

## CONTROLE PÉDAGOGIQUE

LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DANS LE CADRE  
DU CONTROLE DE CONFORMITE DE L'ENTREPRISE

## MISSION DE CONTROLE PÉDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

Mise à jour : 21 janvier 2025

## Table des matières

1 Les recommandations pédagogiques lors du contrôle de la conformité des entreprises signataires de contrats d'apprentissage avec les référentiels des diplômes – Mise à jour 21 janvier 2025	2
BTS Services Informatiques aux Organisations (SIO)	3
BTS Gestion de la PME	3
BTS diététique	3
BTS Collaborateur juriste notarial	4
BTS Professions immobilières	4
BTS Management commercial opérationnel	5
BTS Négociation et digitalisation de la relation client	6
Diplômes dans les métiers de la coiffure	7
Bac Pro Animation Enfance et Personnes âgées	8
Bac pro métiers du commerce et de la vente option A	8
Bac pro Accompagnement soins et services à la personne (ASSP)	8
CAP équipier polyvalent du commerce	8
CAP esthétique cosmétique parfumerie	10
CAP Pâtissier	10
CAP Accompagnant éducatif petite enfance	10

## 1 Les recommandations pédagogiques lors du contrôle de la conformité des entreprises signataires de contrats d'apprentissage avec les référentiels des diplômes – Mise à jour 21 janvier 2025

### 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** ».

Chaque référentiel de diplôme, des ministères de l'éducation nationale comme de l'enseignement supérieur, indique de manière 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 ».

### IMPORTANT

Un contrat signé avec une entreprise ne répondant pas aux attendus des référentiels d'un diplôme sera qualifié de non-conforme par la commission de contrôle de conformité. Ce contrôle de conformité intervient à l'approche des examens, et non au moment des inscriptions.

De telles situations, révélant des manquements caractéristiques des CFA dans leurs obligations (cf indicateur 4 - QualiOpi), pourraient donner lieu également à des signalements :

- Aux OPCO concernés. Les OPCO pourraient dès lors demander le remboursement du coût contrat des apprentis qui ne pourraient pas se présenter à tout ou partie des épreuves de l'examen pour ces motifs ;
- Au certificateur Qualité du CFA ;
- A l'inspection du travail, qui pourra 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 ».

### Focus sur les contrôles de conformité organisés par les services des examens et concours et les inspecteurs en charge des spécialités professionnelles

Plusieurs spécialités donnent lieu à une commission de conformité :

- Exemples en CAP (liste non exhaustive) : Pâtissier ; Fleuriste ; Équipier polyvalent de commerce ; Tournage en céramique ; Broderie ; Vannerie ; Accompagnant éducatif petite enfance ; Esthétique ; Coiffure.
- Exemples en BAC PRO (liste non exhaustive) : AGORA ; Métiers du commerce et de la vente ; Métiers de l'accueil ; Esthétique ; Coiffure ; Technicien prothèse dentaire.
- Exemples en BTS (liste non exhaustive) :

Au-delà du contrôle portant sur la durée des PFMP (dans les formations initiales sous statut scolaire), la durée de l'expérience professionnelle (exemple en BP), le contrôle peut également porter sur des attestations obligatoires requises pour la passation de l'examen (exemple de l'**attestation R408** demandée à l'inscription – un délai supplémentaire est parfois accordé) – réf. [Arrêté du 15 mars 2024](#) relatif aux diplômes professionnels relevant des

dispositions du code du travail relatives à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur.

Diplômes	Alertes	Recommandations pédagogiques concertées avec les inspecteurs du second degré directement concernés et selon le cas, avec les pôles « Travail » et « Entreprises, Economie, Emploi et compétences » de la DREETS PACA
BTS Services Informatiques aux Organisations (SIO)	Snack bar  Agence photographie	Ces deux entreprises mentionnées n'offrent pas la possibilité à ces apprentis de mettre en œuvre des activités conformes aux exigences des référentiels concernés. Le référentiel du BTS SIO indique une liste indicative d'emplois (« entité informatique interne à une organisation ; entreprise de services du numérique ; société de conseil en technologies ; éditeur de logiciels informatiques) qu'on ne risque pas de rencontrer dans un snack bar ou une agence photo.
BTS Gestion de la PME	Des contrats signés par des organismes de formation employant des apprentis en BTS GPME en tant qu'« assistante administrative et vie scolaire". Ou encore dans des services publics (Préfecture, etc.)	<p>Le référentiel du BTS GPME précise, dans la partie « référentiel d'activités professionnelles » :</p> <p><i>"Les activités de gestion de la PME s'exercent dans des structures organisationnelles diverses où la gestion administrative requiert une forte polyvalence. Il s'agit principalement de PME de 5 à 50 salariés où, quels que soient les secteurs d'activité, la polyvalence est requise. La dirigeante ou le dirigeant en est souvent propriétaire et bénéficie d'une indépendance sur le plan juridique et financier.</i></p> <p><i>Par extension, ces activités peuvent s'exercer dans d'autres types d'unités où les situations professionnelles et les compétences mises en œuvre présentent une très forte proximité avec celles décrites pour les PME. Ces unités peuvent rechercher ce type de profil en raison de son caractère polyvalent et des capacités d'adaptation qu'il présente. Il s'agit notamment :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des entreprises de plus de 50 salariés structurées en centres de responsabilité ou de profit (agences, filiales de petite taille, succursales) ;</li> <li>- des associations, dont le fonctionnement et les contingences seraient proches de ceux de la PME ;</li> <li>- éventuellement, des organismes publics sous les mêmes conditions".</li> </ul> <p>Après concertation avec les inspectrices académiques - inspectrices pédagogiques régionales en charge de ce diplôme au sein de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, le référentiel du BTS GPME contient de manière très équilibrée des compétences administratives, comptables et financières, commerciales, assez poussées dans le niveau de maîtrise, à mobiliser par les candidats à ce diplôme. Il ne s'agit en aucun cas de secrétariat mais bien d'une fonction support et soutien à la gestion d'une PME.</p> <p>La liste des structures dans lesquels les périodes de formation en milieu professionnel peuvent se dérouler figurent dans le référentiel (p. 8). <b>Les organismes de formation ne relèvent pas de cette liste et ne peuvent être confondus avec une PME.</b></p> <p>Le référentiel précise : "éventuellement, des organismes publics sous les mêmes conditions" et ces conditions sont : "Par extension, ces activités peuvent s'exercer dans d'autres types d'unités où les situations professionnelles et les compétences mises en œuvre présentent une très forte proximité avec celles décrites pour les PME".</p>
BTS diététique	<p>La signature de contrats d'apprentissage en BTS diététique dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une fromagerie,</li> <li>- une boulangerie-pâtisserie,</li> <li>- des entreprises de restauration commerciale ou</li> </ul>	<p><b>Pour appréhender la diversité des secteurs couverts par le référentiel</b>, les seules configurations envisageables en apprentissage sont soit une structure hospitalière ou de soins, soit une structure de restauration collective comprenant une collectivité de bien-portants signataire du contrat d'apprentissage, complété par des conventions avec une tierce entreprise comme le prévoit l'<a href="#">article R6223-10 du code du travail</a>. Cet article précise que <b>le nombre d'entreprises d'accueil autres que l'entreprise qui emploie l'apprenti est limité à deux</b> au cours de l'exécution d'un même contrat ou, lorsque l'employeur de l'apprenti est un groupement d'employeurs mentionné à l'article L. 1253-1, à trois entreprises membres de ce groupement.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dans le cas d'un contrat d'apprentissage dans une structure hospitalière ou de soins.</b></li> </ul> <p>Deux conventions avec des tierces entreprises permettent de compléter la formation et ainsi couvrir l'ensemble des attendus du référentiel, dans le cas où le lieu d'accueil principal ne posséderait pas de service de restauration collective ou différents services de soins.</p>

	<p>de collectivité (hors cible biens portants),</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des pharmacies</li> <li>- des entreprises de fabrication industrielle</li> <li>- des magasins de commerce (bio, ...), de compléments nutritionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dans le cas d'un contrat d'apprentissage dans une structure de restauration collective comprenant une collectivité de bien-portants.</b></li> </ul> <p>Et deux conventions avec des tierces entreprises permettent de compléter la formation et ainsi couvrir l'ensemble des attendus du référentiel, à savoir deux collectivités différentes et deux périodes de 5 semaines chacune dans deux services de soins différents.</p> <p>En outre, l'absence de diététicien est un élément suffisant pour compromettre la signature du contrat d'apprentissage, Pour rappel, la profession de diététicien est une profession réglementée.</p> <p>Le maître d'apprentissage doit impérativement avoir la reconnaissance de diététicien (et donc de justifier d'un diplôme ad hoc).</p>
	<p>Maison sport santé agréé par l'ARS (UFOLEP)</p>	<p>Le lieu d'apprentissage n'est pas compatible. En effet, l'apprenti devra effectuer des compléments de formation en trop grand nombre par rapport au deux conventions tierce entreprise autorisées par la loi puisqu'il y en a également en restauration collective.</p> <p>Par ailleurs, les objectifs d'une "Maison Sport Santé" ne sont pas ceux du référentiel de formation du BTS diététique :</p> <p><b>Les Maisons Sport-Santé sont la porte d'entrée du sport-santé sur son territoire d'intervention. Ces missions sont :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accueillir, informer sur les bienfaits de l'activité physique sur la santé et sur les offres locales, évaluer, faire pratiquer et orienter vers les acteurs locaux compétents</li> <li>• Sensibiliser les professionnels de santé, du sport, du médico-social et de l'activité physique adapté ainsi que de mettre en réseau les différents intervenants</li> </ul> <p><b>Les Maisons Sport-Santé sont portées par des associations, des collectivités territoriales, des établissements publics ou privés de santé ou encore des sociétés à but lucratif.</b></p> <p>Source : <a href="https://www.sports.gouv.fr/devenir-maisons-sport-sante-2460">https://www.sports.gouv.fr/devenir-maisons-sport-sante-2460</a></p>
<p><b>BTS Collaborateur juriste notarial</b></p>	<p>Perte d'activité dans le secteur de l'immobilier avec des répercussions sur l'activité du notaire. Demande d'apprentissage dans des cabinets d'avocat</p>	<p>Pour former <b>un collaborateur juriste notarial</b> ... le stage et/ou l'apprentissage doit se faire en office notarial soit individuel, soit sociétaire ... avec un maître d'apprentissage "Notaire" ... dans le cadre de la réalisation des études et actes propres aux notaires ... et dans le sens d'une délégation d'une mission de service public (l'essentiel du référentiel et des blocs de compétences visés par ce BTS).</p> <p>Il ne peut suffire d'agrèger des missions qui pourraient paraître s'inscrire dans le cadre des compétences indiquées dans le référentiel si le secteur d'activités en lui-même ne coïncide pas avec celui qui est à l'origine de la rénovation de ce référentiel, en lien avec des besoins émergents ou en devenir.</p> <p>Si effectivement le secteur de l'immobilier accuse un fléchissement actuellement, l'activité du notaire ne peut pas se résumer à ce seul domaine (même s'il peut être dominant dans la Région ...) : actes matrimoniaux, entreprises privées, collectivités territoriales, droit rural et environnement sont autant de secteurs où le notaire exerce son métier.</p>
<p><b>BTS Professions immobilières</b></p>	<p>Bailleur social</p> <p>Un travailleur indépendant, détenteur de la carte professionnelle</p>	<p>Un bailleur social est un lieu d'alternance recevable pour le BTS PIM, sous réserve de la conformité des activités confiées à l'apprenti et reprise dans le dossier de CPAP, avec les compétences visées par le diplôme en transaction et en gestion locative...</p> <p>Il s'agit donc de veiller à s'assurer, du côté du CFA, que les activités VS les compétences professionnelles du référentiel de certification peuvent être toutes mises en œuvre au sein des entreprises signataires des contrats d'apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale.</p> <p>A la lecture du référentiel, et de la partie sur l'apprentissage, il est écrit : "Les apprentis sont liés à un établissement du secteur de l'immobilier développant des activités de vente immobilière et/ou de location de biens immobiliers et/ou de gestion de copropriétés, par un contrat de travail. (...)".</p> <p>Dans l'immobilier, la plupart des directeurs d'agences sont des travailleurs indépendants qui ont leur structure juridique (leur agence), et pourraient de ce fait signer un contrat d'apprentissage. Par contre, cela ne serait pas le cas pour un travailleur indépendant au sens strict comme un agent commercial.</p>

	Drive KFC	<p>DRIVE KFC</p> <p>1) Le libellé des compétences est à respecter : pôle 1 de compétences, la compétence est "<i>Vendre dans un contexte omnicanal</i>", et non "<i>Vendre</i>". La dimension omnicanale est ici essentielle. Quid des activités de KFC sur cette dimension omnicanale ?</p> <p>3) La structure d'accueil permet-elle la construction effective des compétences en liaison avec la réalisation et l'exploitation des études commerciales ? Ainsi, quelle marge de manœuvre pour l'apprenti dans la construction par exemple de la compétence <i>Construire une méthodologie</i> qui suppose la possibilité pour l'apprenti d'acquérir des compétences méthodologiques adaptées au contexte ? Et qu'en est-il de la compétence <i>Exploiter les résultats</i>, ceux-ci étant conditionnés par la mise en œuvre d'études commerciales effectivement exploitables ?</p> <p>4) A la lecture du tableau, on remarque rapidement le peu d'adéquation de la structure d'accueil avec les compétences du bloc 2 à construire. 3 compétences sur 4 de ce bloc sont ciblées comme n'étant pas possible à construire dans la structure. Des doutes existent également sur les compétences du bloc 3 pouvant être construites dans la structure et pour lesquelles la dimension entrepreneuriale est prégnante.</p> <p>Conclusion : cette structure est globalement mal adaptée à la construction des compétences MCO.</p>
BTS Management commercial opérationnel	Entreprise de vente de E-cigarette / CBD	<p>Si la structure d'accueil présente une dimension entrepreneuriale en cohérence avec l'esprit du BTS MCO, son adéquation est limitée avec la construction des compétences MCO.</p> <p>1) Bloc 1 de compétences, la compétence "<i>Réaliser et exploiter des études commerciales</i>" : Quelles études commerciales peuvent avoir été confiées à l'apprenti dans le but de développer la relation client ? ou sur les modalités pour accroître l'expérience client ?</p> <p>2) Bloc 2 de compétences : les compétences à construire présentent une dimension "globale" qui dépasse la seule action vis à vis du client entré dans le magasin ou via l'e-shop. Quelles activités proposées par exemple relativement à la compétence "<i>Développer les performances de l'espace commercial</i>" ? (optimisation de l'implantation de l'offre, animations commerciales, etc.).</p> <p>3) La construction des compétences du bloc 3 semble difficilement réalisable dans la structure et limitée aux opérations d'approvisionnement...La structure ne permet pas la mise en œuvre d'activités relatives à la compétence <i>Prévoir et budgétiser l'activité</i>.</p> <p>4) Bloc 4 : le recrutement des stagiaires comme indiqué dans la grille ne répond que très partiellement aux compétences du bloc à construire : évaluation des besoins en compétences et en personnel ; entretien de recrutement (qui n'en n'est pas un par nature). Le commentaire en lien avec la compétence "<i>Animer l'équipe commerciale</i>" conduit difficilement à la construction des compétences en liaison. Enfin, il faut s'interroger sur la notion "<i>d'équipe commerciale</i>" pour cette structure. La construction des compétences relatives à l'animation et à l'évaluation des performances de l'équipe commerciale supposant un nombre suffisant de personnes employées dans la structure (au-delà de 4 ou 6 personnes par exemple).</p> <p>Conclusion : cette structure est globalement peu adaptée à la construction des compétences MCO.</p>
	Société de gestion d'autoroute	<p>Entreprise spécialisée dans le domaine de la gestion des réseaux autoroutiers du groupe (...) avec l'exploitation des stations-services, la distribution de carburant avec les boutiques, service de restauration. A priori, l'apprenti semble positionné dans un commerce de détail (?). Au vu de la grille de contrôle de l'adéquation de l'activité en entreprise, certaines activités ne pourront pas être proposées à l'apprenti, car relevant de la direction commerciale et marketing du groupe ; les compétences en liaison ne pourront donc pas être construites (veille informationnelle, études commerciales, analyse de l'offre et de la demande, fixer les prix, garantir les risques). D'autre part, la possibilité de construire les autres compétences semble limitée, voir peu probable compte-tenu de la nature de la structure d'accueil : recruter ? animer l'équipe commerciale ? analyser les performances ? Quelle marge de manœuvre pour l'apprenti ? Ce type de structure n'est pas à recommander pour le BTS MCO.</p>

Entreprise artisanale de boulangerie	A priori, hors du champ de MCO. Il s'agit d'une unité de production (différent d'une unité commerciale d'entreprises de production relevant d'une chaîne par exemple).
Tabac presse	<p>C'est une activité réglementée (gérance) soumise à autorisation. L'exploitation d'un bureau de tabac donne difficilement prise à la construction des compétences de MCO : vente conseil ? suivi de la relation client ? développement de la clientèle ? organisation de promotions et d'animations commerciales ? élaboration de budget ? participation aux décisions d'investissement ? Management de l'équipe commerciale ?</p> <p>Ce type de structure est limitant dans l'éventail d'activités en lien avec le référentiel MCO. A éviter.</p> <p>Compléments          (...) Un bureau de tabac permet difficilement d'appréhender les compétences telles qu'elles sont décrites dans le référentiel du diplôme.</p> <p>Concernant, par exemple, le bloc de compétences "Développer la relation client et assurer la vente conseil" :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un bureau de tabac permet-il de mettre en oeuvre des activités supports telles que la mise en oeuvre d'une veille informationnelle ? la réalisation et l'exploitation d'études commerciales ? quid du système d'information commerciale (SIC) ?</li> <li>- concernant les activités "cœur de métier", vendre dans un contexte omnicanal et entretenir la relation client, y a t il matière à conseiller et argumenter dans un contexte omnicanal (utilisation de plusieurs canaux d'une marque) : le client d'un bureau de tabac consulte-t-il la fiche produit d'un article sur son téléphone quand il est dans le même temps physiquement sur le point de vente ? Un bureau de tabac donne-t-il prise à des activités pour entretenir la relation client ? Evaluer l'expérience client ? Accroître la valeur client ?</li> </ul> <p>Ou bien le bloc de compétences Manager l'équipe commerciale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- qu'entend-t-on par équipe commerciale dans un bureau de tabac ? Quid des activités autour du recrutement ? l'établissement d'un tableau de bord pour analyser les performances de l'équipe commerciale ? etc.</li> </ul> <p>(...) L'idée est de ne pas mettre en difficulté le candidat face aux exigences des épreuves. Le choix de la structure d'accueil est une étape essentielle dans le parcours d'apprentissage d'un candidat, car il conditionne fondamentalement la construction et la juste compréhension des dimensions de chaque compétence. Ceci est d'autant plus vrai pour un candidat apprenti qui s'appuie sur une seule structure pour construire et mettre en oeuvre les compétences des 4 domaines d'activités du diplôme.</p>
Carrefour City Nike retail (Magasin de sport)	Les deux entreprises mentionnées n'offrent pas la possibilité à ces apprentis de mettre en oeuvre des activités conformes aux exigences des référentiels concernés, avec une confusion évidente entre ce BTS et le BTS MCO.
Entreprise de loisirs	Entreprise qui propose une offre d'activités de loisirs variées pour des groupes et des particuliers, vente et location de matériel de (...), en sédentaire et en ambulante, vente de boissons et de nourriture. Donc une structure avec une offre, des clients, des fournisseurs. La structure donne peu de prise à la construction de compétences NDRC ; plus adaptée au BTS MCO.
Association sportive	Association dont l'objet est l'apprentissage et le développement du sport (...). Si le référentiel NDRC précise que l'activité peut se situer dans toute forme d'organisation, encore faut-il que celle-ci mette en oeuvre une démarche commerciale. Quid de la notion de client dans un club de sport ? Quelles activités avec les acteurs de la relation client ? Prise en charge de la relation client ? Quid de la digitalisation de la relation client ? De la négociation-vente ? Absence de relation client et animation de réseaux. Il est difficile de voir comment construire des compétences NDRC dans une association de ce type.
Tout CFA	Si, selon le référentiel du diplôme, l'apprenant peut réaliser son apprentissage dans toute forme d'organisation, y compris associative, la condition est que l'organisation mette en oeuvre une <i>démarche commerciale</i> : prospection, négociation, vente, fidélisation visant à faire durer la relation avec le client (SAV). "L'apprenti (...)" n'est pas

BTS Négociation  
et digitalisation  
de la relation  
client

		<p>un "client", au sens propre du terme, sauf à "tordre le cou" aux dispositions du référentiel NDRC. C'est alors prendre le risque de mettre l'apprenti en difficulté au moment des épreuves certificatives et hypothéquer sa réussite à l'examen. En effet, pour prendre quelques exemples, qu'en est-il de la compétence "Organiser un évènement commercial" ? Les portes ouvertes/salons et forums ne relèvent pas des évènements commerciaux. "L'accompagnement de l'apprenant à l'élaboration du fichier de prospection" ne cadre pas avec la compétence "Négocier et accompagner la relation client". "Développer les liens avec les prescripteurs" n'est pas en cohérence avec la compétence "Implanter et promouvoir l'offre chez les distributeurs" : un prescripteur n'est pas un distributeur au sens propre du terme, etc.</p> <p>Un CFA ne peut donc pas signer de contrat d'apprentissage pour la préparation d'un BTS NDRC.</p> <p>En outre, cela placerait l'apprenti à la fois en situation de salarié de l'organisation et client ....</p>
<p>Diplômes dans les métiers de la coiffure</p>	<p>Coiffeurs à domicile</p>	<p><u>La position du juriste du rectorat (Nice)</u></p> <p>Aux termes de l'article L. 6221-1 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."</p> <p>L'article L. 6223-1 dudit code prévoit que "Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Cette déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans la période de cinq ans écoulée à compter de sa notification."</p> <p>Par ailleurs, l'article L. 6225-1 du même code énonce que "L'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, soit par le présent livre, soit par les autres dispositions du présent code applicables aux jeunes travailleurs ou aux apprentis, soit par le contrat d'apprentissage."</p> <p>Au regard du sens et de la portée de ces dispositions législatives, rien ne paraît s'opposer, a priori, à l'organisation d'une formation en apprentissage auprès d'un coiffeur à domicile (au seul motif qu'il n'exercerait pas sa profession dans un salon). Naturellement, au-delà de cette approche d'ordre juridique, des considérations de nature pédagogique (d'ailleurs mentionnées à l'article L. 6223-1 précité : "compétences professionnelles et pédagogiques des personnes responsables de la formation") doivent également être prises en compte afin d'apprécier l'opportunité d'un tel dispositif d'apprentissage, et ce, dans l'intérêt premier de l'apprenti(e).</p> <p><u>La position de l'inspectrice de l'éducation nationale en charge du suivi du diplôme</u></p> <p>J'émet de fortes réserves sur le caractère professionnalisant de cette expérience auprès d'un coiffeur à domicile, même s'il n'y a pas d'exclusion automatique à réaliser réglementairement.</p> <p><u>La position du juriste de la DGEFP</u></p> <p>La problématique principale se pose sur l'accès d'apprentis dans un domicile privé : à ce stade, un apprenti majeur et a fortiori mineur, n'a pas le droit de pénétrer au domicile privé de personnes bénéficiant d'une prestation quelconque.</p> <p>La couverture assurantielle ne pourrait pas « jouer » en cas d'accident de travail, de trajet, voire de dommages subis par le particulier « client » du fait de « l'apprenti(e) ». C'est d'ailleurs pour ces motifs que les particuliers-employeurs n'ont pas accès à l'apprentissage, et ce même en présence d'une personne éligible à la qualité de maître d'apprentissage.</p> <p><u>Un complément du coordonnateur de la mission</u></p>

		<p>Le sujet du domicile fait l'objet actuellement d'un travail important, dont les conclusions ne sont pas encore arrêtées. C'est le cas notamment des apprentis employés dans des structures de garde d'enfants à domicile et exerçant des garde d'enfants au domicile des parents ....</p> <p><b>Au final, à ce stade, il faudrait éviter pour des questions réglementaires (et d'assurances) et pédagogiques le recrutement d'apprentis par des coiffeurs à domicile.</b></p>
Bac Pro Animation Enfance et Personnes âgées	Entreprise ne couvrant qu'une partie des secteurs cibles	<p>Il est essentiel de diversifier les expériences professionnelles afin de développer la totalité des compétences du référentiel. Ainsi si l'entreprise principale est un EHPAD ou une résidence autonomie ou un foyer seniors, il sera nécessaire qu'il y ait une tierce entreprise tel qu'un Accueil collectif de mineurs - ACM (accueils périscolaires, accueils de loisirs, séjours) pour une durée minimum de 8 semaines. De la même façon si la structure principale est en lien avec le public enfants, la tierce entreprise permettra de développer pour une durée de 8 semaines minimum les compétences professionnelles en lien avec le grand âge.</p>
Bac pro métiers du commerce et de la vente option A	Boulangerie, Boulangerie - Pâtisserie, ...	<p>Les entreprises de ce secteur d'activité ne peuvent pas signer de contrats d'apprentissage visant ce diplôme en raison des écarts entre les activités spécifiques à ce secteur et les compétences, savoirs, et résultats attendus.</p> <p><i>Plus détail à lire dans <a href="#">l'argumentaire développé par le corps d'inspection</a>.</i></p> <p>Ces entreprises peuvent par contre signer des contrats d'apprentissage pour un CAP Equipier polyvalent du commerce.</p> <p><u>Remarque</u> : selon la taille de l'entreprise, et les activités de commerce et de vente réellement mises en œuvre (activités de restauration sur place ou non, snacking, click &amp; collect ...), un contrat d'apprentissage signée avec ce type d'entreprise pourrait être maintenue sous réserve de la signature de conventionnements avec des tierces entreprises, par exemple avec les fournisseurs de matières premières et/ou de matériels et d'équipements de ces mêmes entreprises. Ce serait ainsi une alternative pédagogique permettant à ces apprentis de développer plusieurs des compétences clefs du référentiel, et plus simple à opérer compte tenu des relations entretenues entre ces entreprises.</p> <p><u>Une réserve</u> : la durée et la diversité de ces entreprises seront des paramètres à tenir compte pour en valider le principe. Les CFA se rapprocheront de la mission de contrôle pédagogique (en lien avec les inspecteurs en charge du diplôme) pour en finaliser le contenu.</p>
Bac pro Accompagnement soins et services à la personne (ASSP)	Une structure de garde à domicile	<p>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.</p> <p>Le référentiel publié dans l'<a href="#">arrêté du 2 février 2022</a> 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".</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• établissements de santé, publics ou privés dont les établissements de rééducation fonctionnelle, de réadaptation... ;</li> <li>• structures médicosociales accueillant des personnes en situation de handicap (adultes ou enfants) ou des personnes âgées ;</li> <li>• en service de soins ou d'aide à domicile.</li> </ul> <p>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.</p> <p>IMPORTANT extrait de l'annexe V : "<u>Huit semaines au moins</u> doivent se dérouler auprès d'adultes non autonomes" (suite modification de l'<a href="#">arrêté du 2 février 2022</a>).</p>
CAP équipier polyvalent du commerce	Apprenti mineur dans un magasin de vente de CBD	<p>Au regard de la réglementation du travail, qui n'envisage pas explicitement l'embauche d'un mineur dans un établissement commercialisant du CBD ;</p> <p>Considérant les incertitudes qui pèserait sur la légitimité d'un tel contrat ;</p>



	<p>Vu les risques d'exposer un mineur à la vente d'un produit dont l'usage lui est interdit ; Les CFA pourraient rappeler ces principes à l'entreprise et à la famille du postulant à l'apprentissage afin de les en dissuader.</p> <p>La direction générale du travail est questionnée.</p> <p>Le refus pourrait trouver davantage de légitimité en raison de l'inadéquation entre l'entreprise et le référentiel sur la base des compétences cibles du référentiel. Et en particulier le bloc n°3 Conseiller et accompagner le client dans son parcours d'achat ... et au vu des éléments cités supra.</p> <p><u>Précisions apportées par l'inspection du travail :</u></p> <p>Le Code du travail ne classe pas, parmi les travaux interdits ni réglementés, l'embauche en apprentissage d'une mineure de 16 ans dans un magasin commercialisant des produits à base de CBD.</p> <p>En effet, la loi, les décrets et les recommandations sont silencieuses en matière de vente de CBD, et même de cigarettes électroniques par les mineurs. Il faut noter que c'est le même chose pour le tabac.</p> <p>Cela ne figure pas parmi les travaux interdits ou réglementés comme c'est le cas par exemple pour le travail au bar dans un débit de boissons (<a href="#">article L4153-6 du Code du travail</a>).</p> <p>L'<a href="#">article L3513-5 du Code de la santé publique</a> dispose qu' « Il est interdit de vendre ou d'offrir gratuitement, dans les débits de tabac et tous commerces ou lieux publics, à des mineurs de moins de dix-huit ans des produits du vapotage. La personne qui délivre l'un de ces produits exige du client qu'il établisse la preuve de sa majorité. » Il n'existe pas de précisions, ni dans le Code de la santé publique, ni dans le Code du travail, concernant la vente par un mineur. On retrouve une réglementation similaire à ce qui existe pour le tabac : le mineur peut donc vendre du tabac, des produits de vapotage et du CBD. Mais il doit s'enquérir du fait que l'acheteur soit majeur...</p> <p>Les seules limites sont le fait que <b>l'utilisation des cigarettes électroniques et autres, de type CBD est interdite dans les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs, dans les moyens de transport collectif fermés ainsi que dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif</b> (<a href="#">décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif</a>).</p> <p>L'employeur devra donc afficher l'interdiction de fumer et de vapoter sur le lieu de travail, et faire d'autant plus respecter cette mesure s'il emploie un mineur.</p> <p>De plus, le mineur ne doit pas pouvoir acheter ou se voir donner des produits liés au vapotage et au CBD.</p> <p><u>Dernier élément :</u> La protection des mineurs face aux drogues (même si le CBD n'a pas le statut juridique de stupéfiant).</p> <p>Extrait du site <a href="#">Drogues-Info-Service.fr</a> :</p> <p><i>« Le législateur s'est attaché à protéger les mineurs en édictant des règles spécifiques de protection. Les mineurs sont des personnes vulnérables et influençables. La loi en tient compte en prononçant des peines plus lourdes lorsque les mineurs sont visés que lorsqu'il s'agit d'adultes.</i></p> <p><i>La loi protège les mineurs (...)</i></p> <p><i>Les parents sont responsables de l'éducation, de la santé et du bien-être de leurs enfants (...)</i> »</p>
Commerce ambulant (vente dans un marché)	<p>Le référentiel parle d'unité commerciale (qui semblerait a priori peu compatible avec le commerce ambulant), et plusieurs types de métiers sont référencés dans le référentiel d'activités professionnelles du diplôme (le commerce ambulant n'est pas cité).</p> <p>Si l'apprenti peut développer plusieurs des compétences du référentiel, ce secteur ne couvre pas la totalité de ces compétences et il conviendra de procéder à un conventionnement avec un tierce entreprise.</p> <p><u>NB</u> : ce type de commerce, nécessitant souvent des installations tôt le matin dans des lieux plus ou moins éloignés, peut ne pas être également adapté à des apprentis mineurs, soumis à une réglementation stricte (à lire dans la fiche qualité pédagogique en apprentissage <a href="#">Q15E25</a> - Indicateur QualiOpi 15 / Eduform 25).</p>

CAP esthétique cosmétique parfumerie	Onglerie	<p>Si le référentiel liste bien dans les entreprises cibles les centres esthétiques spécialisés (dont « beauté des ongles »), une telle entreprise mono sectorielle ne peut signer de contrat d'apprentissage en CAP esthétique cosmétique parfumerie. En effet, les ongleries sont très loin de pouvoir couvrir le programme du CAP.</p> <p>Il n'est donc pas possible de maintenir ce contrat y compris si des conventionnements avec des tierces entreprises sont faites, par exemple avec un institut d'esthétique.</p>
CAP Pâtissier	<p>Code APE 7490B et 1085Z</p> <p>Une entreprise spécialisée dans le secteur d'activité de la fabrication de plats préparés avec des activités référencées ainsi : Viandes et gibiers préparés (plats préparés à base de viande), poissons préparés (plats préparés à base de poisson), plats cuisinés surgelés sans mention de pâtisseries ou de desserts.</p>	<p>Le référentiel du CAP Pâtissier précise dans la partie "référentiel d'activités professionnelles" :</p> <p>"Les entreprises susceptibles de former des élèves, apprentis et stagiaires sont les :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pâtisseries artisanales,</li> <li>• pâtisseries-boulangeries artisanales,</li> <li>• pâtisseries-chocolateries artisanales,</li> <li>• grandes et moyennes surfaces (disposant d'un laboratoire pâtisserie).</li> </ul> <p>Il convient de former les apprenants dans des entreprises fabriquant les produits de pâtisserie à partir de matières premières".</p> <p><u>A priori, l'entreprise ne correspond pas du tout aux secteurs listés dans ce référentiel.</u></p> <p>Sauf à apporter des éléments complémentaires, l'entreprise ne peut embaucher cet élève en tant qu'apprenti pour préparer le CAP Pâtissier. D'autant plus que la notion de "matières premières" mise en avant dans le référentiel est de toute évidence peu compatible avec les activités couvertes par le code APE 7490B :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "l'intermédiation en fonds de commerce, c'est-à-dire l'organisation de l'achat ou de la vente de petits et moyens fonds de commerce, y compris de cabinets de professions libérales, à l'exclusion toutefois du courtage immobilier</li> <li>• le courtage de brevets (organisation de l'achat et de la vente de brevets)</li> <li>• les activités d'expertise autres que celles ayant trait à l'immobilier et à l'assurance (antiquités, bijoux, etc.)</li> <li>• la vérification de factures et l'information sur les tarifs de transport</li> <li>• les activités concernant les prévisions météorologiques</li> <li>• les services de conseil en sécurité</li> <li>• les services de conseil en agronomie</li> <li>• les services de conseil en environnement</li> <li>• les autres services de conseil technique</li> <li>• les activités des consultants autres que les consultants en architecture, ingénierie et gestion</li> <li>• les activités exercées par des agents ou des agences pour le compte de particuliers et consistant habituellement à leur obtenir un engagement dans des films, des productions théâtrales, d'autres spectacles ou des manifestations sportives et à placer des livres, des pièces de théâtre, des œuvres d'art, des photos, etc., chez des éditeurs, des producteurs, etc".</li> </ul> <p>ou du 2ème code APE (1085Z) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la fabrication industrielle de plats préparés à base de viande ou de volaille</li> <li>• la fabrication industrielle de plats préparés à base de poisson, crustacés ou mollusques</li> <li>• la fabrication industrielle de plats préparés à base de légumes, y compris pommes de terre ou de fruits</li> <li>• la fabrication industrielle de plats préparés à base de pâtes</li> <li>• la fabrication industrielle de pizzas surgelées ou conservées d'une autre manière</li> </ul>
<p>CAP Accompagnant éducatif petite enfance</p>	<p>Entreprises de garde d'enfants à domicile</p>	<p><b><u>Une recommandation</u> : dans le cas de recrutement d'apprentis dans des entreprises de garde d'enfants à domicile, le CFA a la responsabilité de vérifier que ces entreprises ont bien signé le protocole national de sécurisation des parcours en apprentissage (protocole annexé à la convention collective des entreprises de services à la personne).</b></p> <p>Extrait :</p> <p>« Article 1<sup>er</sup> - Champ d'application professionnel et géographique</p> <p>Le présent avenant couvre l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective des entreprises de services à la personne.</p> <p>Article 2 - Objet</p>

Le présent avenant a pour objet d'annexer à la convention collective des entreprises de services à la personne un modèle de protocole d'apprentissage ayant une valeur conventionnelle.

Cette annexe est intitulée « Modèle de protocole d'apprentissage ayant une valeur conventionnelle », elle est positionnée à la suite de l'ensemble des annexes ayant valeur conventionnelle ».

Avenant du 11 octobre 2023 à consulter [en cliquant ici](#).

**Cadre de référence en CAP AEPE incluant le protocole national de sécurisation des parcours en apprentissage porté par la fédération du service aux particuliers notamment**

**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, aucune durée minimale en apprentissage n'est imposée à l'échelle nationale, mais le CFA doit s'assurer que les compétences acquises en milieu professionnels permettront à chaque apprenti de présenter l'ensemble des épreuves.

Dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, les inspectrices de l'éducation nationale Sciences biologiques Sciences sociales appliquées émettent la recommandation suivante : dans l'intérêt de chaque alternant, il est fortement conseillé d'effectuer 3 semaines minimum (soit 96h) auprès des moins de trois ans et 3 semaines minimum (soit 96h) auprès des 3-6 ans (en accueil collectif si le contrat d'apprentissage est signé avec un organisme de garde d'enfants à domicile).

Ces obligations s'entendent de fait pour se présenter à chacune des épreuves professionnelles, avec dans le cas des apprentis, la nécessité de prouver :

- D'une expérience obligatoire auprès des moins de trois ans pour passer l'EP1 (sans condition minimale de durée). Trois semaines au minimum sont cependant préconisées par le corps d'inspection de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur afin de faciliter le développement des compétences attendues). Pour rappel, le référentiel de certification du CAP AEPE indique que l'objet de l'épreuve EP1 « Accompagner le développement du jeune enfant » concerne la tranche d'âge 0-3 ans ;
- Et une expérience de 3 semaines au minimum auprès des enfants âgés de 3 à 6 ans est préconisée par le corps d'inspection de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur afin de faciliter le développement des compétences attendues et préparer l'EP2.

Les CFA procéderont 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 (cf paragraphe suivant).

Important (à noter) : Des commissions de contrôle dans chaque académie, sous la responsabilité des inspecteurs de l'éducation nationale, veillent à en contrôler la conformité. En cas de non-respect, la note zéro (non éliminatoire) est attribuée au candidat.

**Le recours à des conventionnements avec des tierces entreprises**

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, il faut envisager une période de formation complémentaire auprès d'enfants âgés de moins de 3 ans, formalisée par une convention avec une tierce structure. D'un point de vue

pédagogique, il est fortement conseillé au candidat de faire une période de minimum trois semaines pour se préparer à l'examen de manière efficiente.

- Pour un contrat d'apprentissage signé avec une structure accueillant des enfants âgés de moins de 3 ans, il convient de négocier une convention avec une autre structure accueillant des enfants âgés de 3 à 6 ans 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](#).

#### Les autres obligations :

- **Obligation pour les maîtres d'apprentissage de justifier de conditions de diplômes et/ou de durée et d'expérience professionnelle auprès d'enfants de moins de 3 ans**

Extrait du référentiel du CAP AEPE : « En ce qui concerne notamment la compétence du maître d'apprentissage, en l'absence de convention collective applicable à l'entreprise où se déroule le contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage est, conformément au code du travail :

- Soit titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine de la petite enfance et justifiant d'une année d'exercice professionnel en rapport avec la petite enfance ;
- Soit en mesure de justifier de deux années d'exercice professionnel en rapport avec la petite enfance.

Afin d'assurer la cohérence de la formation, l'équipe pédagogique du centre de formation d'apprentis doit veiller à informer le maître d'apprentissage des objectifs de la formation en milieu professionnel et des compétences à acquérir et mettre en œuvre dans le contexte professionnel ».

- **Obligation d'un agrément pour les organismes de service à la personne pour la garde d'enfants à domicile pour les enfants âgés de moins de 3 ans**

Extrait du référentiel du CAP AEPE

« Délivrance de l'agrément pour les organismes de service à la personne pour la garde à domicile pour les enfants de moins de 3 ans ».

Points clefs de l'avenant du 11 octobre 2023 à la Convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127) « Modèle de protocole d'apprentissage ayant une valeur conventionnelle » (modèle complet en annexe).

- **Obligation pour ces organismes de respecter le protocole national porté par la CPNE et validé par la DGEF** (*A noter : le protocole devrait être pleinement opérationnel en septembre 2024*).

#### Dans le détail

##### Obligation pour l'entreprise de :

- Désigner un maître d'apprentissage et une équipe tutorale (en veillant au respect des conditions légales et réglementaires d'éligibilité à cette fonction - articles L. 6223-8-1 et R. 6223-22 du code du travail).
- Recruter exclusivement des apprentis majeurs et de contrôler les aptitudes de l'apprenti(e) à exercer le métier et suivre la formation, en concertation avec le CFA.
- Rémunérer les apprentis conformément aux articles D. 6222-26 et suivants du code du travail sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.
- S'assurer de l'existence d'un lien permanent entre le maître d'apprentissage et l'apprenti et de la disponibilité requise du maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale.

- Conclure une convention de mise à disposition quadripartite (apprenti, employeur principal, lieu de stage, CFA) dans les cas prévus pour présenter certaines certifications (dont en CAP AEPE auprès des enfants de moins de 3 ans) tout en continuant de rémunérer l'apprenti.
- Mettre en place des moyens de communication permanents pouvant aller jusqu'à un système de visioconférence (notamment un téléphone à sa charge ou dont l'utilisation dans un cadre professionnel fait l'objet d'un défraiement de la part de l'entreprise) permettant à l'apprenti d'être en relation avec le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale.
- Respecter le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement (fixé à deux par maître d'apprentissage plus un redoublant).

**Obligation pour le maître d'apprentissage (et/ou un membre de l'équipe tutorale) de :**

- Suivre une formation de maître d'apprentissage (Formation MATU : Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur / RS5515), démarrée au plus tard dans le mois qui suit le début du déroulement du parcours de formation de l'apprenti.
- Sensibiliser et former l'apprenti tout au long de son parcours, et plus particulièrement dans les premières semaines, en complément du CFA, aux enjeux des services à domicile et aux conditions de réalisation des missions, en respectant les règles de base de sécurité et de prévention des risques professionnels lui permettant de commencer ses interventions sous la supervision du maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale.
- En préalable à toute intervention : Être présenté, au bénéficiaire par le maître d'apprentissage et/ou l'équipe tutorale et avoir pris connaissance de l'environnement du domicile dans lequel l'apprenti interviendra et remettre à l'apprenti un planning comprenant les missions attendues, les recommandations et préconisations spécifiques, ainsi qu'un livret de liaison avec les numéros utiles, les caractéristiques du domicile et les bonnes pratiques.
- Avant toute intervention seule au domicile : Evaluation de l'apprenti par le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale, sur les compétences qu'il a acquises à chacune des étapes de formation et celles restant à développer pour assurer des tâches plus complexes.

- Tout au long du contrat

S'assurer, sur toute la durée du contrat, de l'intégration et de la progression pédagogique de l'apprenti dans l'entreprise et du relais avec l'organisme de formation et plus particulièrement avec l'enseignant référent.

Accompagner l'apprenti selon une progression pédagogique déterminée sur la base des compétences à développer identifiées.

Organiser à échéances prédéterminées, une restitution auprès de l'apprenti afin de s'assurer des acquis et fixer de nouveaux objectifs professionnels à atteindre en fonction de la progression pédagogique définie.

S'assurer de l'adéquation entre le CFA et la pratique professionnelle par une communication régulière entre apprenti, formateur référent, et maître d'apprentissage ou équipe tutorale. En cas d'inadéquation, des mesures correctives sont mises en œuvre.

Retracer dans le carnet de liaison pédagogique le déroulé de l'apprentissage pour s'assurer de la réalité des acquisitions et l'évolution des compétences acquises tout au long du parcours.

**Obligation pour le client bénéficiaire tout au long de la durée du contrat, de :**

- Donner son avis sur les aptitudes au regard de la situation de travail, lesquels seront partagés avec le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale dans un objectif pédagogique.

**Obligation pour l'organisme de formation de :**

- Contrôler les aptitudes de l'apprenti à exercer le métier et suivre la formation, en concertation avec l'employeur.  
Déterminer le rythme d'alternance en fonction de l'activité du service à la personne.