérieur.
En résumé :

- Soit votre réglement intérieur prévoit dans le cas présent la possibilité d'organiser un conseil de discipline pouvant donner lieu à une exclusion de votre CFA … le candidat n'est donc pas inscrit sous le code UAI de votre établissement … si son employeur décide de poursuivre le contrat d'apprentissage, il a deux mois pour trouver un autre CFA …
- Soit vous décidez de ne pas convoquer de conseil de discipline, ou la décision du conseil de discipline ne conduit pas une exclusion .. et dans ce cas, le candidat est inscrit sous le code UAI de votre établissement … et vous devez signaler ces taux d'absentéisme au jury de délibération via le livret de formation.
- Pour rappel, la désinscription n'est possible qu'avant fin février de l'année de l'examen, et sous condition de transmission d'une attestation signée par le candidat (cf fiche ressource citée supra).

15.11 Le positionnement réglementaire VS positionnement pédagogique

Pourriez vous me confirmer que j'ai bien compris ce point : « La copie de la notification à joindre au dossier d'inscription aux examens. » à Positionnement réglementaire - campagne 2025 · demarches-simplifiees.fr
Il est bien demandé de fournir le formulaire de positionnement de notre CFA pour chaque inscription en plus des justificatifs nécessaires le cas échéant ?

Si votre question porte sur des demandes de positionnement réglementaire pour des candidats sous statut scolaire ou des stagiaires de la formation continue … la pièce à déposer lors de l'inscription du ou des candidats aux examens n'est pas le formulaire mais bien l'attestation générée automatiquement par la plateforme dès instruction et validation par le corps d'inspection.

15.12 L'entrée en apprentissage en 2ème année de BTS

Je suis référente pédagogique des BTS (…) du CFA (…).
J'accueille cette année, en 2ème année de BTS (…), un étudiant qui a effectué sa 1ère année de formation au CNED.
(…) Je rencontre une difficulté concernant son parcours : en effet, au cours de sa 1ère année, il n'a réalisé que 4 semaines de stage consécutives du 12 mai au 6 juin alors que le référentiel prévoit un minimum de 5 à 6 semaines.
(…) Pensez-vous qu'une attestation de l'entreprise puisse être acceptée afin de justifier cette semaine manquante ?
Pour sa 2ème année, il est désormais en contrat d'apprentissage au sein de notre cfa. Il a effectué 1098 Heures de cours sur la 1ère année au (…)
Je m'inquiète néanmoins pour la régularité de son inscription au BTS, prévue en novembre, et souhaiterais avoir votre avis sur la situation (..)

Le positionnement réglementaire ne s'applique pas aux apprentis (hormis en PACA et à titre exceptionnel pour gérer les demandes d'entrée en certificat de spécialisation).
Un candidat s'inscrit selon son statut. Dans ce cas, en tant qu'apprenti, il s'inscrit sur la base de son contrat d'apprentissage. En plus de son CERFA et dans sa situation, le CFA devra déposer la convention de réduction de la durée du contrat qui devra préciser les éléments justifiant la réduction du contrat, et les aménagements proposés résultant du positionnement pédagogique de l'apprenti.

Extrait du FIL Apprentissage, page 4 - Rubrique Positionnement et aménagement
Convention tripartite réduction / allongement du contrat (*modèle régional au format word*)
Le positionnement pédagogique en apprentissage *(tout savoir sur cette procédure essentielle en apprentissage)*

Il ne doit donc pas justifier d'une durée de PFMP réglementaire à réaliser en 1ère année sous le statut scolaire.

15.13 L'impact d'une rupture de contrat sur l'inscription aux examens

Exposé de la situation : Un apprenti en contrat d'apprentissage du 17/09/2024 au 19/09/2025, au sein d'un groupe dédié en bac pro Technicien Chaudronnerie Industrielle. Depuis le 20 septembre, en rupture de contrat, et sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (cerfa P2S signé). Inscrit à la session d'examen 2026 . Accompagné dans la recherche d'une nouvelle entreprise par le CFA, placé pendant les temps d'alternance des autres apprentis de la promotion dans le groupe des 1ères années de la même spécialité.
Le terme des 6 mois arrivant (20 mars 2026), plusieurs questions se posent : est il autorisé à passer les épreuves de la session d'examen 2026 ? Si oui, comment doit on procéder pour les épreuves en CCF et le passage d'épreuves ponctuelles puisqu'il ne fera plus partie de nos effectifs ? En cas d'incident ou d'accident lors des épreuves qui serait en responsabilité ?

En appui des deux fiches ressources "**Statut de stagiaire de la formation professionnelle**" et "**Gestion de l'absentéisme en apprentissage**", je tente de poser les alternatives pour faire face à cette situation, et sauf erreur de ma part :

- jusqu'au 20 mars, il reste tout de même près d'une cinquantaine de jours … sur ce point, je vous rappelle que la signature d'un contrat d'apprentissage de moins de 6 mois est possible dans ce cas "dès lors que ce dernier et son cycle de formation ne changent pas d'un contrat à l'autre" (cf fiche SFP, page 6) ;
- le statut de SFP devient caduc le 20 mars, et il importe qu'il retrouve un statut. Sans statut, aucune couverture assurantielle possible. Soit vous êtes en capacité de lui accorder le statut d'étudiant, le cas échéant la poursuite de la formation n'est pas possible (cf fiche SFP, page 6) ;
- il importe d'informer le gestionnaire du diplôme au sein du service des examens et concours de la situation. Toutefois, la date de fin des 6 mois intervenant au-delà de la date limite de désinscription des candidats, il n'est pas possible à ce stade de le désinscrire (cf fiche Gestion de l'absentéisme, page 8) ;
- si le maintien du rupturant au sein du CFA pendant les temps d'alternance des apprentis est indiqué, allant dans le sens des recommandations de la fiche SFP (pages 7 et 8), il est important d'en rappeler l'objet d'autant plus si le rythme d'alternance couvre des périodes de 15 jours consécutives en CFA puis en entreprise … : lui permettre de développer les compétences professionnelles fixées au cours de ces périodes, et non lui permettre de suivre des enseignements complémentaires. Ce qui suppose des temps de présence dans les plateaux techniques du CFA, des fiches missions à suivre et à réaliser et un encadrement en proximité. Cela peut aussi se traduire par des formes de stage dans des entreprises partenaires (avec convention / cf fiche SFP), y compris en doublon d'apprentis et dans plusieurs entreprises déjà signataires de contrats d'apprentissage, comme une sorte de parcours de formation alternatifs et temporaires, dans l'attente de trouver une nouvelle entreprise ;
- il n'est pas mentionné si ce jeune est inscrit à France travail. C'est une des recommandations, car selon la situation du candidat, son statut pourrait lui permettre d'accéder à des offres spécifiques (financement, parcours …) ;

- enfin, vous noterez que la sollicitation de la Cellule régionale Apprentissage est possible, à la condition que le CFA malgré l'accompagnement proposé, ne parvienne pas à trouver de solutions .... pour rappel, la note régionale de cadrage pour la sécurisation des parcours en apprentissage a été publiée fin janvier pour la campagne 2026 (cf **FIL Apprentissage de février 2026**, page 4). Dans cette note, voir le volet "Recherche".

Dans l'éventualité où aucune solution ne se dessine à l'approche du 20 mars, à la condition toutefois que les temps d'alternance prévus en entreprise permettent effectivement au rupturant et par des parcours aménagés en entreprises et/ou dans les plateaux techniques de développer ses compétences professionnelles et soient encadrés pour le faire, la finalisation de son parcours de formation sous statut scolaire me semblerait être l'ultime solution.
Considérant les formes de sécurisation des parcours que présentent les OF qui disposent en leur sein un double parcours, et sous statut scolaire, et sous statut d'apprenti, et les formes de réversibilité de statut qui le permettent, il me semblerait difficile de comprendre qu'une UFA (...) ne puisse pas offrir cette poursuite de parcours.
Pour cela, il faudra en informer l'inspecteur de la spécialité afin qu'il en valide également le principe.
Pour répondre cette fois à vos questions :

- est il autorisé à passer les épreuves de la session d'examen 2026 ? Oui sous réserve qu'il ait bien un statut au moment des épreuves, et s'il peut faire valoir des périodes de formation en milieu professionnelle au cours de son année de terminale .... ;
- si oui, comment doit on procéder pour les épreuves en CCF et le passage d'épreuves ponctuelles puisqu'il ne fera plus partie de nos effectifs ? A voir avec la DEC et l'inspecteur ;
- en cas d'incident ou d'accident lors des épreuves qui serait en responsabilité ? Un statut est nécessaire.

En complément, et sur le sujet de l'impact d'une rupture sur les évaluations en CCF, merci de noter ce que j'ai pu écrire dans la FAQ dans l'indicateur portant sur l'évaluation :

- Pour rappel, vos obligations dans cette situation - Cf fiche ressource **Statut de stagiaire de la formation professionnelle** (page 5 du FIL - rubrique "Conseils, alertes, points de vigilance").
  Le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » est garanti par la loi (...) aux apprentis en rupture de contrat dans la limite de 6 mois (article L. 6231-2 du code du travail alinéa). Ce statut temporaire permet aux personnes dans ces situations de continuer leur formation en CFA tout en étant affiliée à un régime de sécurité sociale.
  Pour ces deux publics cibles (postulants à l'apprentissage sans entreprise / rupturants), l'article L. 6231-2 du code du travail rappelle, parmi l'ensemble des missions obligatoires attendues des CFA :
  « 2 Appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;
  5° 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 ».
- Également, celles qui relèvent de votre habilitation au CCF - Cf fiche ressource **MÉMO CCF** (page 5 du FII - rubrique "Les examens") : "*Les inspecteurs veillent au bon déroulement des épreuves, y compris celles en CCF. (...) L'habilitation à pratiquer le contrôle en cours de formation s'apparente à une « délégation » donnée à un organisme de formation pour une mise en œuvre de tout ou partie des épreuves d'examen d'un diplôme en contrôle en cours de formation. Cette délégation entraîne de fait la nécessité que l'organisme apporte au Ministère certificateur suffisamment d'éléments de preuve de sa capacité à garantir le respect strict des conditions d'évaluation telles que définies dans les règlements d'examen lors de sa demande d'habilitation et au-delà, pendant toute la durée d'habilitation.*
  Le décret n° 2025-500 du 6 juin 2025 relatif à la certification professionnelle rappelle les obligations des organismes habilités à évaluer les candidats :
  - *organiser des sessions d'examen conformes au référentiel d'évaluation de la certification ou de l'habilitation concernée ;*
  - *lorsqu'ils sont également habilités à assurer la préparation à l'acquisition d'une certification professionnelle ou d'une habilitation, d'inscrire à une de leurs sessions d'examen les personnes à qui ils ont dispensé une préparation (article R6113-16-4 du Code du travail nouveau).*

  (...) Face à des irrégularités ou des défaillances dans la pratique des CCF, il est possible de :
  - *Exiger de l'organisme de formation de proposer de nouvelles évaluations en conformité avec les préconisations de l'inspection*
  - *Proposer au Recteur, au regard d'éléments factuels et motivés, de retirer l'habilitation soit temporairement (à charge pour l'organisme de déposer une nouvelle demande dès l'ouverture de la prochaine campagne d'habilitation), soit définitivement, et de faire passer les candidats en épreuves ponctuelles (...)"*

Dans le cas où des difficultés sont prévisibles pour la signature dans un délai rapide d'un nouveau contrat d'apprentissage, il est possible de recourir à des formes de stages, dans le respect toutefois des recommandations de la fiche ressource **Statut de stagiaire de la formation professionnelle** (page 7). Vous noterez également que les situations d'évaluation en CCF s'inscrivent dans le cadre d'une formation, ce qui suppose que les situations

d'évaluation dont vous parlez ne puissent se présenter comme des évaluations ponctuelles à l'occasion d'un stage court au sein de l'entreprise et dans le calendrier précisé par le règlement d'examen du diplôme.
Dans tous les cas, toute évaluation en CFA en lieu et place de celle réalisée en entreprise ne saurait être validée.
Je vous informe toutefois mettre en copie de ce message (…), l'inspectrice de l'éducation nationale économie gestion en charge de ce diplôme dans l'académie de (…), et lui laisse la possibilité d'amender librement mes propos.

Il s'agit d'une apprentie inscrite en CAP AEPE en un an, entrée en contrat d'apprentissage le (…) septembre (début de formation le (…) septembre), dont le contrat a été rompu le (…) novembre.
À ce jour, la formation se termine le 5 juin, ce qui signifie qu'il reste environ six mois et demi de formation à couvrir après la rupture. Dans ce cadre, plusieurs points interrogent.
En premier lieu, au regard des textes, l'apprentie peut, en théorie, demeurer en formation sous statut de stagiaire de la formation professionnelle et effectuer des périodes de stage pendant le délai légal de recherche d'un nouvel employeur. Pouvez-vous me confirmer que cette lecture est correcte dans ce cas précis ?
Toutefois, au regard des exigences du CAP AEPE, et notamment de l'obligation de justifier d'au moins 14 semaines en situation professionnelle, je m'interroge sur la faisabilité réelle de cette option sans nouveau contrat d'apprentissage, compte tenu :
- de la durée restante de formation,
- et du volume de périodes professionnelles exigé pour l'accès à l'examen
Dès lors, pouvez-vous me confirmer que, dans cette situation, la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage apparaît indispensable pour permettre à l'apprentie de satisfaire aux conditions de présentation à l'examen ?
Je réponds à cette situation en plusieurs points de synthèse, et en appui notamment de la fiche ressource régionale "**Statut de SFP**" :

- le recours à des temps d'immersion en milieu professionnel sous forme de stage pendant cette période est vivement recommandé dans ce cas (voir en pages 8 et 9) ;
- la finalité reste la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage, et les stages dont on parle ne peuvent être que "temporaires" ;
- la candidate doit absolument avoir un statut pour pouvoir se présenter et surtout passer l'ensemble de ses épreuves (et notamment pour sa couverture assurantielle). Soit le statut de SFP couvre l'ensemble des examens, le cas échéant il est impératif d'avoir anticipé suffisamment tôt de manière à sécuriser la fin de parcours, par exemple en basculant le candidat sous le statut scolaire ;
- dans le cas d'un établissement proposant une mixité de public, la démarche est facilitée. Pour les autres, une grande vigilance est de mise (voir page 7) ;
- dans le cas du CAP AEPE, considérant les exigences pour se présenter à l'examen s'agissant des durées et de la nature des entreprises (pour rappel, dans la fiche ressource régionale "**Recommandations en matière de contrôle de la conformité des entreprises**" / voir partie sur le CAP AEPE), la bascule de la candidate sous le statut scolaire et le suivi de périodes de stage conformes aux attentes en complément de la 1ère expérience du contrat d'apprentissage semblent incontournables (le statut de SFP serait clos le 14 mai …), au risque de voir la candidat dans l'impossibilité de se présenter à l'examen à la suite des contrôles de conformité pilotés par le rectorat, les inspecteurs et le service des examens et concours.

La fiche ressource sur le statut de SFP comprend bien d'autres compléments.

La situation exposée par un CFA et un inspecteur du travail
Un apprenti victime d'harcèlement dans son entreprise, pour laquelle a été prononcée une décision de suspension du DREETS suivie d'une décision de refus de reprise du contrat d'apprentissage.
Le CFA propose deux solutions : soit rechercher une nouvelle entreprise, avec le statut de stagiaire de la FP, tout en l'accompagnant dans sa démarche sur le temps d'alternance en CFA ou le basculer sous le statut initial scolaire.
Le candidat souhaite absolument rester apprenti, avec les difficultés que nous soulevons :

- trouver un contrat pour la fin de parcours pour 6 mois quasi impossible ;
- quid du niveau du candidat qui ne sera en cours qu'1 semaine/mois, pour être prêt pour ses examens en CCF ;
- le délai réglementaire des 6 mois sous ce statut après une rupture, ne couvre pas l'intégralité du planning des CCF.

L'inspecteur du travail questionne : Dans ce cas très précis de harcèlement en entreprise + mineur + traumatisme moral subi, est-il possible de demander une dérogation aux 6 mois réglementaires afin de le garder dans les effectifs et dans sa classe jusqu'à la diplomation ? Il ajoute : un maintien à temps plein sous statut scolaire ne semble pas adapté au profil de ce jeune … Une inscription sous le statut de candidat libre est-elle possible ?
Je mesure la complexité du sujet.

- Considérant le fait que le statut de SFP ne couvre pas le passage des examens ;
- notant par ailleurs la difficulté que vous percevez pour trouver une entreprise dans ces délais ;

- considérant également que la rémunération du jeune sera maintenue jusqu'au terme de son contrat, même s'il a été rompu (Ref les articles L 6225-3 et 5 du code du travail énoncent, dans les mêmes termes, que lorsqu'une décision de refus de reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage est prise, l'employeur verse aux apprentis les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage même si celui-ci était en arrêt de travail au moment de la décision administrative de refus de poursuite du contrat, et même si l'apprenti a pu poursuivre ensuite son contrat d'apprentissage auprès d'un autre employeur. Cette somme ne constitue pas un salaire mais présente un caractère indemnitaire - cf. Circulaire DGEFP n° 2002-37 du 19 juillet 2002) ;
- eu égard aux motivations du jeune qui souhaite "absolument rester apprenti" et qui vient de me conduire d'ajouter ce paragraphe dans la fiche ressource "Le statut de stagiaire de la formation professionnelle" (hypothèse de ma part) : *"Dans tous les cas, il ne peut pas être accepté que des candidats préparant un examen soient, sous ce statut, uniquement présents durant les temps d'alternance au CFA, et soient livrés à eux-mêmes (à leur domicile ou autre situation) pendant les temps d'alternance en entreprise"* - Plus de détail à lire dans la fiche ressource.

Une poursuite de la formation sous statut scolaire semble la solution la plus adaptée à la situation. D'autant plus que ce changement qui vient sécuriser la fin de son parcours de formation et lui permettre de se présenter à l'examen avec toutes les chances de réussite, lui permet également de signer un nouveau contrat y compris si la durée est inférieure à trois mois.

> Extrait de la fiche ressource , page 5 :
> *En référence à l'article du code du travail suivant :*
>
> *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 ».*
>
> *Le Précis de l'apprentissage 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 ».*

S'agisssant d'une éventuelle dérogation au délai de 6 mois et sauf erreur de ma part, cela n'est pas possible. Je rappelle que la problématique réside dans la couverture assurantielle du candidat.
Extrait de la fiche ressource "Le statut de stagiaire de la formation professionnelle" page 8 : "*Depuis la loi du 5 septembre 2018, à la lettre du code du travail (en son article L. 6222-12-1), pour pouvoir bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle (SFP), et commencer à suivre ainsi un cycle de formation théorique, un postulant à l'apprentissage ne doit pas avoir été « engagé » par un employeur ; il aura alors trois mois pour pouvoir conclure et commencer à exécuter un contrat d'apprentissage (article L. 6222-12 du même code). Dès lors que cette personne a conclu un contrat d'apprentissage, avant le début de ce cycle de formation, alors la date de début d'exécution du contrat ne peut être fixée qu'au premier jour de début de ce cycle de formation. Ou bien, si le contrat d'apprentissage est conclu alors que ce cycle de formation a commencé à être suivi par le postulant à l'apprentissage, la date de début d'exécution du contrat (en entreprise ou en organisme de formation) est immédiate.* ***Ce n'est qu'à la condition de bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle, sous ces conditions légales, que les couvertures assurantielles sont alors assurées tant au bénéfice du postulant à l'apprentissage que de son organisme de formation théorique"***.
S'agissant de la remarque suivante de l'inspecteur du travail : "Le profil du jeune ne correspond pas à ce statut", cela veut-il dire qu'un risque de décrochage scolaire survienne si ce jeune devait passer sous statut scolaire ? Si tel est le cas, et si une entreprise y consent, **une alternative pourrait être d'inscrire le jeune sous statut scolaire, de lui permettre de suivre le même rythme d'alternance que les apprentis, avec les temps en entreprise dans le cadre d'une convention de stage. Peut-être que ce démarrage en stage est susceptible également de transformer l'essai en contrat d'apprentissage au final.**
Enfin, l'option d'une inscription sous le statut de candidat libre pourrait être une ultime alternative. En effet, et selon les termes de la DGESCO et rappelés dans la fiche Q16E26 page 4 : "*tout candidat peut s'inscrire à l'examen d'une spécialité de CAP à titre individuel dès lors qu'il est majeur et à la condition qu'il ne soit pas déjà inscrit à la même session de cette même spécialité (sous un autre statut). Le cas échéant, des exigences supplémentaires peuvent être fixées par le référentiel de la spécialité*". Mais ce jeune est mineur. Et dans tous les cas, le service des examens et concours n'est peut-être plus en capacité de modifier le statut des candidats inscrits.
En espérant avoir nourri la réflexion collective
Je vous remercie de me tenir informé de la solution finalement retenue pour ce jeune.

Quid des apprentis que nous sommes en train d'inscrire à l'examen mais dont le contrat d'apprentissage a été rompu et qui ne trouvent pas une nouvelle entreprise d'accueil ?

Dans le dernier FIL (mois d'OCTOBRE 2025 ou directement à cette adresse : https://www.ac-aix-marseille.fr/media/38588/download) :

- Pour les apprentis en rupture de contrat, je vous encourage à consulter la fiche ressource accessible dans chaque FIL page 5, rubrique "Conseils, vigilances, alertes diverses" : Des clarifications sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle (une partie est dédiée à l'impact sur les inscriptions).
- Je vous rappelle également la fiche ressource accessible dans chaque FIL page 5, même rubrique, qui apporte également la même réponse à votre question : "La gestion de l'absentéisme en apprentissage"

Je me permets de vous solliciter car nous sommes en train d'inscrire nos apprenants à l'examen national du BTS de 2026 (plusieurs filières) et je cherche la fiche que vous m'aviez fait parvenir qui détaille la procédure à appliquer pour l'inscription aux examens (…) J'ai aussi un doute sur le statut à appliquer pour l'un de nos apprentis qui est en situation de contrat rompu et maintenu en CFA (stagiaire de la formation professionnelle pendant maximum 6 mois).
Il y a des signalements à faire et je ne voudrais pas me tromper dans la procédure…

Sauf erreur de ma part, vous êtes destinataire du FIL Apprentissage (du moins votre CFA l'est).
Dans le dernier FIL (mois d'OCTOBRE 2025 ou directement à cette adresse : https://www.ac-aix-marseille.fr/media/38588/download), la première page est consacrée à la campagne d'inscription pour la session 2026.
Vous y lirez notamment la circulaire pour le BTS.
Pour les apprentis en rupture de contrat, je vous encourage à consulter la fiche ressource accessible dans chaque FIL page 5, rubrique "Conseils, vigilances, alertes diverses" : Des clarifications sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle
Vous devriez avoir la réponse à votre question. Quant au signalement dont vous parlez, je vous rappelle également la fiche ressource accessible dans chaque FIL page 5, même rubrique : "La gestion de l'absentéisme en apprentissage"

15.14 La présence de l'apprenti aux épreuves d'examen

Je me permets de vous contacter afin de solliciter votre aide car j'ai une demande de la part d'un employeur au sujet des temps des examens.
Voici ci-dessous sa demande initiale :
« Je souhaiterais avoir la confirmation que les jours d'examens en candidat libre au (…) sont bien considérés comme des absences. »
J'ai pris le temps d'appeler l'employeur afin de lui expliquer qu'évidemment les temps des examens des apprentis était considérés comme du travail effectif.
Malheureusement, nous n'avons pas trouvé un consensus.
Suite à la demande de l'employeur, je lui envoyé les extraits des articles « L.6222-34 et L.6223-4 » du site « Legifrance ».
L'employeur vient de faire suite à ma réponse :
« La loi dispose que l'employeur veille à l'inscription de l'apprenti aux épreuves mais nullement que cette absence est prise en charge par l'entreprise. Par conséquent, l'employeur doit autoriser l'absence.
Je vous avoue actuellement je suis un peu dépourvue, je ne sais pas quelle information légale lui fournir pour étayer mes propos.
La question qui est posée est donc la suivante : les temps d'examens sont-ils considérés comme du temps de travail effectif ?

Voici les éléments que je peux vous apporter :

- Un candidat libre est par définition un candidat qui n'est pas en formation. Je souhaite rappeler la responsabilité de l'employeur en matière d'inscription à l'examen

Extrait de la fiche Q16E26

- **Identifier clairement le responsable** de l'inscription à l'examen : pour rappel, selon l'article L. 6223-4 : « *L'employeur veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat* ». Généralement, l'employeur délègue cette responsabilité au CFA. **Attention** : tous les CFA (y compris ceux 100% à distance, y compris les apprentis ayant un contrat prorogé d'un an après l'échec aux examens) doivent inscrire leurs candidats à l'examen. Le statut de candidat libre n'est accessible qu'aux candidats qui ne sont pas en formation.

Important : Selon le référentiel qualité QualiOpi, tout CFA doit attester des preuves d'inscription à la session d'évaluation.

Voir dans la même fiche la partie "Les conditions d'inscription en tant que candidat « libre » ou « individuels » à l'examen".
Dans la fiche Q27E42 traitant des délégations, il est écrit : "Une entreprise peut déléguer l'inscription de son ou de ses apprentis au CFA. Selon l'article L. 6223-4 : « L'employeur veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ». Dans la majorité des cas, l'employeur délègue cette responsabilité au CFA".

- S'agissant de la responsabilité de l'employeur dans la passation par son apprenti des épreuves d'examen, et en appui de la fiche ressource disponible dans chaque FIL Apprentissage "La gestion de l'absentéisme en apprentissage", l'article L6223-4 est suffisamment clair : "L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et **à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat".**

L'apprenti est donc soumis à un contrat de travail, y compris durant la période des examens.
Ces épreuves d'examen, dès l'instant où elles sont formalisées par des convocations officielles du certificateur, sont reconnues par le Code du travail comme une situation d'absence justifiée.
Un principe absolu dans ce cas : l'apprenti doit informer au plus tôt l'employeur dès réception de la ou des convocations mentionnant la date, l'horaire et le lieu, en lui remettant une copie de sa ou de ses convocations.
Toutes les parties prenantes, en entreprise comme en CFA doivent alors pouvoir se coordonner pour placer les apprentis dans les meilleures conditions de réussite à l'examen. Sur ce point, toutes les situations peuvent exister, car la décision relève du bon vouloir de l'employeur :
L'employeur et son apprenti s'entendent pour aménager le temps de travail pendant la période des examens. Il ne s'agit pas de rattraper les heures non suivies en entreprise lors du passage des examens, mais d'étudier la possibilité d'avancer ou de reporter les horaires périphériques (du matin si l'examen a lieu l'après-midi ou inversement), notamment si le lieu de l'examen est loin du lieu de l'entreprise.
L'apprenti ne parvient pas à négocier l'aménagement de son emploi du temps avec son employeur :

- Le CFA peut alors intervenir pour essayer de faire entendre raison à l'employeur.
- L'apprenti peut solliciter en dernier recours le médiateur de l'apprentissage.

Quant à l'absence d'un candidat aux épreuves d'examen pour des motifs de réquisition de l'apprenti par son entreprise, voici pour rappel les risques encourus par le candidat (la responsabilité de l'entreprise pourrait être directement mise en cause).
Extrait de la fiche ressource citée supra :
"*Un bulletin académique (BA spécial examens professionnels session 2022 - BA n°460 d'avril 2022) apporte des précisions sur le traitement des absences à l'examen pour des raisons injustifiées ou justifiée :*
Pour des raisons injustifiées : "Un candidat est porté « AB » (absent) lorsqu'il n'a pas justifié son absence à une ou plusieurs épreuves ou unités constitutives du diplôme. Conséquence de l'absence injustifiée : le diplôme ne pourra pas être délivré". Toutefois, l'absence à une épreuve ne correspond pas systématiquement à la non délivrance du diplôme. C'est le cas par exemple pour l'oral du chef d'œuvre ("L'absence à l'oral du chef d'œuvre n'entraîne pas la non-délivrance de diplôme mais l'attribution de la note 0") n'empêche pas la délivrance du diplôme".
Pour des raisons justifiées : "L'absence justifiée d'un candidat à une ou plusieurs unités donne lieu à l'attribution de la note zéro à l'unité ou aux unités concernées. La moyenne du candidat est alors calculée avec la note zéro. S'il obtient la moyenne générale requise pour l'obtention du diplôme avec la note zéro, le diplôme lui sera attribué. S'il n'obtient pas la moyenne générale requise pour l'obtention du diplôme avec la note zéro, le diplôme ne peut pas lui être délivré".
La non délivrance du diplôme consécutif à une absence sans justificatif est assimilée à un échec à l'examen".

15.15 Les contacts au sein du service des examens et concours

Je me permets de vous contacter afin de savoir si vous auriez la possibilité de me mettre en contact avec une personne de la DEC PACA.
En cette période d'inscription à l'examen sur Cyclade, certaines questions surviennent. Afin d'éviter toute erreur de statut, j'aimerais confirmer la bonne procédure à mettre en œuvre pour les candidats (…)

Pour rappel, dans le dernier FIL (Octobre 2025) :

- En 1ère page, le focus sur la campagne d'inscription à la session 2026
- En page 5, rubrique "La création d'un CFA" : « Les dépliants de présentation des services du Rectorat pour CFA privés » : une partie traite du service des examens et concours avec un contact générique
- En page 5, même rubrique, « L'annuaire du Rectorat (inspection / service des examens et concours) : dans ce fichier excel, vous avez les contacts de tous les gestionnaires par diplôme.

15.16 Le responsable de l'inscription d'un apprenti

Est-ce possible que le lycée (…) inscrive à l'examen, les apprentis des classes dédiées en apprentissage à savoir (..) ?
Ou faut-il que ce soit le CFA qui le fasse ?

Je me permets de rappeler les éléments suivants, extraits de la fiche qualité Q16E26 disponible en dernière page de chaque FIL Apprentissage :
"*Identifier clairement le responsable de l'inscription à l'examen : pour rappel, selon l'article L. 6223-4 : « L'employeur veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ». Généralement, l'employeur délègue cette responsabilité au CFA*".
Par extension, le CFA peut lui-même déléguer cette responsabilité à ses UFA, sous réserve que cette délégation soit clairement indiquée dans la convention constitutive, et dans tous les cas, clairement communiquée à l'ensemble des parties prenantes (CFA, UFA et bien entendu employeur et apprenti), et ce pour éviter tout malentendu ou confusion.
Le choix relève donc de décisions internes.

15.17 Le statut d'inscription d'un candidat

J'ai en scolarité au CFA (…) une élève âgée qui ne trouve pas de contrat d'apprentissage. Puis-je l'inscrire à l'examen du CAP session 2026 en formation de type scolaire ? L'établissement étant hors contrat. Quelles sont les obligations afférentes, notamment en ce qui concerne la durée des stages ? Je crois savoir qu'il faut pouvoir justifier de 12 semaines de stage. Elle dispose des diplômes qui lui permettent d'être dispensée de l'enseignement général, à l'exception de la PSE (…)

La lecture de vos messages appelle de ma part les remarques suivantes :

- Je note plusieurs confusions et/ou méconnaissances sur l'apprentissage. Certes le sujet est complexe … Je note que seule votre direction est destinataire du FIL Apprentissage, mensuel publié par la mission régionale. Par conséquent, et sauf avis contraire de votre part, j'ajoute votre mail dans la liste de diffusion. Vous noterez que vous pouvez proposer d'ajouter d'autres adresses électroniques si besoin.
- Des dérogations à l'entrée en apprentissage existent, et notamment sur les conditions d'âge. Si la barrière limite est fixée à 29 ans révolus, un dépassement est possible pour les candidats ayant un projet de création ou de reprise d'entreprises. Voir pour tous les détails dans la fiche ressource extraite de chaque FIL Apprentissage, page 5 (par exemple **celui de septembre 2025**) : Les conditions d'accès en apprentissage - voir la partie"Les postulants à l'apprentissage âgé de plus de 29 ans révolus" pages 15 et 16.
- Un postulant à l'apprentissage sans entreprise peut démarrer sa formation en CFA sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle et il doit être obligatoirement accompagné par le CFA dans la recherche d'une entreprise. Pour en savoir plus sur ce statut et vos obligations, consulter la fiche spécifique extraite du FIL Apprentissage : "Des clarifications sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle".
- Au sein d'un organisme de formation, peut se trouver un CFA. Si des mixités de public ou de parcours peuvent exister, il faut toutefois éviter de mélanger les structures entre-elles … et ne pas confondre les obligations liées à chacun des statuts de ses candidats. **En l'occurrence, un CFA ne peut avoir en son sein une élève sous le statut scolaire** (hormis et temporairement le cas d'élèves de 14 ans sortant de la classe de 3ème et ayant 15 ans avant le terme de l'année civile et bénéficiant d'une dérogation pour démarrer son parcours en apprentissage - cf la fiche Les conditions d'accès en apprentissage). S'agissant des obligations spécifiques liées au statut d'apprenti, vous pourrez consulter la fiche : "Les différences entre les contrats d'apprentissage et de professionnalisation".
- Les obligations dont il est question sont liées au statut d'inscription de chaque candidat. Les durées de PFMP par exemple sont définies dans chaque référentiel de diplômes, partie réglement d'examen, et ce pour chaque statut (scolaire / apprenti / stagiaire de la formation continue / candidat positionné …). A lire dans les dernières pages du référentiel du **CAP Métiers de la coiffure.**
- Dans le cas présent, et si la candidate a un projet de création ou de reprise d'entreprise (et si elle peut en attester la véracité), elle devrait être inscrite sous le statut d'apprenti dans Cyclades (au sein du CFA, elle aurait le statut de stagiaire de la formation professionnelle donc au maximum pendant 3 mois). Une partie dans la fiche "Des clarifications sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle" précise les alternatives possibles à l'issue de ces 3 mois si aucun contrat n'a été signé. Je rappelle la nécessité (l'obligation je précise) dans ce cas de mener un positionnement pédagogique de la candidate, de manière à aménager la durée de son contrat et/ou le contenu de son parcours de formation (notamment eu égard aux dispenses dont vous parlez, mais qui devront être dans tous les cas confirmées par le service des examens et concours). Voir pour plus de détail la fiche "Le positionnement pédagogique en apprentissage".
- Sinon, et considérant son âge, c'est généralement davantage un profil de candidat de la formation continue … je rappelle que le positionnement réglementaire permet si besoin de demander des aménagements en terme de durée des PFMP (pour les scolaires et les stagiaires de la formation continue - voir la page internet dédiée à l'adresse suivante : **https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-reglementaire-vs-pedagogique-123077**
- Enfin, un dernier élément qui me parait essentiel et pourrait être la solution la plus adaptée dans le cas où la candidate n'est pas inscrite en tant qu'apprenti (car sous ce statut, l'entreprise est responsable de son inscription à l'examen, laquelle souvent délègue cette responsabilité au CFA, et dans ce cas, le CFA a une obligation d'inscrire le candidat à l'examen), l'article D. 337-7 du code de l'éducation autorise les candidats majeurs à se

présenter à l'examen du CAP sans avoir suivi de formation théorique et sans avoir effectué de PFMP, à condition que leur majorité effective à la date de la première épreuve de l'examen soit vérifiée au jour de leur inscription à celui-ci.

15.18 La campagne d'inscription pour la session 2026

En cette période de rentrée, je me permets de vous solliciter afin de connaitre la procédure pour inscrire les BTS PI à l'examen - Session 2026.

Disons que votre demande est un peu hâtive ... car la campagne d'inscription n'a pas démarré, et le calendrier n'a pas été publié.
Ces informations seront données en temps et en heure via le FIL. Pour rappel, par exemple le **FIL "spécial inscription" session 2025**, publié début octobre 2024. Vous y lirez notamment le bulletin académique, qui indiquait par exemple le calendrier suivant pour les BTS : du 9 octobre au 13 novembre 2024.
Le calendrier pour la session 2026 devrait être sensiblement identique.
A attendre le nouveau calendrier ....

15.19 Dispenses et bénéfices

Nous avons des postulants à l'apprentissage pour une préparation du bac pro (...) dont il faudrait nous asurrer qu'ils peuvent prétendre à un aménagement de leur parcours de formation compte tenu de dispenses d'épreuves à l'examen (...)

(Réponse du service des examens et concours)
Les dispenses sont accordées conformément à l'arrêté du 8 novembre 2012 relatif à l'obtention de dispenses d'unités (tableau ci-joint, également disponible sur le site de l'académie de Nice : https://www.ac-nice.fr/bac-pro).
Voici un bref récapitulatif :

- Les candidats titulaires (admis) d'un baccalauréat général, technologique ou professionnel bénéficient des dispenses suivantes : LVO, français, histoire-géographie, AACA et EPS.
  Les candidats titulaires (admis) d'un baccalauréat professionnel d'une autre spécialité bénéficient des dispenses des domaines généraux mentionnés ci-dessus, ainsi que de la PSE et des mathématiques.
  Les candidats titulaires (admis) d'un baccalauréat professionnel comportant l'unité de sciences physiques et chimiques bénéficient des dispenses des domaines généraux mentionnés ci-dessus, ainsi que des sciences physiques et chimiques.

Je vous rappelle que seules les certifications délivrées par un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de l'Association européenne de libre-échange, sous réserve de certaines conditions linguistiques, peuvent ouvrir droit à des dispenses.
Les vérifications des dispenses des candidats sont effectuées par nos services après la fermeture du service d'inscription et conformément à la réglementation en vigueur pour la session.
(Complément de la mission de contrôle pédagogique)
Pour rappel, des précisions sont apportées sur les dispenses dans la fiche « Poitionnement pédagogique en apprentissage » (notamment en pages 33 et 34) et des points de vigilance dans la fiche « Maquettes pédagogiques en apprentissage » (dont pages 24 à 26).

Je me permets de vous solliciter car un ancien élève a échoué au BTS (...) et il nous demande sur quels modules il doit s'inscrire. Nous avons des doutes car le référentiel a changé.
Pouvez-vous nous confirmer quelles sont les épreuves qu'il doit repasser en plus de CGE ? Je vous envoie en pièce jointe son relevé de notes.

Ces questions légitimes, ne relèvent pas du champ de la mission de contrôle pédagogique.
Je vous invite à vous rapprocher du service des examens et concours et du gestionnaire du diplôme au sein de ce service (cf depuis le FIL Apprentissage / page 5 / Onglet "La création d'un CFA" / **Annuaire rectorat** / Onglet "service des examens et concours).
Vous reviendrez vers moi si vous ne deviez pas avoir de réponses à votre question
A noter : je vous rappelle si besoin les points de vigilance à avoir s'agissant du parcours de formation à proposer dans le cas d'apprentis ayant échoué à l'examen et souhaitant proroger d'un an la durée de leur contrat (à lire dans la fiche ressource **Maquettes pédagogiques** en apprentissage" - cf partie "Le cas d'apprentis dispensés d'épreuves ou ayant des bénéfices de notes").

Je me permets de vous contacter, car je suis en BTS (…) en apprentissage au (…) depuis septembre 2025, je souhaiterais connaître les démarches nécessaires pour obtenir une dispense d'unités d'enseignement sur la base de mes acquis universitaires.
Je suis titulaire d'une Licence (…) et d'un M1 (…). Les enseignements suivis au cours de ma licence recouvrent certaines compétences et matières présentes au référentiel du BTS.
À ce titre, je souhaiterais savoir :
- si mes acquis universitaires peuvent être pris en compte pour une dispense
- quel dossier ou formulaire dois-je remplir ?
- et à quel service dois-je transmettre ma demande et mon dossier (à mon établissement ou directement au Rectorat).

En principe, et en tant qu'apprenti, ces démarches, tout à fait légitimes doivent être prises en charge par votre CFA, lequel est en lien direct avec le service des examens et concours du rectorat d'Aix-Marseille.
Je vous remercie de vous rapprocher de votre CFA, afin qu'il puisse se rapprocher à son tour du gestionnaire du BTS CG et exposer votre situation (vous devrez sans doute lui fournir toutes les pièces nécessaires pour que votre demande soit instruite). Et étudier les dispenses possibles.
Je me permets de rappeler que ces questions devraient être traitées en principe en amont de la signature du contrat et dans le cadre d'un positionnement pédagogique, positionnement qui permet d'aboutir à la proposition d'un aménagement de la durée du contrat assorti ou non d'un aménagement du contenu du parcours de formation
Plus de détail dans les fiches ressources mises à la disposition de tous les CFA dans chaque FIL Apprentissage (page 5 - rubrique Positionnement et aménagement) et pour le CFA :

Le positionnement pédagogique en apprentissage (tout savoir sur cette procédure essentielle en apprentissage)
Aménagement du contrat d'apprentissage (fiche conseil pour demander l'avis de l'inspection dans le cas de doutes)
Positionnement pédagogique (modèle régional au format word)
Convention tripartite réduction / allongement du contrat (modèle régional au format word)

Nous avons une apprentie qui a obtenu en (…) un BTS (…) au cours duquel elle a validé l'épreuve de Culture Générale et Expression. Peut-elle donc être dispensée de suivre les cours et de repasser cette matière.

Il conviendrait de mener une veiller à partir du FIL Apprentissage, individuellement et collectivement ….
Ce sujet a été traité dans la FAQ, ou encore dans les fiches ressources "**Positionnement pédagogique en apprentissage**" et "**Maquettes pédagogiques en apprentissage**"
En synthèse :

- Cadre de référence (Précisions apportées par la DGESIP)
  Les bénéfices de notes ne concernent que le cas des candidats qui, ajournés lors d'une session précédente, souhaitent repasser la même spécialité de BTS. Lorsqu'un candidat change de spécialité, on parle de dispenses.
  Il faut alors se référer au premier alinéa de l'article D.643-17 du code de l'éducation qui prévoit : *« Dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, les candidats titulaires de certains titres ou diplômes français peuvent être dispensés de l'obtention d'une ou plusieurs unités constitutives d'un brevet de technicien supérieur. Cet arrêté peut également prévoir qu'une dispense peut être accordée aux candidats justifiant de l'obtention de certaines unités ou du bénéfice de certaines épreuves d'un diplôme dans la limite de leur validité ».*
- Les points de vigilance et modalités d'actions du CFA
  Extrait de la fiche "**Maquettes pédagogiques en apprentissage**", pages 10 à 12.
  Le cas d'apprentis dispensés d'épreuves ou ayant des bénéfices de notes
  Cette partie concerne autant :
  - Les apprentis ayant échoué à l'examen mais avec des bénéfices d'épreuves qu'ils souhaitent conserver pour la session suivante. Pour rappel, l'article L6222-11 autorise la prorogation du contrat d'apprentissage pour une durée d'un an au plus suite à un échec aux examens : « *En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus : 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ; 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret* ».
  - Les apprentis titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur et dispensés d'épreuves (comme par exemple les épreuves d'enseignement général).

Point de vigilance n°1 : Toute dispense d'épreuves ou tout bénéfice de notes est à vérifier auprès du rectorat (service des examens et concours), dans le doute et pour éviter toute mauvaise surprise au moment de l'inscription de l'apprenti à l'examen.
D'emblée, il faut préciser que seul le service des examens et concours peut attester qu'un apprenti pourra être dispensé d'épreuves ou pourra conserver le bénéfice de notes.

Pour aller plus loin sur les bénéfices et les dispenses, consulter la fiche « Positionnement pédagogique en apprentissage ».
Consulter l'annuaire régional du Rectorat de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur (onglet « examens et concours ») pour repérer le gestionnaire des diplômes.
Point de vigilance n°2 : Le positionnement pédagogique de l'apprenti reste obligatoire.
(…) Lire la suite dans la fiche ressource "**Maquettes pédagogiques en apprentissage**", pages 10 à 12.

15.20 Les conditions requises pour s'inscrire sous la catégorie « candidat isolé » (exemple en CAP IFCA)

Je me tourne vers vous pour connaître les conditions requises des candidats individuels (catégorie "Autre individuel") pour une inscription au CAP IFCA. Ces candidats doivent-ils satisfaire à une obligation de stage ? Si oui laquelle ? et doivent-ils fournir une ou des attestations pour SST, PRAP, etc. ?
(Réponse de la DEC)
Le CAP IFCA est toujours régi pas l'arrêté du 2 juin 2015. A ce titre, et avant rénovation de celui-ci et application de la nouvelle règlementation générale des CAP article D337-7 du code de l'éducation, décret 2024-122 du 19 février 2024, art 2, dans lequel est précisé que les candidats devront justifier d'une expérience professionnelle ou de périodes de formation en milieu professionnel, dans le secteur concerné, et dans les trois ans précédant l'examen, d'une durée minimale de 14 semaines ; aucune période d'activité n'est exigée à l'inscription des candidats sous statut individuel.
Concernant les formations touchant la sécurité au travail, les risques liées à l'activité physique, elles s'ajoutent dans la formation, 2 semaines sont bloquées ou réparties en centre pour les enseignements des différents dispositifs liés à la sécurité (PRAPA, SST, PRE, TH) en plus des PFMP obligatoires. Se rajoute aussi la préparation relative à la recommandation R457 liée au montage, démontage et utilisation des échafaudages roulants. (référentiel du diplôme, arrêté du 2 juin 2015)
Ces attestations ne sont pas exigées à l'inscription au diplôme du CAP IFCA pour les candidats individuels.
J'attire votre attention sur un point, ce CAP prépare à l'installation et maintenance des systèmes de climatisation et frigorifique industriels (chambres froides, morgues, industries, alimentaire, transports frigorifiques, etc…).
Nous avons beaucoup trop de candidats inscrits comme candidats individuels qui échouent à ce diplôme car mal préparé et croyant installer une climatisation individuelle comme celle que l'on achète maintenant dans tout bon magasin de bricolage.
Ce diplôme est vraiment spécifique et requiert une réelle formation dans le domaine du froid et conditionnement d'air industriel avec une formation en milieu professionnel dans ce domaine et non dans l'installation de climatisation individuelle (entreprise très nombreuses actuellement).

16 ÉQUIPEMENTS & MATÉRIELS : Q17E29 - Indicateur n°17 (Usages du numérique / Plateaux techniques / Frais de premiers équipements)

17 COORDINATION INTERVENANTS : Q18E30 - Indicateur n°18 (Ressources humaines / Intervenants / Coordination).

18 RESSOURCES PÉDAGOGIQUES : Q19E31 - Indicateur n°19 (Ressources pédagogiques dont listées dans chaque référentiel / Adaptation au profil d'apprentis / Droits et usages des manuels scolaires / Actions de formation à distance)

19 RÉFÉRENTS : Q20E32 - Indicateur n°20 (Référents handicap / Référent mobilité / Mobilités internationales).

20 CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT : Q20E32 bis - Indicateur n°20 (Conseil perfectionnement).

21 RECRUTEMENTS INTERVENANTS : Q21E33 - Indicateur n°21 (Modalités de recrutement / Recrutement formateurs -intervenants extérieurs / Evaluation des compétences des formateurs / Direction d'un CFA)

21.1 L'habilitation à former

Ayant eu un retour d'information sur les prérequis de formateurs CFA, je me permets de vous solliciter pour quelques interrogations (vous trouverez ci-joint extrait de vos
fiches).

ACTUALITE IMPORTANTE
Depuis la publication du décret n° 2025-500 du 6 juin 2025, une habilitation à former sera désormais exigible en apprentissage et en formation continue pour les diplômes du CAP au BTS. L'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition sera progressive, et est fixée au plus tard le 2nd semestre 2026 (cf « Plan qualité et lutte contre les fraudes dans la formation professionnelle » – Juillet 2025). Des informations seront communiquées aux CFA via les prochains FIL Apprentissage.
Dans tous les cas, le CFA doit se conformer aux attentes du ministère certificateur. Les recommandations du « Précis de l'apprentissage » (Ministère du travail – DGEFP) prennent de ce fait tout leur sens :
« Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. 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 »

Je suis très attachée aux prérequis de nos formateurs et veille depuis mon arrivée dans le Sud à ce que cela soit respecté. L'habilitation à former évoquée dans le texte viendra t-elle de l'Education nationale comme historiquement. J'ai souvenir de cette autorisation d'enseigner délivrée aux formateurs CFA avant la libéralisation de l'apprentissage ou les Cfa devront-ils fournir un document spécifique justifiant de la capacité à enseigner de ses formateurs ?
Je vous remercie par avance de votre retour car le 2e semestre arrive vite et nous ne voulons pas nous mettre en défaut.

Je vous remercie de noter également que le champ de mission est régional, et restreint à la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.
Sans présager des décisions qui seront prises par les Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur dans les attendus de l'habilitation à former, telle que annoncée dans le "Plan qualité et de lutte contre les fraudes" publié par le Gouvernement en juillet 2025, je me permets de porter votre attention sur deux éléments :

- la fiche qualité extraite du FIL Apprentissage (page 6). Je vous invite à consulter cette fiche, vous y lirez notamment la référence à cet avis de non opposition à enseigner (et non d'habilitation à former en tant que telle) qui préexistait avant la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel".

Indicateur n°21	Q21E33	Modalités de recrutement / Recrutement formateurs -intervenants extérieurs / Évaluation des compétences des formateurs / Direction d'un CFA

- le **bilan du programme pluriannuel de contrôle 2023-2026** (extrait du FIL Apprentissage page 5, rubrique "Le programme annuel de contrôle"), avec un focus en particulier sur l'un des objets en page 11 :

Focus BTS	Problématiques récurrentes	Alertes et points de vigilance	Plan d'actions correctives à attendre

Articulation entre titres et qualité des formateurs et actions de formation / Réf. Fiches Q21E33 et Q22E34	Problématiques majeures **Justification insuffisante des compétences :** Documents ne répondant pas aux exigences (simple liste diplômes/matières) Manque de justification entre titres et prestations de formation Absence d'expériences professionnelles détaillées **Formations pédagogiques défaillantes :** Formateurs avec certifications professionnelles sans formation pédagogique spécifique Questionnement sur la formation continue proposée par les CFA	**Cas préoccupants identifiés :** Des formateurs des domaines professionnels sans diplôme ou avec des diplômes très généralistes Des absences de formateurs dans certains blocs de compétences. Un nombre de formateurs dépassant la cinquantaine par BTS (dans le cas de CFA à distance), questionnant l'articulation qui est faite dans les enseignements.	**Formation pédagogique** fortement recommandée pour les formateurs issus du monde professionnel **Refonte des documents** : par blocs de compétences / diplômes – titres / éléments justifiants la relation (expériences professionnelles, ….) **Bonne pratique à noter :** les documents présentant par blocs de compétences, la liste des formateurs, leurs diplômes et certifications éventuelles, leurs expériences professionnelles significatives et leur ancienneté dans le poste.

21.2 Le recrutement d'un formateur en EPS

Faisant suite à notre conversation téléphonique de ce jour, j'ai bien noté que l'enseignement de l'EPS est obligatoire pour nos alternants en CAP (…). Se pose maintenant la question du niveau de diplôme attendu pour le recrutement de l'intervenant. BPJEPS ou licence STAPS ou CAPEPS ?

Pour répondre à votre question, je vous invite à consulter l'une des fiches ressources disponibles dans chaque FIl Apprentissage, dernière page :

21	Q21E33	Modalités de recrutement / Recrutement formateurs -intervenants extérieurs / Évaluatio Direction d'un CFA

Je vous confirme par ailleurs que l'EPS est bien un enseignement obligatoire en CAP

7	Q7E14	Conformité du contenu de la prestation / Dispositifs pédagogiques (co-intervention, …) Disciplines d'enseignement / Enseignements obligatoires en apprentissage

Plus encore la fiche "Notice pour la construction des maquettes pédagogiques" dans la page 5 de chaque FIL, rubrique "Pédagogie de l'alternance".

Dans le cadre de l'ouverture éventuelle d'un Bac Professionnel métiers du commerce et de la vente pour la rentrée 2026, nous souhaiterions obtenir une précision concernant l'enseignement de l'EPS.
Est-il obligatoire que ce cours soit assuré par un professeur d'EPS titulaire, ou bien une personne disposant uniquement d'un diplôme dans le domaine du sport pourrait-elle l'encadrer ?

Puisque votre question porte sur le recrutement d'un formateur, je vous rappelle l'existence de fiches ressources disponibles dans chaque FIL Apprentissage (par exemple celui de septembre 2025), et notamment dans la dernière page, une fiche spécifique sur ce sujet :

INDICATEUR n°21 « RECRUTEMENT INTERVENANTS » : Q21E33 (Modalités de recrutement / Evaluation des compétences).

Dans cette fiche, vous devriez trouver la répons e à votre question.

22 FORMATION CONTINUE : Q22E34 - Indicateur n°22 (Formation continue des personnels / Plan de développement des compétences / CPF / Formation des maîtres d'apprentissage)

22.1 Le programme pluriannuel de contrôle – Mise à jour 16 juin 2026

(…) Nous suivrons avec intérêt le déploiement du nouveau programme 2026-2029 et ne manquerons pas de mobiliser le dispositif. Savez-vous à quel horizon celui-ci sera diffusé ?
(…) S'agissant du nouveau programme, je vous rappelle que le contenu a été publié fin 2025 et qu'un premier bilan intermédiaire a été partagé dans le dernier FIL
Extrait de la page 3 (copie d'écran)

③ PROGRAMME PLURIANNUEL DE CONTRÔLE PÉDAGOGIQUE 2026-2029 : ouvert aux CFA volontaires

Le nouveau programme est lancé depuis mi-janvier 2026 et porte sur **la pédagogie de l'alternance**. Il s'inscrit dans la continuité du précédent programme pluriannuel 2023-2026 et reste orienté « diagnostic et accompagnement ». Un échantillon cible constitué de 24 CFA et de 16 diplômes est arrêté. Pour plus de détail, consulter le bulletin régional. Les derniers dossiers ont été déposés fin mars, tous les dossiers sont en phase finale d'instruction par les commissions de contrôle et les rapports provisoires devraient leur être transmis mi-juin. Dans l'attente, tous les acteurs de l'apprentissage en Provence-Alpes-Côte d'Azur sont invités à prendre connaissance du 1er bilan intermédiaire du programme.

A noter : quelques CFA complémentaires peuvent faire acte de candidature volontaire pour participer à ce programme, en se manifestant simplement auprès de la mission régionale. Une belle opportunité de faire avancer la pédagogie de l'alternance dans ses 3 volets : individualisation, accompagnement et réflexivité.

Extrait de la page 4, rubrique "La mission régionale et le programme annuel de contrôle"
"Nouveau programme pluriannuel de contrôle 2026-2029 sur la pédagogie de l'alternance (publié au bulletin régional)
PRÉPA RENTRÉE 2026 : le bilan des programmes pluriannuels (dont une 1ère synthèse du nouveau programme 2026)"

23 VEILLE : Q23-25E38-40 - Indicateurs n°23 à 25 (Veille réglementaire / Pédagogique / Formations et métiers / Innovation / Alternance intégrative).

23.1 Les aides à la fonction tutorale – Mise à jour 16 juin 2026

Un CFA m'a indiqué qu'il existait une subvention pour les entreprises, à hauteur d'une vingtaine d'euros par mois, pour l'accompagnement des tuteurs. Cette subvention est à demander, à priori, lors de la dépose de demande de financement auprès de l'OPCO-EP, dans le cadre de contrats d'alternance CAP AEPE -26 ans.
Pouvez-vous m'indiquer si vous avez connaissance de cette subvention ?
(Réponse de l'OPCO EP)
Pour les Entreprises privées de services à la personne, les critères de prise en charge prévoient bien - dans la limite de l'enveloppe dédiée - un financement pour l'aide à la fonction tutorale et/ou la formation du MATU.
Mais ce financement n'est pas à priori spécifiquement lié au CAP AEPE.
A voir : https://www.opcoep.fr/criteres-de-financement?branche=193
Pour bénéficier de l'aide à la fonction tutorale, l'enteprise doit appeler le centre de relation client de l'OPCO EP. Pour la formation MATU, soit l'entreprise choisit l'offre d'actions collectives SELEXION, soit elle saisit une action en ligne.
Les entreprises peuvent appeler son/sa conseiller/conseillère pour être accompagnée.

23.2 Les aides aux employeurs – Mise à jour 10 juin 2026

Un employeur qui signe un 2ème contrat pour un rupturant mais toujours sur la 1ère année d'execution de son contrat touchera-t-il les aides ?
La réponse est oui dans la mesure où l'aide est proratisée et versée mensuellement à partir de la DSN (cf FAQ en suivant). Donc, dans le cas présent, et pour un contrat l'année 1, l'employeur 1 bénéficie de l'aide mensuellement jusqu'à la date de la rupture, et l'employeur 2 bénéficiera également de l'aide mensuellement et pour les mois restants jusqu'à l'issue de la 1ère année d'exécution du contrat.

CF. FAQ
Questions-réponses | Les aides à l'embauche d'alternants | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des

Solidarités

Les aides concernent-elles des nouveaux contrats ou des contrats qui font suite à une rupture d'un précédent contrat ?

Pour les contrats conclus jusqu'au 23 février 2025, si la conclusion d'un contrat fait suite à une **rupture d'un précédent contrat**, le nouveau contrat peut également bénéficier d'une aide dont les modalités s'apprécient en fonction de la date de conclusion du nouveau contrat. En revanche, l'ASP et le ministère en charge de la formation professionnelle auront une vigilance particulière pour **éviter tout recours abusif à ces aides**, notamment dans le cas d'une conclusion de contrat d'apprentissage consécutive à une rupture de contrat ou dans le cas de conclusion de plusieurs contrats consécutifs.

Pour les contrats conclus à partir du 24 février 2025, lorsqu'un employeur a déjà bénéficié d'une aide à l'embauche d'apprentis au titre d'un précédent contrat d'apprentissage **avec le même apprenti et pour la même certification**, il ne peut pas bénéficier à nouveau de cette aide. Si le précédent contrat a été conclu avec un autre employeur, le nouvel employeur pourra bénéficier de l'aide.

23.3 La nature des structures pouvant conclure un contrat d'apprentissage

Une association syndicale constituée d'office (ASCO) peut-elle conclure un contrat en alternance et percevoir les aides correspondantes ? Les ASCO (associations syndicales de propriétaires) sont des établissements publics à caractère administratif.

(Réponse de la DGEFP)
En droit du travail, ces structures ont éventuellement la capacité de conclure un contrat d'apprentissage, à l'instar de toutes les entreprises de droit privé.
Il convient toutefois de préciser que le terme "alternance" ne veut rien dire en soi, et qu'il est l'addition des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, dont chacun possède un corps juridique fort différents…
Pour pouvoir conclure un contrat d'apprentissage, il faut que cette structure relève bien, notamment, des articles L. 6223-5 (et suivants) et R. 6223-22 du code du travail, et **dispose donc d'une personne prête à former** pratiquement cet(te) apprenti(e), remplissant les conditions légales et réglementaires précitées pour pouvoir accéder à cette qualité de maître d'apprentissage (MA), sans quoi le contrat conclu ne pourrait pas être qualifié "d'apprentissage".
Il faut donc rappeler qu'une personne "bénévole" ne peut PAS remplir ce "rôle".
Ce maître d'apprentissage est "directement responsable" (comme le dit le même code) de la formation pratique que reçoit l'apprenti(e) ; en effet rappelons nous qu'un(e) apprenti(e) ne "travaille" pas, mais se forme et est formé(e) tant pratiquement par son maître d'apprentissage que théoriquement en organisme de formation…
Le président de l'association le peut éventuellement, à la double condition qu'il remplisse les conditions précitées ET que le conseil d'administration de l'association l'ait préalablement désigné comme "employeur", c'est-à-dire détenteur du pouvoir de direction et de contrôle de l'association (ce qui est fort rare) dans ses statuts.
Egalement, au regard du corpus juridique de l'apprentissage, et de la position de la chambre sociale de la Cour de cessation, ce maître d'apprentissage doit être en permanence, sauf situations vraiment exceptionnelles, auprès de l'apprenti(e), que celui/celle-ci soit majeur(e) comme mineur(e) pour le/la former pratiquement valablement.
(Un complément de réponse est attendu sur les aides)

23.4 La demande de desinscrition du FIL Apprentissage

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous désinscrire de vos listes.
Je procède à votre désinscription et m'excuse si le contenu de ce FIL ne répondait pas à vos attentes.
Toutefois, je souhaiterais avoir votre confirmation de demande de désinscription.
En effet, quand je consulte le site de votre CFA (…), je note que vous proposez les deux options du BTS (…)
Or, ces diplômes relèvent du Ministère de l'éducation nationale et sont donc couverts par la mission régionale de contrôle pédagogique.
Le "FIL Apprentissage" dont il est question devrait par conséquent vous concerner directement.
NB : vous noterez votre obligation de reprendre les termes exacts des diplômes dans vos communications.

Extrait de la fiche ressource à disposition dans le FIL Apprentissage (**Q1E7**)
Respecter scrupuleusement les termes du décret du 6 juin 2025 selon que l'OF est organisme habilité à former et/ou à certifier, *notamment :*
- *utiliser l'intitulé exact de la certification professionnelle, du ou des blocs de compétences constitutifs de la certification professionnelle ou de la certification),*
- *respecter les durées minimales et maximales des actions de formation prévues par le ministère ou l'organisme certificateur CFA (cf fiche Q16E26 - Indicateur 16).*

1. *Les intitulés des formations préparant à des certifications*

Compléments résultant d'échanges avec la Direction certification de France compétences et de la lettre d'actualité de France compétences de juillet 2023

-
Préambule :
Une certification professionnelle vise à sécuriser les parcours professionnels, en permettant une reconnaissance des compétences de la personne.
Synonyme de « diplôme » dans le langage courant, le terme de certification professionnelle désigne les diplômes et titres à finalité professionnelle, certificats de qualification professionnelle (CQP), blocs de compétences, certificats ou habilitations enregistrés au RNCP.
Chacune de ces trois typologies de certification professionnelle dispose de la même reconnaissance au sein du cadre national des certifications.
Il faut distinguer :
- *d'une part, le « cursus » ou la « formation », c'est-à-dire le parcours qui permet de préparer les diplômes. Cela relève des organismes de formation, écoles, qui sont aussi appelés, dans le RNCP, « organismes préparant à la certification » ;*
- *d'autre part, la « certification » ou « certification professionnelle » qui est un synonyme de diplôme et qui relève de l'organisme certificateur (il peut être identique à l'organisme de formation).*

Les certifications professionnelles ne doivent donc pas être confondues avec les notions de formations et de qualifications.
Le RNCP recense, via des fiches descriptives ayant valeur de publication légale, tous les diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle qui sont reconnus par l'État comme permettant l'exercice d'un métier. Par exemple, un contrat en apprentissage n'est pas licite s'il ne prépare pas à une certification professionnelle qui y figure.

Postulat :
Seule une certification enregistrée au RNCP permet la délivrance d'un niveau de qualification reconnu par l'Etat (à la seule exception historique des bacs généraux et technologiques), lui-même reconnu dans le cadre européen des certifications.
Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a pour objet de tenir à la disposition des actifs, des entreprises et des opérateurs de formation et d'orientation, une information constamment à jour sur les certifications professionnelles. Il est à la fois le vecteur de la reconnaissance de l'Etat, concernant ces certifications dans un processus associant étroitement les partenaires sociaux, et le vecteur de communication de l'information légale sur celles-ci.
NB : la reconnaissance par l'Etat vaut pour les certifications enregistrées au RNCP. Un CFA ne peut se prévaloir d'une quelconque reconnaissance de l'Etat ou du Ministère de l'éducation nationale en mettant en œuvre un diplôme de ce ministère certificateur.

Dans sa démarche de communication à des tiers, *un organisme de formation a la possibilité de proposer un intitulé de formation différent de celui de la certification enregistrée au RNCP dans le cadre de son offre commerciale (pour être plus attractif par exemple) à condition que l'intitulé soit corrélé à celui de la certification visée et ne trompe pas l'usager quant à la finalité de son parcours de formation. Il ne doit en aucun cas dénaturer l'objet même de la certification.*
L'intitulé, les prérequis, les objectifs, le contenu et les modalités d'évaluation doivent strictement correspondre à ceux proposés lors de la demande d'enregistrement.
France compétences a toute latitude pour engager une procédure de contrôle à l'encontre de tout organisme de formation qui proposerait des intitulés d'offres de formation très différents de l'intitulé déposée dans le RNCP (et susceptible d'induire en erreur le tiers dans le choix de sa formation), et/ou des offres de formation auxquels s'ajouteraient des spécialités totalement décorrélées de la certification visée.
A noter : un titre professionnel n'est pas un diplôme. Un titre professionnel est une certification qui relève du Ministère du travail, un diplôme d'un Ministère (éducation nationale, enseignement supérieur, jeunesse et sport, agriculture, etc.).

Complément extrait de Centre Inffo - Valérie Michelet - Le 20 février 2023
« Contrat de formation professionnelle : nullité encourue si l'intitulé de l'action de formation n'est pas suffisamment précis
Les décisions relatives au contrat de formation professionnelle sont suffisamment rares pour que celle rendue par la 1ère chambre civile de la Cour de cassation le 18 janvier 2023 mérite un commentaire.

Les juges de la Haute cour rappellent, quoique sans grande surprise, le pouvoir souverain des juges du fond pour interpréter le contenu du contrat conclu entre l'organisme de formation et l'acheteur, personne physique entreprenant une formation à ses frais.
Et cette interprétation peut être lourde de conséquence pour l'organisme de formation. En effet, à défaut de comporter les mentions prévues par le législateur, le contrat de formation est entaché de nullité (article L6353-4 du Code du travail).
Conformément aux dispositions précitées du Code du travail, le contrat de formation professionnelle conclu entre la personne physique qui entreprend une formation à ses frais et le dispensateur de formation doit notamment préciser la nature, le programme et l'objet des actions de formation qu'il prévoit.
En l'espèce, le libellé de la formation tel que porté au contrat de formation professionnelle ne permettait pas, selon les juges du fond, de « comprendre la nature et l'objet de la formation » (Cour d'appel, Versailles, 3e ch., 24 juin 2021, n° 19/08193).
Les termes employés, relevaient les juges, étaient « soit abscons, soit tellement généraux et vagues qu'il n'en ressortait aucune information précise ». La formulation doit répondre à l'exigence légale de « précision » sur la nature et l'objet de la formation. L'organisme de formation ne peut pas davantage se référer « aux informations figurant sur son site internet pour prétendre avoir satisfait aux obligations découlant de l'article L6353-4 du Code du travail précité puisque cette disposition définit les mentions qui doivent être précisées dans le contrat de formation lui-même ».
Dans le même sens, les juges de la Cour d'appel de Montpellier ont récemment précisé que la formulation utilisée dans un contrat de formation professionnelle ne remplissait pas l'exigence de précision posée par le législateur lorsqu'elle est rédigée « en des termes généraux applicables à toutes les formations [sur la thématique en question] qui n'informent donc pas précisément les stagiaires sur ce qu'ils peuvent en attendre » (Cour d'appel Montpellier 19 janvier 2023 n°20/00943).
Le législateur prévoit également que le contrat de formation professionnelle doit préciser les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage. Les juges de la Cour d'appel de Montpellier ont considéré que la clause qui mentionne uniquement le montant global de la prestation ne répond pas à cette prescription.
Cour de cassation, civile, Chambre civile 1, 18 janvier 2023, 21-22.404

24 HANDICAP : Q26E41 - Indicateur n°26 (Inclusion des apprentis en situation de handicap / Aménagements parcours et épreuves / Coordination médecin du travail et référent handicap / Financement – Aides / Cas de discrimination)

24.1 Les aménagements de parcours

J'aurai besoin de votre confirmation....
Nous avons un élève avec des difficultés d'apprentissages en Terminale. Ce dernier désire faire un BTS (...) en alternance à l'UFA l'année prochaine. Or il n'a jamais pratiqué d'anglais au cours de sa scolarité car trop compliqué pour lui.
Première question : Sachant que l'anglais fait partie du tronc commun général du BTS, l'apprenti ne pourra pas demander de passer à l'examen une autre langue à l'oral et à l'écrit.
L'anglais n'est pas substituable cependant il pourra choisir l'option langue vivante 2 Espagnol.Vous confirmez ?
Deuxième question : Ce jeune bénéficie actuellement d'une AVS en classe.
Or, en apprentissage (BTS par alternance), il n'y a plus de personnel pour l'aider et pris en charge par la MDPH.
Vous confirmez ?

Voici les réponses que je peux apporter :

- En consultant le réglement d'examen du BTS GTLA (**lien direct** / page 53), le règlement d'examen indique pour l'épreuve E2. Langue vivante étrangère : "Les langues autorisées pour cette épreuve sont les suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, espagnol, italien, portugais et russe", et pour l'épreuve facultative : "La langue vivante choisie au titre de l'épreuve facultative et figurant dans la note de service est obligatoirement différente de celle choisie au titre de l'épreuve obligatoire. Seuls les points au-dessus de la moyenne sont pris en compte". Mais je vous recommande de vous rapprocher du gestionnaire de ce diplôme au sein du service des examens et concours pour en avoir la confirmation. Pour rappel, vous trouverez son contact dans chaque FIL Apprentissage, page 5 - rubrique "Le rectorat" : Annuaire du Rectorat (inspection / service des examens et concours).
- Considérant le profil du futur apprenti, je vous rappelle l'importance de conduire un positionnement pédagogique (obligatoire pour tous les apprentis) suffisamment fin pour pouvoir aménager en conséquence la durée du contrat et/ou le contenu du programme de formation. Pour rappel, je vous invite à prendre appui sur la fiche ressource "**Positionnement pédagogique en apprentissag**e" (page 5 - rubrique "Positionnement et accompagnement", y compris la **fiche modèle**.

- S'agissant des apprentis en situation de handicap, y compris sur les aides humaines et les aménagements matériels … je vous invite à consulter les fiches ressources suivantes : **Q26E41** (extraite de la dernière page de chaque FIL). Plusieurs réponses également ont été apportées dans la **FAQ disponible** dans chaque FIL (1ère page), dans la partie dédiée à l'indicateur n°26 (dans cette partie, sont traités les questions relatives à l'aide humaine pour un apprenti en situation de handicap, ou encore les aménagements des épreuves, le prêt d'aides techniques ….). Vous noterez également que le 1er FORUM OUVERT a été consacré à ce sujet, dont vous trouverez une synthèse dans le FIL (page 4 - partie "offres du moment') ou directement également **en cliquant ici**.

24.2 La gestion des restrictions médicales

Exposé de la situation : Une apprentie en CAP Production et service en restaurations. Remise au CFA d'un formulaire de visite du travail sur lequel est spécifié : poste froid uniquement. L'apprentie pratique peu le poste chaud en entreprise mais la question est : le CFA doit-il appliquer également cette restriction en CFA. Du coup, qu'en est-il au niveau de l'examen, sachant que les compétences d'une épreuve visent une cuisson au poste chaud.
Précision : Le certificat (PJ) date de septembre 2025 et a été transmis fin janvier 2026. Il provient (…), la jeune fille étant en alternance en restauration collective à (….)
La question du référent handicap du CFA : « Je suis inquiète que rien n'ait été soulevé lors de l'entretien de visite organisée par le CFA en entreprise. La collègue responsable ne comprend pas et s'inquiète tout comme moi de cet écrit ».

(Réponse concertée avec l'AGEFIPH et le CAP Emploi)

- 1er réflexe : il faut effectivement s'interroger sur le fait que ce certificat n'ait pas été partagé plus tôt. La révision des procédures internes semblerait nécessaire.
- 2ème réflexe : la restriction s'applique tant en entreprise qu'en CFA. Côté entreprise, si cette situation devenait problématique (du fait que l'apprentie ne puisse pas tenir de poste chaud), il serait envisageable de solliciter le service de maintien dans l'emploi pour accompagner l'employeur et l'apprentie. Mobiliser le service d'appui spécifique (prestataire spécialisé selon la typologie de handicap) serait également possible, en entreprise comme en CFA, pour analyser la situation et proposer des solutions adaptées, sans remettre en cause le certificat médical. Pour rappel, les CAP EMPLOI doivent pouvoir intervenir pour adapter au mieux la situation de formation et de travail. Conseil : contacter le CAP EMPLOI du secteur d'habitation de la personne en situation de handicap (par exemple, lien direct vers le CAP EMPLOI du 06).
- 3ème réflexe : le CFA doit demander un aménagement des épreuves d'examen auprès du service des examens et concours du rectorat. Se reporter à la fiche support extraite du 1er forum ouvert régional sur l'accompagnement des apprentis en situation de handicap du 6 février 2026).

24.3 Le prêt d'aides techniques pour les apprentis de 15 ans

Il s'agit d'un apprenti de 15 ans disposant d'une RQTH. Le CFA n'a pas pu mobiliser "Aidatech" la plateforme de prêt d'aides techniques car le jeune n'a pas de prescripteur étant donné il n'a que 15 ans. "C'est une aberration du système" précise le CFA.
A qui faire remonter la situation des jeunes de moins de 15 ans. Comment trouver une solution à cette situation récurrente ?

(Réponse de l'AGEFIPH PACA)
S'agissant de mobilisation d'aides à la compensation, Cap emploi est tout à fait en capacité d'intervenir comme prescripteur pour les jeunes de 15 ans en apprentissage et également pour accompagner l'employeur.
Le CFA peut donc se rapprocher du Cap emploi (axe 2, service maintien dans l'emploi) de son département.

24.4 Les aménagements des épreuves d'examen

Nous venons de recevoir un mail (voir ci-dessous) :
« *Comme ce candidat est apprenti au CFA de (…) et est entièrement évalué en CCF, la demande d'aménagement n'est nécessaire que si vous n'avez pas mis lors de sa scolarité d'aménagements applicables lors de l'évaluation en CCF. Si vous pouvez mettre en place les aménagements demandés par rapport à ce qui est déjà en place lors de sa formation, elle ne sera pas nécessaire. Dans le cas contraire, la famille devra compléter la demande papier et la faire compléter par le médecin traitant, comme demandé par la MDPH* ».
Pouvez-vous me confirmer que nous ne sommes pas obligés de faire une demande d'examen si l'apprenti est en CCF et que nous avons déjà mis en place un protocole (chez nous protocole « parcours compensé »).

(Réponse des services des examens et concours)
Il faut considérer deux aspects :

- Lorsque les apprentis sont entièrement évalués dans le cadre d'un contrôle en cours de formation (CCF), les demandes d'aménagement des examens via AMEX ne sont pas nécessaires. En effet, puisque l'établissement qui organise la formation du candidat a connaissance de la situation de handicap, le CFA met en œuvre la procédure d'aménagement en interne.
- Par contre, en cas d'épreuves ponctuelles finales (épreuve de langues, etc.) s'ajoutant au CCF, **le candidat doit faire une demande sur la plateforme AMEX**.

Je vous contacte au sujet de la demande d'aménagement des épreuves du (…) que vous avez faite pour **(…),** sur AMEX.
Le service de la DEC de l'académie ded Nice indique : « Suite à un changement de procédure, les candidats inscrit dans un établissement privé doivent faire leur demande via un formulaire papier. Vous devez remplir la partie de gauche en cochant les aménagements souhaités. Vous devez également faire remplir par un médecin la partie "Avis du médecin" présente sur le formulaire. Je précise qu'il n'est pas nécessaire qu'il soit désigné par la CDAPH. Si le médecin donne son accord pour mettre en place l'aménagement, il doit cocher la case correspondante à l'aménagement demandé. S'il ne coche pas, cela compte pour un refus. La partie "Appréciation de l'équipe pédagogique" restera vide. Le document devra être signé par vous, et le médecin ».
A la lecture de celui-ci il apparait un changement de procédure qui exclut l'utilisation du site AMEX.
Pourriez-vous m'éclairer sur cette nouvelle procédure ? Cela veut-il dire que nos apprentis n'auraient plus du tout accès à cette plateforme ? Les demandes ne sont plus examinées par la CDAPH ?? Dans ce cas là il faudrait que nous changions nos informations et nos propres procédures.
(Réponse de la DEC de Nice)
En fait, il ne s'agit pas d'un changement de procédure stricto sensu, mais d'une adaptation pour cette campagne concernant les CFA.
En effet, le médecin conseiller technique fait face à une charge d'activité très importante due à la recrudescence des demandes d'aménagements d'examens dans toutes les filières (générales et professionnelles). Étant dans l'impossibilité de relancer les candidats qui font une demande d'aménagements, nous sommes convenus avec le médecin conseiller technique de procéder à une relance des candidats. Si un certificat médical n'a pas déjà été transmis au médecin conseiller technique, il appartient au candidat de se rapprocher de son médecin traitant afin de faire le nécessaire et de nous le faire parvenir au rectorat.
Ce n'est donc pas une nouvelle procédure, mais une adaptation pour cette session afin de faire face à un engorgement des services. Cette adaptation ne concerne pas l'académie d'Aix-Marseille.
Pour résumer :

- Les demandes d'aménagements continueront de se faire via AMEX avec cette précision que pour la campagne actuelle (session 2026) les inscriptions sont closes depuis le 31 janvier 2026.
- Il ne s'agit pas d'une nouvelle procédure, mais d'une adaptation exceptionnelle et elle ne s'applique pas à l'académie d'Aix-Marseille.
- Pour les BTS, BP et autres examens professionnels, les demandes continueront de se faire via AMEX (avec possiblement un passage sur Incluscol à la rentrée prochaine, mais nous aurons l'occasion de vous en informer prochainement).

Je suis (…) et référent handicap du CFA (…).
Petite question concernant l'avis pédagogique à fournir dans les dossiers AMEX des jeunes :
Le chef d'établissement attend le retour de tous les dossiers AMEX et doit remplir avec l'équipe pédagogique cet avis dans les dossiers AMEX avant de l'envoyer ? Quand doit-on fournir l'avis pédagogique de l'équipe ?
(Réponse de la DEC de Nice)
AMEX n'automatise pas l'envoi des fiches de positionnement pédagogique des CFA.
Le candidat devra donc fournir ce document dont modèle en PJ, pour le joindre aux pièces du dossier AMEX et que le **CFA aura préalablement renseigné**.
Pour rappel, l'ensemble des dossiers relatifs aux apprentis sont en **procédure complète** et la date butoir de dépôt des demandes est le 31 janvier 2026 (l'envoi de pièces médicales à la Dsden pourra toutefois être postérieur au 31 janvier 2026 mais à délai raisonnable des épreuves ponctuelles).
Pour faciliter votre suivi, je vous envoie la liste des candidats du CFA ayant coché "handicap" sur la fiche d'inscription CYCLADES. Sur cette liste, vous trouverez l'état des démarches AMEX effectuées à ce jour et en qualité de gestionnaire, je suis votre interlocutrice si vous avez une question concernant un dossier.

24.5 L'aide humaine pour un apprenti en situation de handicap

Je suis interpellée par une lycéene de terminale Pro (…) de (…) qui est accompagnée par une AESH (mutualisée) et qui souhaiterait préparer un BTS SP3S en apprentissage à la rentrée de septembre 2026.
Elle se pose la question de la **possibilité de bénéficier de ce type d'accompagnement en BTS** et m'évoque ses difficultés : problèmes de lecture, reformulation, TDAH, traitement..

Ce sujet, important, est au cœur des missions du référent handicap de votre CFA.
Les aides, légitimes, dont vous parlez, existent, notamment pour les élèves à besoins éducatifs particuliers sous statut scolaire dans les établissements publics, mais en apprentissage, leur financement doit être trouvé avec les OPCO et les partenaires comme l'AGEFIPH.
Je vous invite à consulter la fiche ressource à la disposition de tous les CFA dans le FIL Apprentissage dont vous êtes destinataire, dans sa dernière page :
INDICATEUR n°26 « HANDICAP » : Q26E41 (Accueil, formation, orientation des apprentis en situation de handicap / Aménagements parcours et épreuves / Discrimination).
Vous noterez cette partie mise à jour :
"Les aides
Le financement d'une aide d'une personne pendant la formation de l'apprenti en situation de handicap peut être recherchée du côté des OPCO et des partenaires comme l'AGEFIPH.
Il faut noter que cette aide humaine est limitée à la formation et non pas au moment de l'examen.
Le service des examens et concours précise que le jour des examens et dans le cadre d'un aménagement formalisé suivant la procédure AMEX, les centres d'examen mettent à disposition des AESH de leurs équipes qui ont été notifiées par la MDPH".
Plus de détail également dans le FIL Apprentissage (extrait de la page 5, rubrique « Les examens »)

- Un focus sur la plateforme AMEX pour les apprentis RQTH
- Document spécifique pour l'apprenti en situation de handicap (modèle régional au format word)

25 SOUS-TRAITANCE : Q27E42 - Indicateur n°27 (Sous-traitance ou portage salarial / Point important sur la délégation de formation)

25.1.1 La délégation d'enseignement

Je me permets de vous solliciter suite à un entretien que j'ai eu avec une entreprise (…). En effet cette entreprise en discutant serait prête à nous mettre à disposition pour nos BTS (…) un corner pour que nos apprentis puissent s'exercer à la mise en rayon sous la direction de nos formateurs. Mon problème c'est que je ne sais pas comment contractualiser cette opportunité ?

Cette situation d'enseignement hors CFA s'apparente à ce qui est couramment décrit comme un "TP (travaux pratiques) déplacés" en formation initiale sous statut scolaire.
Ce peut être une forme de compensation proposée par un CFA dès lors que des entreprises ne couvriraient pas un champ de compétences du référentiel et ce à la suite du process de contrôle de leur conformité (cf page 5 du **FIL Apprentissage** / rubrique "Contrôle de la conformité des entreprises). Ce peut être également des modalités de formation encadrées hors CFA (cf les multimodalités dont il est question dans la fiche ressource Q6E13 disponible en dernière page de chaque **FIL**).

Pour exemple, une **convention** pour encadrer ce genre de pratique, mise en oeuvre par un CFA - un point de vigilance : cet exemple date de 2012.

Aussi, pour répondre à votre question :

- le recours à une convention avec une tierce entreprise, même si elle a le mérite de sécuriser l'ensemble notamment sur les aspects assurantiels, serait abusif car ne correspondant pas exactement à la situation …
- soit il existe une convention de formation, signée au moment de la contractualisation par l'ensemble des parties prenantes (apprenti / employeur / CFA et … entreprise(s) d'accueil) et précisant cette forme de délégation d'enseignements (cf la partie suivante pour le contenu à mentionner) …. ;
- soit le CFA a recours à une convention de délégation d'enseignements telle que décrite précisément dans la fiche ressource Q27E42 (page 6 de chaque **FIL Apprentissage**).
  Extrait de la page 3
  "*Le CFA doit s'assurer que l'entreprise co-contractante met à disposition les équipements pédagogiques (ou d'hébergement) nécessaires et utiles pour ces enseignements, ainsi que la technologie à laquelle ils ont accès.*
  La convention encadrant cette délégation, mentionne notamment son objet, la durée de validité, 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, le cas échéant, la mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement et les modalités de financement (…)".

Pour aller plus loin, consulter la fiche Q27E42

Il est possible de prendre appui sur le modèle de convention cité supra, mais en le mettant en conformité avec son objet, dans son intitulé (convention de délégation) et dans son contenu.

26 INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE (TSF) : Q28E44 - Indicateur n°28 (Co-construction / Ingénierie de formation / Tableau stratégique de formation par compétence / Accueil, intégration en entreprise / Tout sur le maitre d'apprentissage)

26.1 La construction du TSF

(…) J'ai procédé à une vérification approfondie de la répartition des compétences au sein des tableaux de suivi de formation (TSF), en lien avec l'équipe pédagogique, afin d'en ajuster la cohérence et de m'assurer de leur conformité avec les attendus.
Les échanges avec les formateurs ont fait apparaître une spécificité sur la période d'avril à mai de la deuxième année de BTS, durant laquelle les enseignements sont principalement consacrés à des activités de consolidation des acquis et de préparation aux épreuves certificatives.
Dans ce contexte, je souhaiterais m'assurer de la bonne interprétation attendue dans le renseignement des TSF. Plus précisément :

- Convient-il d'indiquer une validation (1) pour l'ensemble des compétences sur cette période, au titre du réinvestissement et de la mobilisation des acquis ?
- Ou bien est-il préférable de ne pas renseigner cette période, dès lors que l'ensemble des compétences a déjà été traité sur les périodes antérieures ?

Soucieuse de respecter la logique pédagogique propre à l'apprentissage, je vous serais reconnaissante de bien vouloir m'apporter votre éclairage sur ce point.

En appui de la fiche ressource disponible en page 5 de chaque FIL Apprentissage, rubrique "Pédagogie de l'alternance" : "Aide dans la construction du tableau stratégique de formation par compétences (**TSF**)", voici la réponse que je peux vous apporter :

- le TSF a vocation à être un vecteur stratégique de coordination et d'articulation entre CFA et entreprises pour la formation et l'évaluation des compétences d'un référentiel de diplôme donné ;
- la programmation dans le temps et dans l'espace des compétences dont il est question concerne donc ces lieux et ces temps ciblés de manière prioritaire pour organiser cette formation et cette évaluation ;
- la période dont vous faites référence n'a pas vocation à reprendre dans le TSF toutes les compétences pour illustrer ce qui se fait traditionnellement à l'approche d'un examen au sein d'un CFA ;
- dans le TSF, les dernières périodes doivent cibler des compétences qui nécessitent plus de maturité professionnelle et/ou des indicateurs de résultat dont le degré de complexité nécessite qu'ils soient placés à ce stade du cursus de formation ;
- pour rappel, le cycle de formation dans le TSF ne doit pas se clore au moment des examens, mais bien couvrir la durée totale des contrats, afin notamment de travailler sur l'aide à la poursuite d'études et/ou à l'insertion professionnelle post-diplomation des apprentis.

Je rappelle également que tout CFA peut solliciter le dispositif d'accompagnement (cf dans chaque FIL, page 4 - partie "Offres du moment"). Et le dispositif prend souvent du sens sur cette priorité du programme pluriannuel de contrôle 2023-2026 (n°3 - TSF, lien vers **le bilan en cours du programme**).

26.2 Les conditions d'éligibilité à la fonction de maître d'apprentissage

Je vous sollicite, suite à de nombreuses recherches d'informations, je n'arrive pas à trouver une réponse exacte et fiable surtout. Est-ce que seul le chef d'entreprise (ou (Vice) Président, si association), ainsi que le(s) salarié(s) peuvent être Maitres d'apprentissage ? Ou est-ce que des personnes externes comme un licencié en association peuvent être maitres d'apprentissage ?

NB : ce message contient des liens hypertextes actifs.

Pour répondre à votre question, je vous invite à reprendre un FIL Apprentissage, n'importe lequel, le dernier publié en mars par exemple (lien direct), et à consulter dans les deux dernières pages

Page 5, fiches ressources thématiques, dernière rubrique dédiée aux formateurs et aux maîtres d'apprentissage :

Maître d'apprentissage : Triptyque / Fiche ressource

Page 6, fiches ressources par indicateur qualité, l'indicateur 28

28	Q28E44	Co-construction / Ingénierie de formation / Tableau stratégique de formation par compétence / Accueil et intégration en entreprise / **Tout sur le maître d'apprentissage**

Je vous rappelle que pour vous aider à retrouver des contenus spécifiques, il vous est possible depuis le FIL de taper depuis l'onglet "recherche" de votre navigateur, ou en tapant Ctrl+F, un mot-clef (dans le cas présent, "maître").
Ces ressources rappellent les conditions pour être éligible à la fonction de maître d'apprentissage.
(Complément apporté par la DGEFP)
Pour pouvoir conclure un contrat d'apprentissage, il faut que cette structure relève bien, notamment, des articles L. 6223-5 (et suivants) et R. 6223-22 du code du travail, et **dispose donc d'une personne prête à former** pratiquement cet(te) apprenti(e), remplissant les conditions légales et réglementaires précitées pour pouvoir accéder à cette qualité de maître d'apprentissage (MA), sans quoi le contrat conclu ne pourrait pas être qualifié "d'apprentissage".
Il faut donc rappeler qu'une personne "bénévole" ne peut PAS remplir ce "rôle".
Ce maître d'apprentissage est "directement responsable" (comme le dit le même code) de la formation pratique que reçoit l'apprenti(e) ; en effet rappelons nous qu'un(e) apprenti(e) ne "travaille" pas, mais se forme et est formé(e) tant pratiquement par son maître d'apprentissage que théoriquement en organisme de formation...
Le président de l'association le peut éventuellement, à la double condition qu'il remplisse les conditions précitées ET que le conseil d'administration de l'association l'ait préalablement désigné comme "employeur", c'est-à-dire détenteur du pouvoir de direction et de contrôle de l'association (ce qui est fort rare) dans ses statuts.
Egalement, au regard du corpus juridique de l'apprentissage, et de la position de la chambre sociale de la Cour de cessation, ce maître d'apprentissage doit être en permanence, sauf situations vraiment exceptionnelles, auprès de l'apprenti(e), que celui/celle-ci soit majeur(e) comme mineur(e) pour le/la former pratiquement valablement.
(Un complément de réponse est attendu sur les aides)

27 ACCOMPAGNEMENT POST-CERTIFICATION : Q29E27-43 - Indicateur n°29 (Accompagnement à l'insertion professionnelle / Accompagnement à la poursuite d'études / Référencement dans Parcoursup / La saisie des vœux dans Affelnet / Le changement de CFA / La levée de la condition d'âge / Les dérogations pour entrer ou poursuivre sa formation en apprentissage avant 16 ans)

27.1 La recherche de CFA

Je me permets de vous contacter afin de solliciter votre aide concernant l'orientation de mon fils, (...), né le (...).
Il est actuellement scolarisé en seconde professionnelle au lycée (...) Toutefois, après réflexion sur son projet professionnel, mon fils souhaiterait se réorienter vers un apprentissage en (...).
Dans ce cadre, il serait très intéressé pour intégrer un CFA (...). Nous souhaiterions donc connaître les démarches à suivre, ainsi que les conditions nécessaires pour envisager cette orientation en CFA.
Voici les conseils que je peux vous apporter afin de répondre le plus directement à vos besoins :

- **Le 1er conseil** : vous pourriez vous rapprocher du CFA dont relève ce lycée pour étudier les possibles dans la spécialité professionnelle recherchée - Lien direct vers le CFA (...), les formations disponibles en apprentissage, les contacts.
- **Le 2ème conseil** : Si vous avez des questions sur l'apprentissage, et/ou si vous recherchez une place en CFA, vous pouvez également :
  Contacter les conseillers du CARIF-OREF PACA du lundi au jeudi de 9h à 19h et le vendredi de 9h à 13h : 0800 730 923 (Service & appels gratuits)
  Contacter les conseillers de la Cité des métiers de Provence-Alpes-Côte d'Azur : https://www.citedesmetiers.fr/conseil-a-distance/
  Consulter le site « Orientation Formation Métier » de la région Sud pour tout savoir sur l'apprentissage : https://www.orientation-regionsud.fr/publication/apprenti-contrat-apprentissage
- **Le 3ème conseil** : vous pourriez vous rendre avec votre fils dans la mission locale de proximité qui peut être également de très bons conseils (à noter : les jeunes accueillis en mission locale doivent avoir 16 ans). Pour trouver la mission locale la plus proche : https://www.unml.info/trouver-ml/. Sinon, le CIO de proximité.
- **Le 4ème conseil** : vous pouvez également contacter directement les CFA proposant une formation à proximité visant la spécialité professionnelle recherchée. Pour rappel, sur le site « Orientation formation métiers en

région Sud » : https://www.orientation-regionsud.fr/formations-apprentissage, vous trouverez toute la liste des formations disponibles.

- **Le 5ème conseil** : il existe un CFA spécialisé dans les métiers de (…)

En complément, je vous remercie de noter que tous les CFA ont des missions obligatoires qui leur incombent, relevant d'un article du Code du travail (l'article L.6231-2 du code du travail), dont notamment "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".
En l'occurrence, il revient également à cet organisme de formation d'accompagner votre fils dans la poursuite de son parcours professionnel.
Tous les collèges et lycées ont connaissance de la publication fin janvier d'une note régionale de cadrage pour la sécurisation des parcours en apprentissage (**lien direct vers la note**). Un volet spécifique dédié à l'accompagnement peut être mobilisé par eux pour le compte d'un élève ou d'un groupe d'élèves souhaitant poursuivre en apprentissage.
Je vous invite à le rappeler à cet établissement.

27.2 Le référencement dans Affelnet

Nous avons été alertés par plusieurs familles ainsi que par la principale adjointe d'un collège de (…) concernant l'absence de notre BAC PRO (…) dans AFFELNET.
Après vérification, il semble que cette formation n'ait pas été publiée ou correctement référencée dans l'offre AFFELNET 2026.
Pourtant, le BAC PRO (…) est bien présent sur : ONISEP ; InserJeunes ; Carif-Oref.
Il semble donc qu'il y ait un problème de référencement spécifique dans l'offre AFFELNET 2026.
Bien que la phase de saisie des vœux des familles se soit achevée le 26 mai, il nous paraît important de signaler rapidement ce dysfonctionnement, dans la mesure où une régularisation ou une prise en compte dans les phases complémentaires pourrait peut-être encore être envisagée.
Pourriez-vous nous indiquer la démarche à suivre ou nous orienter vers un interlocuteur de la DRAIO susceptible de vérifier la situation et, le cas échéant, d'envisager une régularisation ?
Je vous remercie de me tenir informé de la suite donnée à mon message à la DRAIO.
J'en profite pour vous rappeler l'existence dans chaque FIL Apprentissage, page 5 - rubrique "Le rectorat" d'un dépliant de présentation des principaux services des deux rectorats :

Le Rectorat	Dépliants de présentation des services du Rectorat pour CFA privés / pour établissements PU et PR sous contrat Annuaire du Rectorat (inspection / service des examens et concours) / Les chiffres clefs de la région académique PACA

Le lien direct en cliquant ici vers le dépliant pour CFA privés par exemple
Copie :

Direction régionale académique de l'information et de l'orientation (DRAIO)

Olivier CASSAR – Directeur régional académique
Annabel DUPUY – Directrice régionale adjointe
Aix-Marseille : ce.draio@region-academique-paca.fr
Nice : saio@ac-nice.fr

La DRAIO, en lien avec les inspecteurs de l'information et de l'orientation et les Directions académiques des services de l'éducation nationale dans chaque département, intervient à plusieurs titres dans le champ de l'apprentissage :

- Les conseils et contrôles liés aux critères d'éligibilité d'une offre en apprentissage sur les plateformes Affelnet (pré-bac) ou Parcoursup (post-bac) et à leur publication : *durée de formation, année d'entrée en apprentissage, UAI du lieu formateur, habilitation à former et validité du RNCP, certification QUALIOPI avec mention apprentissage, accompagnement des CFA dans les procédures spécifiques liées au recrutement en apprentissage, etc.*

Contacts : post-bac.draio-aix@region-academique-paca.fr (Aix-Marseille), parcoursup.saio@ac-nice.fr (Nice).

(Réponse apportée par le pôle pré-bac de la DRAIO)
Il n'est actuellement plus possible de faire des mises à jour concernant les formations sur Affelnet. La consultation de l'offre a eu lieu dés avril, la saisie par les familles jusqu'au 26 mai.
A ce jour, les saisies par les familles sont terminées et les établissements prennent le relais. Si le libellé de formation n'existe pas dans affelnet, l'établissement saisira un code voeu généraliste. ce qui n'empêche pas l'élève de contacter la formation et de faire les démarches.
L'offre de formation est normalement intégrée avant l'ouverture à la consultation début avril. Le recensement est effectué à partir du catalogue en février.

Nous sommes un CFA spécialisé dans les métiers de l'esthétique et de la coiffure.

Je reviens vers vous car une élève de seconde souhaite s'orienter vers notre CFA mais nous a indiqué que nous n'apparaissons pas dans la liste des entreprises pour lesquelles elle peut faire des vœux.
Nous sommes dans AFFELNET, PARCOURSUP, ONISEP et CARIF/OREF sous le nom (…) (dénomination sociale) ou (….) (dénomination commerciale). Quelles démarches devons-nous réaliser afin d'apparaitre dans la base des vœux des jeunes de lycée ?

La question, importante, que vous soulevez relève directement du champ de responsabilités de la Direction régionale académique de l'information et de l'orientation (DRAIO), site de Nice.
Le service auquel vous avez ait appel (la Direction régionale académique de la formation professionnelle initiale et continue - DRAFPIC) n'est pas concerné.
Pour rappel, et puisque vous êtes destinataire du FIL Apprentissage, je vous invite à lire en page 5 de chaque FIL, dans la rubrique "Le Rectorat", le dépliant de présentation des services du rectorat (pour les CFA privés)
Copie d'écran :

Le Rectorat	Dépliants de présentation des services du Rectorat pour CFA privés / pour établissements PU et PR sous contrat Annuaire du Rectorat (inspection / service des examens et concours)

Dans ce dépliant, vous avez le contact mail du service
Copie d'écran (utilisez le contact pour l'académie de Nice)

Direction régionale académique
de l'information et de l'orientation (DRAIO)

Olivier CASSAR – Directeur régional académique
Annabel DUPUY – Directrice régionale adjointe
Aix-Marseille : ce.draio@region-academique-paca.fr
Nice : saio@ac-nice.fr

27.3 Le référencement dans Parcoursup

Ma démarche vise à savoir si, au-delà de la question de l'habilitation à former, nous pouvions proposer dès la rentrée 2026–2027 les BTS (…) au sein de notre CFA, et les rendre visibles sur Parcoursup.
Pourriez-vous m'indiquer si une demande d'ouverture de section doit être adressée dès à présent au rectorat (et selon quelle procédure) afin de rendre ces formations visibles sur Parcoursup pour la campagne 2026 ?

Vous devriez connaitre une fiche ressource en particulier qui détaille tout cela, extraite de chaque FIL Apprentissage
- Page 5
- Rubrique "La création d'un CFA"
- Le guide pratique de référencement d'un CFA

Vous y lirez les éléments relatifs au référencement dans Parcoursup de l'offre de formation, notamment …
Mais également en page 6, en tapant Ctrl+F et le mot clef par exemple, « Parcoursup »
- INDICATEUR n°29 « ACCOMPAGNEMENT POST-CERTIFICATION » : Q29E27-43 (Accompagnement à l'insertion professionnelle / Accompagnement à la poursuite d'études / **Parcoursup** et Affelnet / Le changement de CFA / Les dérogations pour entrer ou poursuivre sa formation en apprentissage avant 16 ans).

28 AMÉLIORATION CONTINUE : Q30-32E4-6 - Indicateurs n°30 à 32 (Traitement des réclamations, aléas, difficultés / Mesures d'amélioration)

28.1 Le champ d'exercice de la mlssion de contrôle pédagogique

Qui est responsable du contrôle pédagogique sur le niveau 6, notamment les licences et DNA ?
La mission que je coordonne est limitée aux diplômes du CAP au BTS, y compris DCG - DSCG et DnMade.
En concertation avec la DRAESRI, voici ce que nous avons ajouté sur ce sujet dans le "Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage", par exemple en page 12 de la **version pour apprentis et entreprises** :

A noter : Le Guide ne traite pas des saisines visant les diplômes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, autres que les BTS, DCG, DSCG et DNMADE (qui relèvent directement du champ du coordonnateur régional du contrôle pédagogique des formations par apprentissage du Ministère de l'Education nationale).
Dans le cas de problématiques rencontrées en apprentissage dans l'enseignement supérieur, les interlocuteurs directs seront :

- *Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) dans le cas d'apprentis inscrits dans un de ces établissements ;*
- *Les organismes certificateurs des établissements d'enseignement supérieur privés*

En complément, cette précision apportée dans chaque rapport annuel d'activités de la mission transmis au Recteur de région académique et au Préfet de Région :

Le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation n'a pas édicté de protocole national de mise en œuvre de la mission de contrôle pédagogique pour les des diplômes de l'enseignement supérieur autres que BTS, DCG, DSCG et DNmade.
Le contrôle des diplômes de l'enseignement supérieur appartient aux EPSCP (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel) ou aux EPA associés (établissement public administratif, sous tutelle du Ministère) dans le cadre de leur accréditation. Les signalements dans des structures publiques relèvent strictement de la responsabilité, dans le cadre de leur autonomie, de chacun de ces établissements (sauf situations graves remontées à la DGESIP et traitées par le national).
Par contre, les signalements issus des entités privées ne relevant pas de la compétence de la DRA-ESRI, sont renvoyées systématiquement aux certificateurs pour suites à donner.
Depuis l'installation des missions de contrôle et en concertation avec le Recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, il a été convenu de positionner Denis Herrero, inspecteur coordonnateur pour les diplômes de l'éducation nationale comme premier contact des signalements relatifs aux diplômes de l'enseignement supérieur dans leur ensemble.

28.2 Le dispositif d'accompagnement pédagogique – Mise à jour 22 juin 2026

Dans cette perspective, je souhaite solliciter le dispositif d'accompagnement. Toutefois, malgré mes recherches, je ne suis pas parvenue à localiser le formulaire de demande. Pourriez-vous me le transmettre ?
Tout simplement, la mention du dispositif d'accompagnement a été faite dans le rapport de contrôle que vous avez reçu, même si depuis le début d'année le lien hypertexte a changé pour se conformer au RGPD.
Le plus simple pour vous et le repère que vous devez avoir est … le FIL Apprentissage dont vous êtes destinataire chaque mois.
En page 4, chaque FIL a fait systématiquement la promotion de ce dispositif avec le lien hypertexte direct … à utiliser.
Pour preuve dans le FIL de juin, copie de la page 4 :

② ACCOMPAGNEMENT PÉDAGOGIQUE DES CFA : le dispositif à solliciter « à tout moment »

Chaque CFA peut solliciter le coordonnateur de la mission régionale pour un temps d'échange en visioconférence sur la mise en œuvre pédagogique de formations préparant à des diplômes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
Inscrivez-vous simplement en renseignant le formulaire.
ATTENTION : le lien du formulaire a été modifié pour se conformer au RGPD.
Cette offre vient en appui du programme annuel de contrôle, mais est également **ouvert à tous les CFA volontaires, à titre individuel ou collectif**.
Au total en 2025, 128 h d'accompagnement pour 95 CFA, dont 89% de CFA privés.
A lire le bilan de l'enquête de satisfaction menée du 17 octobre au 7 novembre 2025 auprès des CFA ayant sollicité le dispositif d'accompagnement
Depuis début 2026 : 51 accompagnements réalisés. Si vous n'avez pas encore sollicité ce dispositif, faites-le sans attendre !

Ici, si besoin, je reprends le **lien direct** vers le formulaire de sollicitation.

Dans le cadre du suivi du dossier du CFA (…), nous aimerions bénéficier du service d'accompagnement dédié.
Le lien dont nous disposions ne semble plus fonctionner. :

③ Le dispositif d'accompagnement des CFA 2023-2024

Chaque CFA peut solliciter le coordonnateur de la mission pour un temps d'échange sur la mise en œuvre pédagogique de formations préparant à des diplômes de l'éducation nationale. Inscrivez-vous simplement en renseignant le formulaire.

Pouvez-vous nous indiquer la procédure à suivre.

Je vous invite à reprendre les derniers FIL Apprentissage, page 4 - partie "Offres du moment", la partie spécifique dédiée au dispositif d'accompagnement
Exemple : le FIL de mars 2026

Dans le cadre de l'accompagnement pédagogique, pouvons-nous convenir d'un rendez-vous svp ?
Seriez-vous disponible le (…) ?
Comme rappelé dans toutes mes communications, ou encore dans les FIL Apprentissage, page 4, l'offre d'accompagnement "pédagogique" peut être mobilisé par tout CFA à tout moment …
Je vous invite à relire le dernier FIL (**lien direct**) et de solliciter le dispositif à l'aide du formulaire à disposition.

28.3 Le programme pluriannuel de contrôle

Dans le cadre du programme annuel du contrôle pédagogique, nous voulions savoir si les documents à joindre doivent-ils être des documents vierges (les trames) ou des documents complétés ?
Et si c'est des documents complétés, doit-on masquer le nom des élèves et des entreprises ?
Il est bien spécifié, sauf erreur de ma part, que les pièces attendues doivent être des copies de documents complétés, et non des documents vierges.
Par ailleurs, dans le cadre d'un contrôle pédagogique, les données seront traitées par la commission de contrôle dans le respect strict des principes du RGPD. Les pièces ne doivent donc pas masquer les identités des personnes et des structures.

(…) je suis en charge de l'intégration des contrats d'apprentissage de nos élèves inscrits notamment au CAP AEPE. Nous comptons actuellement une élève inscrite dans cette formation, qui effectuera son apprentissage au sein d'une structure de garde à domicile. Ayant récemment pris mes fonctions — et en l'absence temporaire de ma responsable — il m'a été indiqué qu'un document spécifique devait être demandé à la structure d'accueil. Toutefois, je ne dispose pas, à ce stade, de davantage d'informations à ce sujet.
Pourriez-vous, s'il vous plaît, m'indiquer où je peux trouver le document intitulé **« Protocole national de sécurisation des parcours en apprentissage »** ?
Par ailleurs, pourriez-vous me confirmer si ce document doit être transmis à la structure afin d'être complété et signé de leur part ?
Précision : si le guide dont il est question dans mon messagee est régional, le protocole lui est national ….
Je rappelle que tous les CFA ayant des apprentis en PACA sont de droit soumis à des priorités pédagogiques fixées depuis 2023, et inscrites au cœur d'un programme pluriannuel de contrôle 2023-2026. Près de 200 CFA ont constitué ces échantillons cibles et successifs depuis 2023.
Votre CFA n'en faisait pas partie, j'espère pour autant qu'il veille à s'inscrire dans ces recommandations.
Votre démarche en est la preuve, du moins pour l'une des 4 priorités, celle portant sur la remise systématique à chaque apprenti et à chaque maître d'apprentissage du "Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage" (guide institutionnel, co-écrit DREETS - DDETS - Rectorat de région académique et DRAAF PACA).
Cette remise est assortie également d'une nécessité de présentation et d'explicitation du guide.
Pour rappel, vous trouverez ce guide, par exemple dans chaque FIL Apprentissage (mensuel de la mission régionale dont je suis le coordonnateur), extrait de la page 5 - Rubrique "Conseils, vigilances et alertes" :

> « Guide régional de sécurisation en apprentissage », version pour apprentis et entreprises (à remettre obligatoirement) / version enrichie pour les acteurs publics et privés (équipe de direction, pédagogique et administrative en CFA).

Vous noterez que la version "enrichie" vous est spécifiquement destinée, et cela implique sans doute un partage large et un échange en interne.
Au-delà de cette priorité, je souhaiterais attirer votre attention sur une autre priorité considérant la nature même du diplôme préparé par l'apprentie : celle portant sur le contrôle de la conformité de l'entreprise (priorité n°4). Aussi, je vous recommande fortement de lire avec attention la fiche ressource intitulée "**Principales recommandations en matière de contrôle de conformité des entreprises**", plus exactement la partie dédiée au CAP AEPE (cette ressource et d'autres sur le même sujet se trouvent également dans chaque FIL, rubrique "Le contrôle de la conformité des entreprises"). **Vous noterez l'importance de contrôler que cette structure de garde d'enfants à domicile a bien signé le protocole dont il est question dans la fiche, et également la nécessité pour elle de signer une convention avec une tierce entreprise afin que votre apprentie puisse s'inscrire à l'examen.**

Vous trouverez plus de détails également sur ces deux priorités pédagogiques, mais également sur les deux autres dans la fiche "**Bilan du programme pluriannuel de contrôle 2023-2026**", accessible également en page 5 de chaque FIL. Je

vous en recommande la pleine et totale lecture.
Si besoin, le **FIL publié en janvier 2026**.
Je rappelle également l'existence du dispositif d'accompagnement pédagogique, que tout CFA peut solliciter à tout moment (cf **FIL Apprentissage** - page 4).

Tout simplement pour vous informer que nous avons pris en compte les résultats de la Mission du contrôle pédagogique. Compte tenu de notre activité dense et de notre prochain contrôle du GIE des OPCO, le (…) décembre, nous sommes contraints de mobiliser nos ressources sur ce contrôle.
Néanmoins, nous souhaitons avoir un temps de visio avec vous pour la poursuite de votre accompagnement, si possible après le (…) décembre ?
Merci encore pour votre accompagnement précieux, nous comptons beaucoup sur cette Mission de contrôle pour renforcer notre mission au service de nos apprentis et partenaires.
Ce programme s'inscrit depuis 2023 dans un principe qui n'a pas changé, celui de diagnostic et d'accompagnement, et il s'inscrit dans la durée (jusqu'en 2026), en s'adaptant au maximum à la situation de chaque CFA. Vous n'hésiterez pas à proposer de demander un report de la prochaine date si besoin.
Le dispositif d'accompagnement peut être sollicité à tout moment, je vous laisse le soin de déposer vos propositions de dates via le formulaire ad hoc (cf FIL Apprentissage, page 4).

28.4 Limite géographique de la mission

Je me permets de vous solliciter pour un jeune dans une situation un peu particulière et souhaiterait vraiment qu'il ne rencontre pas plus de difficultés qu'il n'en connait aujourd'hui. Cet apprenti était en alternance dans une entreprise (…) en AURA et en Occitanie …
Je suis désolé mais je n'ai pas compétence à apporter des réponses à des situations qui ne relèvent pas de la région académique PACA.
Je vous invite à vous rapprocher de mes homologues

- Voir (extrait du FIL Apprentissage, page 4 - partie "Repères nationaux"
  Lien direct : https://controle-pedagogique-apprentissage-en.fr/
  En bas de cette page, au niveau de la carte de France