FICHE SUPPORT

LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS
CONTROLE DE CONFORMITE DE L'ENTREPRISE

MISSION DE CONTROLE PÉDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

Mise à jour : 22 septembre 2026

Table des matières

1 Propos liminaires 2

2 Un exemple en guise d'illustration du travail d'analyse conduit par un CFA à la suite d'un signalement au moment des examens sur le risque de non-conformité d'une entreprise en BTS MCO (et de la décision rendue par le corps d'inspection) 4

3 Les recommandations pédagogiques lors du contrôle de la conformité des entreprises signataires de contrats d'apprentissage avec les référentiels des diplômes 7

BTS - Services et prestations des secteurs sanitaire et social 7

BTS Prothésiste dentaire 7

BTS Services Informatiques aux Organisations (SIO) 8

BTS Gestion de la PME 8

BTS diététique et nutrition 8

BTS diététique 9

BTS Collaborateur juriste notarial 10

BTS Professions immobilières 11

BTS Management commercial opérationnel 11

BTS Négociation et digitalisation de la relation client 14

Diplômes dans les métiers de la coiffure 14

Bac Pro Animation Enfance et Personnes âgées 17

Bac pro tertiaires (métiers de l'accueil / métiers du commerce / métiers de la vente) 17

Bac pro métiers du commerce et de la vente option A 17

Bac pro Accompagnement soins et services à la personne (ASSP) 18

BP esthétique cosmétique parfumerie 18

CAP Boucher - BAC PRO Boucher - charcutier - traiteur 18

CAP esthétique cosmétique parfumerie 19

CAP équipier polyvalent du commerce 19

CAP Pâtissier 21

CAP Crémier - fromager 22

CAP Accompagnant éducatif petite enfance 23

CAP Cuisine et CAP SC en HCR 32

1 Propos liminaires

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 ».

Précis (et mise au point) sur les contrôles de conformité

Ces contrôles sont généralement organisés par les services des examens et concours et les inspecteurs en charge des spécialités professionnelles.

Plusieurs spécialités mettent en œuvre de telles commissions 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) : Diététique et nutrition, Services et prestations des secteurs sanitaire et social, *etc.*

Au-delà du contrôle portant sur la durée des PFMP (dans les formations initiales sous statut scolaire) ou encore 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.

A noter : ces commissions dites « de conformité » n'ont pas vocation à refuser par principe des dossiers déposés préalablement à l'organisation des épreuves professionnelles en raison de non-conformités. Ces situations seront traitées ultérieurement, au moment de la passation des épreuves et feront l'objet de décisions par le jury de délibération des examens (précision apportée par la DGESIP).

Des situations manifestent de non-conformité d'entreprises pourraient ainsi être sanctionnées par le jury de délibération des examens.

Au final, ce qui importe et est même fondamental, au-delà du secteur et de la nature de l'entreprise (et leur adéquation avec les cibles listées dans le référentiel du diplôme) est la nature des activités pouvant être confiées aux apprentis, activités qui permettent d'inférer des compétences.

Le CFA doit donc être en mesure de questionner légitimement la nature et la variété des activités pouvant être confiées à chaque apprenti à l'aune des exigences de chaque référentiel de diplôme, et en sa qualité de responsable pédagogique.

2 Un exemple en guise d'illustration du travail d'analyse conduit par un CFA à la suite d'un signalement au moment des examens sur le risque de non-conformité d'une entreprise en BTS MCO (et de la décision rendue par le corps d'inspection)

Un signalement a été fait par le service des examens et concours pendant la session 2025 concernant la situation d'un apprenti dans une entreprise. Des compléments ont dès lors été demandés au CFA.
L'inspecteur de la spécialité après analyse du document transmis par le CFA, a conclu sur les éléments suivants :
"*L'analyse menée pour la structure (…) est rassurante du point de vue des activités dans lesquelles l'apprenti est/sera impliqué, en liaison avec les compétences concernées du référentiel (…) même si toutes les compétences du référentiel ne peuvent être couvertes. Il s'agira que le centre de formation comble le reste par la proposition de situations professionnelles didactisées et/ou par la signature d'une convention avec une tierce entreprise comme le prévoit le code du travail* ».
Pour information, un extrait de l'analyse de la situation par le CFA
« L'entreprise (…) propose une gamme de produits (….), avec un positionnement sur une clientèle jeune et urbaine. Elle commercialise ses produits via :

- *La vente en boutique physique (sur place et à emporter)*
- *Un site internet avec options de click & collect et de livraison*
- *Des plateformes de livraison partenaires (uber eats, deliveroo)*

L'enseigne est active sur Instagram, Snapchat, Facebook et TikTok, où elle relaie ses offres, nouveautés et animations. Elle utilise la solution Square Up comme outil central de gestion, qui permet un pilotage :

- *du chiffre d'affaires*
- *des produits les plus vendus*
- *du panier moyen*
- *de la gestion de stock*

L'entreprise utilise également Rushour, un second logiciel, agrégateur de données commerciales multicanales qui centralise l'ensemble des ventes issues :

- *Du site web*
- *Des plateformes de livraison (Uber Eats, Deliveroo)*

Cela lui permet d'adapter son offre en continu et d'être toujours au plus près des besoins de ses clients. [L'entreprise] est donc engagée dans une logique omnicanale avec des canaux déjà opérationnels pour améliorer l'expérience client. Un client peut voir une promotion sur Instagram, commander en click & collect sur le site, puis laisser un avis sur Uber Eats. L'apprenti évolue dans un cadre où la vente physique, le digital et les plateformes de livraison coexistent. Il est impliqué dans :

- *La relation client en boutique et sur les réseaux sociaux*
- *La gestion des commandes multicanales (click & collect, livraison, vente directe)*
- *L'analyse de l'impact des campagnes digitales sur le trafic en point de vente*
- *Analyser les retours clients via les outils numériques (avis google et réponses, plateformes, réseaux sociaux.*

Compétences du référentiel mobilisées : Bloc 1
Accueillir et conseiller dans différents contextes de vente
Exploiter les outils numériques pour la relation client
Suivre l'évolution des attentes et analyser les retours clients
Eléments de preuve que l'on peut apporter :
Les liens vers site internet : (…) / plateformes : uber eats, deliveroo réseaux sociaux : Instagram, Snapchat ,Facebook et TikTok photo PDV Capture RusHour

1- Politique commerciale de l'enseigne
(…) déploie une politique commerciale dynamique en cohérence avec son positionnement jeune, urbain et connecté. Elle s'articule autour des axes suivants :

- *Renouvellement fréquent de l'offre produits : lancements réguliers de produits en édition limitée pour faire face à une clientèle jeune en demande constante de nouveautés, recettes saisonnières, ajustements rapides selon les ventes.*
- *Offres promotionnelles régulières : type 1 acheté 1 gratuit, menus duo.*
- *Animations en boutique : dégustations, opérations spéciales (….) événements selon les temps forts de l'année.*
- *Synergie physique / digital : jeux-concours sur Instagram avec des promos vues en ligne valables uniquement en boutique.*
- *Communication multicanale : forte présence sur Instagram, Snapchat et TikTok, appuyée par des affichages en boutique et des partenariats avec des micro-influenceurs locaux.*

L'apprenti contribue à :

- *L'organisation des animations en boutique et la mise en avant des produits.*
- *La création et la publication de contenus pour les réseaux sociaux*
- *L'analyse des retombées commerciales, les retours clients et les statistiques des plateformes.*
- *La proposition d'actions commerciales adaptées à la saison ou au public.*

Compétences mobilisées :
Élaborer et adapter l'offre produit
Organiser des animations commerciales
Concevoir la communication sur le lieu de vente et les réseaux
Éléments de preuve que l'on peut apporter :
Promotions sur les réseaux sociaux, communications sur les réseaux sociaux

2 - Suivi de la performance

(…) utilise Square Up pour le suivi des ventes en boutique et Rushour pour centraliser les données issues des plateformes de livraison comme Uber Eats et Deliveroo, ainsi que du site e-commerce.
Ces deux outils permettent de piloter :

- *Le chiffre d'affaires*
- *Le panier moyen*
- *Les produits les plus vendus*
- *Et la gestion des stocks en lien avec les ventes.*

L'apprenti participe au suivi des ventes, à l'analyse des performances par canal, et propose des ajustements simples (ex. : modification de l'offre, ajustement des horaires ou des promotions).

Compétences mobilisées :
Concevoir et analyser un tableau de bord,
Analyser la rentabilité de l'activité,
Proposer des mesures correctrices à partir des données commerciales.
Eléments de preuves que l'on peut fournir : lien vers les outils : Square UP et Rush Hour

3- Méthodologie de recrutement

Le recrutement chez (….) repose sur :

- *La diffusion d'offres sur les réseaux sociaux, sites d'emploi type Indeed*
- *Des job datings*
- *La sélection de candidats sur la base du CV et de la motivation*
- *Des entretiens individuels avec mises en situation en boutique*

L'apprenti est activement impliqué dans le recrutement. Il participe aux entretiens de recrutement et participe à l'accueil, l'intégration et la formation des nouveux collaborateurs

Compétences mobilisées
Participer au recrutement des collaborateurs
Contribuer à l'intégration et la répartition des missions au sein de l'équipe

ANALYSE :

1. Une réelle stratégie omnicanale en œuvre (Bloc 1 & 2)

- *De notre compréhension, l'entreprise met pleinement en œuvre une stratégie de vente omnicanale, comme l'exige le référentiel :*
- *Boutique physique, site internet avec click & collect, livraison via Uber Eats et Deliveroo*
- *Présence digitale forte : Instagram, TikTok, Snapchat (promotions, lancement produits, concours)*
- *Outils numériques de gestion multicanale : Square UP et Rushour pour centralisation et pilotage des ventes sur tous les canaux*
  📌 Référentiel : Bloc 1 — « Vendre dans un contexte omnicanal », Bloc 2 — « Concevoir et mettre en œuvre la communication commerciale multicanale »

2. Missions de l'apprenti en lien direct avec les compétences du diplôme
Notre apprenti est activement impliqué dans des missions conformes aux exigences du BTS MCO :

- *Gestion des commandes multicanales, analyse des retours clients digitaux*
- *Animation commerciale physique et digitale (opérations « Happy Hour », publications réseaux, affichage)*
- *Suivi de la performance multicanale (CA, paniers, rentabilité par canal)*
- *Participation aux recrutements, intégration des nouveaux collaborateurs*
  📌 Référentiel : Blocs 1 à 4 (vente, animation de l'offre, gestion opérationnelle, management d'équipe)

3. (…) correspond bien aux typologies d'organisations visées

Le référentiel cible notamment les entreprises de distribution des secteurs alimentaires ou spécialisés. (…), par son fonctionnement structuré, sa clientèle, ses outils de gestion, sa stratégie marketing et digitale, ne peut être assimilée à un simple « snack » mais à une marque de restauration rapide spécialisée, avec de réelles logiques de pilotage commercial et d'expérience client omnicanale.

Eléments de preuve concrets à votre disposition

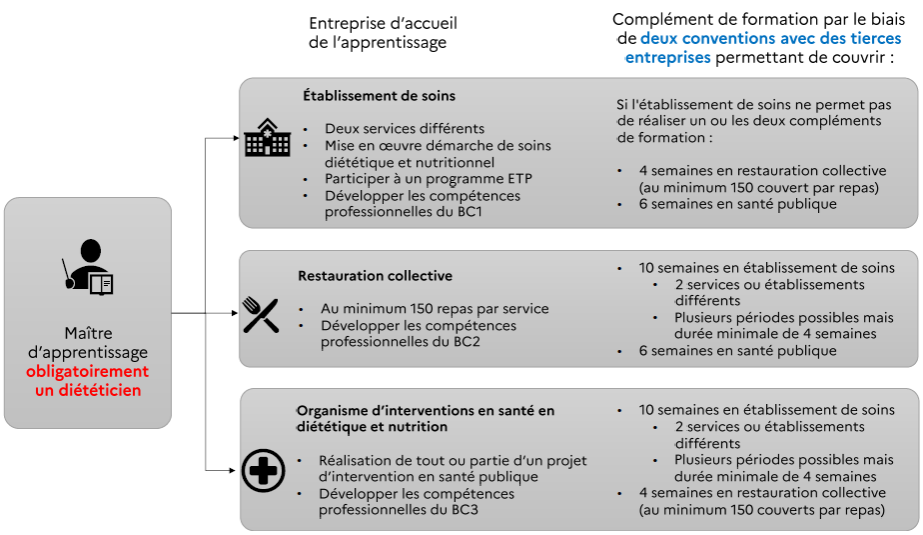
Voici ci-dessous un tableau ou nous avons comparé le référentiel du BTS MCO avec les activités pratiquées chez (…)

Exigences du référentiel BTS MCO	*Mise en œuvre chez (…)*	*Éléments de preuve disponibles*
Présence d'un point de vente physique	*Boutique physique à Marseille*	*Photo de la boutique*
Utilisation de canaux digitaux pour la vente	*Site internet, Instagram ,Facebook TikTok, Snapchat, Uber Eats, Deliveroo*	*Captures d'écran du site, des réseaux sociaux, listings Uber Eats*
Animation commerciale multicanale (physique et digitale)	*Promotions en magasin et sur réseaux sociaux ; opérations « Happy Hour »*	*Captures écran de promotions sur les réseaux sociaux*
Analyse de la performance des différents canaux de vente	*Utilisation de Square & Rushour : CA par canal, paniers, retours clients*	*Capture écran outil*
Missions confiées à l'apprenti sur les canaux omnicanaux	*Gestion des commandes multicanales, animation commerciale, suivi des ventes*	*Description des missions validée par l'entreprise et le CFA*
Communication et relation client sur plusieurs canaux	*Réponse aux avis clients (Uber Eats, Deliveroo), google et interactions sur réseaux sociaux*	*Captures d'écran des avis clients et des réponses*
Utilisation d'outils numériques pour le suivi commercial (ERP, CRM)	*Square & Rushour pour pilotage des ventes et des stocks*	*Capture écran outil »*

3 Les recommandations pédagogiques lors du contrôle de la conformité des entreprises signataires de contrats d'apprentissage avec les référentiels des diplômes

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 et d'autres services compétents
BTS - Services et prestations des secteurs sanitaire et social	Apprenti recruté comme secrétaire médical dans un cabinet dentaire	Cette activité ne correspond pas à du BTS SP3S. En effet dans le cas du BTS, ce qui pourrait être visé est la coordination de plusieurs secrétariats (possibles en CHU par exemple mais pas dans un cabinet dentaire).
BTS Prothésiste dentaire	Toute autre entreprise que des laboratoires de prothèse dentaire et de cabinet dentaire	Rappel sur la formation par la voie de l'apprentissage dans la préparation du BTS PrD Extrait de la circulaire nationale d'examen (2025). En savoir plus en cliquant ici. ***« Les modalités de formation en apprentissage*** *La pratique de stage est rigoureusement 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).* *Pour respecter les exigences formulées dans le référentiel du présent BTS en matière de secteurs d'activité à couvrir par l'apprenti, 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. Pour rappel, l'article R6223-10 du code du travail précise que le nombre d'entreprises d'accueil autres que l'entreprise qui emploie l'apprenti est limité à deux 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.* *Ainsi, les configurations pour une formation par la voie de l'apprentissage sont :* - *un contrat d'apprentissage dans un centre de prothèse dentaire permettant à la fois l'accès à un cabinet dentaire et à un laboratoire pour la formation sur les quatre types de prothèse, la CAO, la FAO et la réalisation en méthode traditionnelle ;* - *un contrat d'apprentissage dans un laboratoire de prothèse dentaire permettant la formation sur les quatre types de prothèse, la CAO, la FAO et la réalisation en méthode traditionnelle ET une convention avec une tierce entreprise permettant une période en cabinet dentaire ;* - *un contrat d'apprentissage dans un laboratoire de prothèse dentaire permettant partiellement la formation sur les quatre types de prothèse, la CAO, la FAO et la réalisation en méthode traditionnelle ET une convention avec une tierce entreprise complétant cette formation sur les quatre types de prothèse ET une convention avec une tierce entreprise permettant une période en cabinet dentaire.* *Conformité* *L'annexe 9.1 de la circulaire nationale doit être complétée afin d'attester que l'apprenti a participé à la conception et à la réalisation des quatre types de prothèses, a effectué certaines étapes de la réalisation des éléments prothétiques en méthode traditionnelle, d'autres en méthode numérique et qu'il a observé l'organisation d'un cabinet dentaire.* *Pour les candidats ayant à la fois été sous statut scolaire et en apprentissage pendant la formation, les annexes 9.1 et 9.2 sont à compléter pour chacune des périodes* ». En savoir plus sur l'annexe 9.2.

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.)	Le référentiel du BTS GPME précise, dans la partie « référentiel d'activités professionnelles » : "*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.* *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 :* *- des entreprises de plus de 50 salariés structurées en centres de responsabilité ou de profit (agences, filiales de petite taille, succursales) ;* *- des associations, dont le fonctionnement et les contingences seraient proches de ceux de la PME ;* *- éventuellement, des organismes publics sous les mêmes conditions*". 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. La liste des structures dans lesquels les périodes de formation en milieu professionnel peuvent se dérouler figurent dans le référentiel (p. 8). **Les organismes de formation ne relèvent pas de cette liste et ne peuvent être confondus avec une PME.** 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".
	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).
BTS diététique et nutrition	Toute autre structure hors établissements de soins et sans	**<u>Document de cadrage de l'apprentissage validé par l'inspection générale</u>**

	présence d'un diététicien	
	Entreprise prestataire de santé à domicile (pouvant couvrir les deux lieux thérapeutiques)	Détail des compétences ciblées dans ce type de structure : C1.1 : Réaliser un bilan diététique et nutritionnel, C1.2 : Poser un diagnostic diététique et nutritionnel, C1.3 : Concevoir un plan de soin diététique et nutritionnel personnalisé, C1.4 : Mettre en œuvre un plan de soin diététique et nutritionnel personnalisé, C1.5 : Dispenser l'éducation thérapeutique du patient (ETP) dans les domaines de la diététique et de la nutrition. Détail des missions proposées à l'apprenti par la structure : - Encadrement par un(e) diététicien(ne) présent(e) à temps plein, - Suivi à domicile des patients, avec évaluation et adaptation des plans nutritionnels (diabète, cancer, retour d'hospitalisation, etc.), - Réalisation des comptes rendus médicaux en agence, - Collaboration avec médecins, infirmiers et pharmaciens dans le cadre de prestations telles que perfusion, nutrition artificielle, insulinothérapie, assistance respiratoire, etc. - En moyenne, 40 patients par diététicien(ne). Avis de l'inspecteur de la spécialité : Les missions avancées sont en accord avec le référentiel et cette entreprise devrait permettre à l'apprenti de travailler les compétences en diététique thérapeutique. Toutefois, plusieurs interrogations et points de vigilance sont à soulever : - Quelles vont être les tâches confiées à l'apprenti en 1ère année car il/elle ne sera effectivement opérationnel qu'à la fin de sa 1ère année de BTS ? Il faut de fait être vigilant à la progressivité de l'apprentissage. - Il faut également être vigilant à l'encadrement de l'apprenti qui ne peut pas se rendre seul au domicile des patients ni dispenser des conseils nutritionnels ou de l'ETP sans encadrement à défaut de correspondre à de l'exercice illégal de la profession car il ne possède pas encore le titre de diététicien. En d'autres termes, il faut être vigilant à ce que l'entreprise ne l'emploie pas comme un substitut de diététicien.
BTS diététique	La signature de contrats d'apprentissage en BTS diététique dans : - une fromagerie,	**Pour appréhender la diversité des secteurs couverts par le référentiel,** 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'article R6223-10 du code du travail. Cet article précise que **le nombre d'entreprises d'accueil autres que l'entreprise qui emploie l'apprenti est limité à deux** au cours de l'exécution d'un même contrat ou, lorsque

	- une boulangerie-pâtisserie, - des entreprises de restauration commerciale ou de collectivité (hors cible biens portants), - des pharmacies - des entreprises de fabrication industrielle - des magasins de commerce (bio, …), de compléments nutritionnels	l'employeur de l'apprenti est un groupement d'employeurs mentionné à l'article L. 1253-1, à trois entreprises membres de ce groupement. • **Dans le cas d'un contrat d'apprentissage dans une structure hospitalière ou de soins.** 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 possèderait pas de service de restauration collective ou différents services de soins. • **Dans le cas d'un contrat d'apprentissage dans une structure de restauration collective comprenant une collectivité de bien-portants.** 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. 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. Le référentiel précise que pour la voie scolaire, l'encadrement est assuré par un diététicien. Deux cas sont possibles en apprentissage : - Dans le cas où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage est une structure de soin, l'encadrement de l'apprenti doit être obligatoirement assuré par un diététicien (et donc de justifier d'un diplôme ad hoc). - Dans le cas où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage est une collectivité de bien-portants, le maître d'apprentissage n'est pas obligatoirement un diététicien mais l'apprenti devra obligatoirement collaborer avec un diététicien afin d'atteindre certains objectifs comme l'élaboration de repas et les techniques de préparation. L'encadrant de l'apprenti lorsqu'il effectue un complément de formation dans une structure de soin est obligatoirement un diététicien.
	Maison sport santé agréé par l'ARS (UFOLEP)	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. Par ailleurs, les objectifs d'une "Maison Sport Santé" ne sont pas ceux du référentiel de formation du BTS diététique : Les Maisons Sport-Santé sont la porte d'entrée du sport-santé sur son territoire d'intervention. Ces missions sont : • 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 • 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 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. Source : https://www.sports.gouv.fr/devenir-maisons-sport-sante-2460
BTS Collaborateur juriste notarial	Perte d'activité dans le secteur de l'immobilier avec des répercutions sur l'activité du notaire. Demande d'apprentissage dans des cabinets d'avocat	Pour former **un collaborateur juriste notarial** … 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). Il ne peut suffire d'agréger des missions qui pourraient paraitre 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. 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.
BTS Professions immobilières	Bailleur social	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… 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.
	Agence en diagnostics immobiliers Société d'expertise judiciaire en immobilier	Le CFA précise : « de par leurs missions ces structurent interviennent au quotidien dans l'univers de l'immobilier, leurs activités sont étudiées dans le cadre du bloc de compétences 3 - Conseil en gestion du bâti dans le contexte de changement climatique ». Ces deux entreprises ne peuvent pas accueillir des apprentis dans le cadre de leur préparation au BTS professions immobilières.
	Un travailleur indépendant, détenteur de la carte professionnelle	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. (…)". 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.
BTS Management commercial opérationnel	Chaîne de fast-food	De manière générale, la signature d'un contrat d'apprentissage avec de telles structures ne pourrait être possible qu'aux conditions suivantes : - Qu'une grille de conformité de chaque entreprise soit bien complétée et signée par l'entreprise et le CFA (cf priorité 4 du programme pluriannuel de contrôle) ; - Dès lors, que l'entreprise s'engage effectivement à proposer un poste et des missions correspondant strictement aux compétences du référentiel du BTS MCO (compétences et niveau de responsabilités, par exemple celui d'assistant manager (et non d'équipier) ; - Et qu'un suivi continu tout au long du cursus de formation soit mené, via un outil de suivi des compétences prenant appui sur un tableau stratégique de formation par compétences (cf priorité 3 du programme pluriannuel de contrôle). Il est important de noter que ce contrôle doit se faire au cas par cas, afin de s'assurer de la conformité, de l'engagement et du respect des responsables de chaque unité vis à vis de la formation du jeune en contrat d'apprentissage, eu égard aux exigences de MCO.
	Drive KFC	DRIVE KFC 1) Le libellé des compétences est à respecter : pôle 1 de compétences, la compétence est "*Vendre dans un contexte omnicanal*", et non "*Vendre*". La dimension omnicanale est ici essentielle. Quid des activités de KFC sur cette dimension omnicanale ? 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 *Construire une méthodologie* qui suppose la possibilité pour l'apprenti d'acquérir des compétences méthodologiques adaptées au contexte ? Et qu'en est-il de la compétence *Exploiter les résultats*, ceux-ci étant conditionnés par la mise en œuvre d'études commerciales effectivement exploitables ?

	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. Conclusion : cette structure est globalement mal adaptée à la construction des compétences MCO.
Entreprise cumulant les activités de pâtisserie, café, bar, snack	**Ce type de structure ne correspond pas aux structures permettant la construction des compétences MCO en lien avec les exigences du référentiel du diplôme.** Pas de vente omnicanale ; quelles politiques commerciales de l'enseigne ? Quelle action commerciale ? Quelle modalité d'analyse des performances ? Quelle méthodologie de recrutement ? etc. En outre : - La grille de contrôle de conformité référence les types d'entreprises mentionnées comme des cibles dans le référentiel du diplôme. Dans ce cas, la case « entreprise de distribution des secteurs alimentaires ou spécialisés » est cochée. Or un snack ne peut pas être assimilé à ce type d'entreprise. - Le document "recommandations pédagogiques" indique de fortes réserves pour une entreprise quasi similaire (KFC)
Entreprise de vente de E-cigarette / CBD	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. 1) Bloc 1 de compétences, la compétence "*Réaliser et exploiter des études commerciales*" : 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 ? 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 "Développer les performances de l'espace commercial" ? (optimisation de l'implantation de l'offre, animations commerciales, etc.). 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 oeuvre d'activités relatives à la compétence Prévoir et budgétiser l'activité. 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 "Animer l'équipe commerciale" conduit difficilement à la construction des compétences en liaison. Enfin, il faut s'interroger sur la notion "d'équipe commerciale" 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). Conclusion : cette structure est globalement peu adaptée à la construction des compétences MCO.
Société de gestion d'autoroute	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.
	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).
BTS Management commercial opérationnel	Tabac presse	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 ? Ce type de structure est limitant dans l'éventail d'activités en lien avec le référentiel MCO. A éviter. Compléments (…) Un bureau de tabac permet difficilement d'appréhender les compétences telles qu'elles sont décrites dans le référentiel du diplôme. Concernant, par exemple, le bloc de compétences "Développer la relation client et assurer la vente conseil" : - 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) ? - concernant les activités "coeur 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 ? Ou bien le bloc de compétences Manager l'équipe commerciale : - 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. (…) 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 œuvre les compétences des 4 domaines d'activités du diplôme.

	Tout CFA	Les recommandations pédagogiques sont similaires à celles données pour le NTS NDRC. Quelle prise à la construction des compétences de MCO au sein d'un CFA : 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 ?
BTS Négociation et digitalisation de la relation client	Carrefour City	Les deux entreprises mentionnées n'offrent pas la possibilité à ces apprentis de mettre en œuvre des activités conformes aux exigences des référentiels concernés, avec une confusion évidente entre ce BTS et le BTS MCO.
	Nike retail (Magasin de sport)	
	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 ambulant, 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 œuvre une *démarche commerciale* : prospection, négociation, vente, fidélisation visant à faire durer la relation avec le client (SAV). "*L'apprenti* (…) " n'est pas 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. Un CFA ne peut donc pas signer de contrat d'apprentissage pour la préparation d'un BTS NDRC. En outre, cela placerait l'apprenti à la fois en situation de salarié de l'organisation et client ….
Diplômes dans les métiers de la coiffure	Salon de coiffure non mixte	Exemple : cas d'un salon uniquement « pour hommes » en bac pro métiers de la coiffure ». (Réponse concertée des inspecteurs de la spécialité) Comme pour les situations de candidats ayant exercé principalement auprès d'un coiffeur à domicile, j'émets des réserves quant à la capacité de cette seule entreprise à couvrir l'ensemble des compétences visées par le baccalauréat professionnel Métiers de la coiffure, notamment celles relevant de la clientèle féminine. Toutefois, au regard de la réglementation applicable à l'apprentissage, le cas présenté peut être envisagé dans certaines conditions. Ci-après ma réponse aux 3 questions posées.

1/ Existe-t-il un cadre réglementaire précis encadrant le recours à une entreprise tierce lorsque l'entreprise principale d'apprentissage ne couvre pas l'intégralité du champ du référentiel ?

Oui. Lorsque l'entreprise employeur ne permet pas à elle seule l'acquisition de l'ensemble des compétences visées par le diplôme préparé, une partie de la formation pratique de l'apprenti peut être réalisée dans une ou plusieurs autres entreprises afin de compléter son parcours.

L'article R. 6223-10 du Code du travail prévoit en effet :

« Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation (...), 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. »

Cette disposition semble correspondre à la situation décrite pour un apprenti préparant le baccalauréat professionnel Métiers de la coiffure dont l'entreprise principale intervient essentiellement auprès d'une clientèle masculine, alors que le référentiel couvre des compétences relatives aux clientèles féminine et masculine.

2/ Existe-t-il des textes définissant les modalités de ce complément de formation ?

Il convient de noter que, dans le cadre de l'apprentissage, il ne s'agit pas juridiquement de PFMP mais d'un accueil de l'apprenti dans une entreprise d'accueil régi par les articles R. 6223-10 à R. 6223-16 du Code du travail.

Cet accueil suppose notamment :

- la conclusion d'une convention tripartite entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti ;
- la définition des activités confiées à l'apprenti en lien avec la formation préparée ;
- la désignation d'un maître d'apprentissage au sein de l'entreprise d'accueil ;
- l'organisation du suivi entre les entreprises concernées et le CFA.

Par ailleurs, l'accueil dans d'autres entreprises ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage.

3/ Cette solution est-elle suffisante au regard de l'examen ?

À ma connaissance, aucun texte ne prévoit que l'ensemble des compétences du diplôme doivent nécessairement être acquises au sein de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage (Complément apporté par la mission régionale : « et le CFA peut proposer des aménagements en interne pour en compenser si besoin certaines d'entre-elles dans des conditions optimales, c'est-à-dire en permettant à l'apprenti de développer pleinement les compétences cibles. Et non de manière théorique. Le recours à une convention avec une tierce entreprise constitue de ce point de vue une forme de sécurisation du parcours »).

En revanche, l'objectif demeure que l'apprenti puisse acquérir et démontrer l'ensemble des compétences prévues par le référentiel du baccalauréat professionnel Métiers de la coiffure. Le maître d'apprentissage a d'ailleurs pour mission de contribuer à l'acquisition, en entreprise, des compétences correspondant au diplôme préparé, en lien avec le CFA.

Ainsi, le recours à une ou plusieurs entreprises d'accueil afin de compléter les activités non réalisées dans l'entreprise principale apparaît conforme aux textes dès lors que ce dispositif est formalisé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Le dispositif permet ainsi de sécuriser la situation sur le plan réglementaire. Il demeure toutefois nécessaire de veiller à ce que les périodes réalisées dans les entreprises d'accueil permettent l'acquisition effective des compétences non mobilisées dans l'entreprise principale, notamment celles relatives à la clientèle féminine.

Le CFA devra s'assurer de la traçabilité de ces acquisitions au moyen d'un suivi formalisé des activités réalisées et des compétences développées, en lien avec les maîtres d'apprentissage concernés. Il devra notamment être en mesure de

	démontrer que les compétences du référentiel non accessibles dans l'entreprise principale ont fait l'objet de situations professionnelles effectives, régulières et évaluées. (Complément de la mission régionale) Tout le cadre réglementaire est à lire dans les documents suivants extraits de chaque FIL page 5, rubrique "Contrôle de conformité des entreprises") : Conventionnement avec une tierce entreprise. Pour en savoir+, consulter la fiche Positionnement pédagogique en apprentissage (pages 11 à 13).
Coiffeurs à domicile	La position du juriste du rectorat (Nice) 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.*" 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.*" 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.*" 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). La position de l'inspectrice de l'éducation nationale en charge du suivi du diplôme J'émets 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 règlementairement. La position du juriste de la DGEFP 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. 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. Un complément du coordonnateur de la mission 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 …. **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.**
Bac Pro Animation Enfance et Personnes âgées	Entreprise ne couvrant qu'une partie des secteurs cibles	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 séniors, 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.
Bac pro tertiaires (métiers de l'accueil / métiers du commerce / métiers de la vente)		Outil d'aide dans le choix des lieux de PFMP (par extension, des entreprises signataires de contrats d'apprentissage) – Source : académie de Reims. Ce document ne présente pas de caractère officiel et restrictif. Toutefois, il présente l'avantage de référencer les entreprises les plus adaptées à ces diplômes.
Bac pro métiers du commerce et de la vente option A	Boulangerie, Boulangerie - Pâtisserie, …	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. *Plus détail à lire dans l'argumentaire développé par le corps d'inspection.* Ces entreprises peuvent par contre signer des contrats d'apprentissage pour un CAP Equipier polyvalent du commerce. Remarque : 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 & 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. Une réserve : 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.
	Tabac Boutique de vente de e-cigarettes	- A la lecture du référentiel du bac pro MCV option A et aux compétences des 3 blocs qui sont fixées comme des objectifs de formation et d'évaluation, la vente dans un bureau de tabac (même s'il propose des produits dérivés) est trop restrictive. En effet, tout l'accompagnement du client dans son parcours est quasi inexistant (aucune dimension de conseil, SAV, fidélisation, services associés, vente additionnelle…). Le peu de tâches liées à la vente sont très récurrentes et ne monopolisent bien souvent pas la journée complète. - En outre, la nature des produits de la vente pose question dès lors qu'il s'agit d'apprentis mineurs (cigarettes, débit de boissons souvent attenant au tabac, mais surtout point de vente pour les jeux d'argent ou de hasard dont la majorité sont interdits aux mineurs). En résumé, les types de produits vendus (addictifs et/ou dangereux pour la santé) en vente principale ou connexe dans la structure qui accueille l'apprenti ne sont pas autorisés pour des mineurs.

		En conclusion, ce type d'entreprise n'est pas adapté comme lieux d'accueil de PFMP ou d'apprentissage (même avec conventionnement avec tierces entreprises). Cette position vaut également pour les boutiques de cigarettes électroniques.
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).
BP esthétique cosmétique parfumerie	Onglerie proposant également des soins des mains et des pieds	Une entreprise d'onglerie en l'espèce est très éloignée du cœur de métier, d'autant plus les soins du visage et du corps ont une place importante dans le BP Esthétique Cosmétique Parfumerie. *Extrait :* ***Prestations de beauté et de bien-être visage et corps (correspond à l'épreuve E1)*** *- Adapter et mettre en œuvre des protocoles de techniques de soins esthétiques spécifiques du visage* *- Adapter et mettre en œuvre des protocoles de techniques de soins esthétiques du corps* Les recommandations apportées dans cette fiche en CAP Esthétique Cosmétique Parfumerie s'applique également en BP Esthétique Cosmétique Parfumerie.
CAP Boucher - BAC PRO Boucher - charcutier - traiteur	Boucheries Cacher Boucheries Halal	(Réponse co-écrite par les inspecteurs de la spécialité professionnelle et la chargée de mission académique laïcité et valeurs de la République) La France garantit la liberté de conscience et donc de culte. Ce libre exercice suppose toutefois que les droits qui y sont attachés soient accompagnés par le respect de la laïcité, laquelle repose sur trois principes : la liberté de conscience et celle de manifester ses convictions dans les limites du respect de l'ordre public, la séparation des institutions publiques et des organisations religieuses, et l'égalité de tous devant la loi quelles que soient leurs croyances ou leurs convictions. Le référentiel du CAP boucher (rénové en 2023 pour une 1ère session en 2025) ne prévoit pas d'aménagement particulier pour des considérations personnelles.

		Il comprend deux épreuves professionnelles : - EP1 : approvisionnement, organisation et transformation des viandes. - EP2 : préparation à la commercialisation (il s'agit de préparations bouchères, et d'un oral de valorisation des produits). Pour chacune de ces deux épreuves, les sujets comprennent tous types de viande (bœuf, porc, agneau, veau, volailles…). Un apprenti peut donc être recruté par une boucherie Halal ou Cacher, mais il peut le jour de l'examen être confronté à une commande pour laquelle il n'aurait pas été formé (découpe particulière sur une pièce de bœuf, travail sur un carré de porc…). Le refus de travailler tous types de viande le jour de l'épreuve, peu importe le motif, entrainerait une pénalisation liée au non traitement du sujet d'examen Nota bene : l'article 2 de la loi de 1905 stipule : « *La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte. En conséquence, à partir du 1er janvier qui suivra la promulgation de la présente loi, seront supprimées des budgets de l'Etat, des départements et des communes, toutes dépenses relatives à l'exercice des cultes* ». Cet article a pour conséquence l'impossibilité aux institutions publiques d'acheter de la nourriture confessionnelle. <u>(Complément apporté par la CPNEFP de l'industrie et des commerces en gros des viandes à la suite de la réunion du 10 décembre 2025)</u> Le référentiel de certification du CAP Boucher établi par le Ministère de l'Education nationale, et incluant la transformation ainsi que la réalisation de préparations bouchères à partir de différentes espèces animales — bovins, ovins, porcins et volailles —, requiert que le programme de formation ainsi que les évaluations réalisées couvrent l'ensemble des compétences, dans le respect des principes de laïcité et d'égalité de traitement entre les candidats, afin de garantir le maintien des exigences pédagogiques et professionnelles attachées à la certification.
CAP esthétique cosmétique parfumerie	Onglerie	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. 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.
CAP équipier polyvalent du commerce	Bar – Tabac familial proposant un service de restauration au plateau.	Au regard des compétences visées par le CAP EPC : - Recevoir et suivre les commandes : gérer les approvisionnements, réceptionner et stocker les marchandises. - Mettre en valeur et approvisionner : organiser la mise en rayon, assurer le merchandising et participer aux inventaires. - Conseiller et accompagner le client dans son parcours d'achat : accueillir, conseiller et fidéliser la clientèle dans un contexte omnicanal. Un bar-tabac, même avec un service de restauration, ne correspond pas pleinement aux environnements commerciaux visés par le CAP EPC. Les activités spécifiques d'un bar-tabac, telles que le service de boissons et la vente de produits réglementés comme le tabac, ne permettent pas à l'apprenti de développer l'ensemble des compétences requises par le CAP EPC, notamment en matière de mise en valeur des produits et d'accompagnement du client dans son parcours d'achat. Précisément, sur la dimension « Accompagnement du client dans son parcours d'achat », l'une des compétences clés du CAP EPC est l'aptitude à accompagner le client dans son parcours d'achat, ce qui comprend :

	- Préparer son environnement de travail : assurer que l'espace de vente est accueillant et fonctionnel. - Prendre contact avec le client : établir une relation positive dès l'accueil. - Accompagner le parcours client dans un contexte omnicanal : conseiller le client en magasin et via les canaux numériques, en utilisant des outils digitaux pour enrichir l'expérience d'achat. - Finaliser la prise en charge du client : conclure la vente, gérer les encaissements et traiter les réclamations courantes. Dans un bar-tabac, l'interaction avec le client se limite souvent à des transactions rapides pour des produits spécifiques, sans réelle opportunité de conseil approfondi ou d'utilisation d'outils numériques pour enrichir l'expérience client. De plus, la diversité des produits est généralement restreinte, ce qui limite les possibilités de vente additionnelle ou de conseil personnalisé. En outre la réglementation concernant l'emploi des mineurs dans les débits de boissons et de tabac limite les activités qu'un apprenti mineur peut exercer dans un bar-tabac, notamment en ce qui concerne le service au bar et la vente de produits du tabac. Cela pourrait empêcher l'apprenti d'acquérir l'ensemble des compétences requises pour valider le CAP EPC. Compte tenu de ces éléments, il serait judicieux de considérer une formation plus adaptée au secteur d'activité de l'entreprise familiale. Un **CAP Commercialisation et Services en Hôtel-Café-Restaurant** pourrait être plus approprié, car il couvre des compétences liées à la restauration et au service en salle.
Apprenti mineur dans un magasin de vente de CBD	Au regard de la réglementation du travail, qui n'envisage pas explicitement l'embauche d'un mineur dans un établissement commercialisant du CBD ; Considérant les incertitudes qui pèserait sur la légitimité d'un tel contrat ; 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. La direction générale du travail est questionnée. 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. <u>Précisions apportées par l'inspection du travail</u> : 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. 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. 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 (article L4153-6 du Code du travail). L'article L3513-5 du Code de la santé publique 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… Les seules limites sont le fait que **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** (décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif). 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. De plus, le mineur ne doit pas pouvoir acheter ou se voir donner des produits liés au vapotage et au CBD. Dernier élément : La protection des mineurs face aux drogues (même si le CBD n'a pas le statut juridique de stupéfiant). Extrait du site Drogues-Info-Service.fr : *« 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.* *La loi protège les mineurs (….)* *Les parents sont responsables de l'éducation, de la santé et du bien-être de leurs enfants (…) »*
	Commerce ambulant (vente dans un marché)	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). 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. NB : 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 Q15E25 - Indicateur QualiOpi 15 / Eduform 25).
CAP Pâtissier	Restaurant de sushis	Le référentiel du CAP Pâtissier précise dans sa section III concernant les PFMP les éléments suivants : *1. Finalités et objectifs* *Les périodes de formation en milieu professionnel se déroulent au sein d'entreprises dans lesquelles exercent des professionnels qualifiés ayant la capacité de former les élèves selon les exigences mentionnées dans le référentiel des activités professionnelles du CAP « Pâtissier ».* ***Seules les entreprises fabriquant les produits de pâtisserie à partir de matières premières peuvent accueillir les apprenants.*** *Les périodes de formation en milieu professionnel correspondent à une formation réelle pour conforter et* *compléter celles dispensées en établissement de formation.* Les périodes de formations en entreprise complétées par la formation dispensée en CFA doivent préparer (entre autres) le candidat à deux épreuves professionnelles : - Épreuve EP1 - Tour, petits fours secs et moelleux, gâteaux de voyage - Épreuve EP2 - Entremets et petits gâteaux Les compétences relatives à ces deux épreuves sont détaillées dans le référentiel. Je vous invite à les consulter pour vous rendre compte qu'un restaurant de Sushis ne peut convenir comme entreprise d'accueil.

		Une boulangerie pâtisserie qui possède un tour sera un lieu d'apprentissage beaucoup plus approprié pour votre apprentie.
	Code APE 7490B et 1085Z 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.	Le référentiel du CAP Pâtissier précise dans la partie "référentiel d'activités professionnelles" : "Les entreprises susceptibles de former des élèves, apprentis et stagiaires sont les : • pâtisseries artisanales, • pâtisseries-boulangeries artisanales, • pâtisseries-chocolateries artisanales, • grandes et moyennes surfaces (disposant d'un laboratoire pâtisserie). Il convient de former les apprenants dans des entreprises fabriquant les produits de pâtisserie à partir de matières premières". A priori, l'entreprise ne correspond pas du tout aux secteurs listés dans ce référentiel. 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 : • "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 • le courtage de brevets (organisation de l'achat et de la vente de brevets) • les activités d'expertise autres que celles ayant trait à l'immobilier et à l'assurance (antiquités, bijoux, etc.) • la vérification de factures et l'information sur les tarifs de transport • les activités concernant les prévisions météorologiques • les services de conseil en sécurité • les services de conseil en agronomie • les services de conseil en environnement • les autres services de conseil technique • les activités des consultants autres que les consultants en architecture, ingénierie et gestion • 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". ou du 2ème code APE (1085Z) : • la fabrication industrielle de plats préparés à base de viande ou de volaille • la fabrication industrielle de plats préparés à base de poisson, crustacés ou mollusques • la fabrication industrielle de plats préparés à base de légumes, y compris pommes de terre ou de fruits • la fabrication industrielle de plats préparés à base de pâtes • la fabrication industrielle de pizzas surgelées ou conservées d'une autre manière
CAP Crémier - fromager	Principe général	Extrait de la partie du référentiel dédiée à l'apprentissage (Arrêté du 2 mai 2025 modifiant l'arrêté du 4 juillet 2017 portant création de la spécialité « crémier-fromager » de certificat d'aptitude professionnelle et fixant ses modalités de délivrance). « L'entreprise doit appartenir à un des secteurs d'activités du référentiel d'activités professionnelles ».

		1.2.2 Secteur d'activité économique Le/la titulaire du CAP « Crémier-fromager » peut exercer : - dans les crémeries-fromageries artisanales sédentaires ou non sédentaires, - dans les grandes, moyennes et petites surfaces (rayon à la coupe), - dans la restauration commerciale ou spécialisée (bar à vins/fromages), - dans les magasins de vente directe (coopérative, exploitation laitière, entreprise privée…)
CAP Accompagnant éducatif petite enfance	Principe général	Il est indispensable d'accorder une attention particulière à l'organisation et au contenu de la formation. De la qualité de celle-ci dépend le respect des conditions attendues pour le passage de l'examen. ***Candidats relevant de la voie de l'apprentissage (arrêté du 2 mai 2025)*** La formation fait l'objet d'un contrat conclu entre l'apprenti et son employeur conformément aux dispositions en vigueur du code du travail. En ce qui concerne notamment la compétence du maitre d'apprentissage, en l'absence de convention collective applicable à l'entreprise où se déroule le contrat d'apprentissage, le maitre d'apprentissage est, conformément au code du travail (article R. 6223-22) : - soit titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine de la petite enfance d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et justifie 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. Pour tous les candidats inscrits à la totalité des épreuves professionnelles, la durée des PFMP ou des stages ou des expériences professionnelles est fixée à : 14 semaines (soit 448 heures) minimum. Les stages/PFMP et/ou l'expérience professionnelle se déroulent dans **2 secteurs d'activité complémentaires** :

1 période obligatoire d'au moins trois semaines (96h) auprès d'enfants âgés de moins de 3 ans *-réf. arrêté du 2 mai 2025* *Attention : 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.***	- en **EAJE** (établissement d'accueil de jeunes enfants) : crèches collectives, crèches familiales et parentales ou d'entreprise, haltes garderies, structures multi-accueils, jardins d'enfants - et/ou chez un **AMA** Assistant(e) maternel(e) agréé(e) : Accueil à domicile ou dans une **MAM** : Maison d'assistant(e) maternel(le) - et/ou dans un **SAP (***organisme de services à la personne à domicile***)** : Organisme **agréé** proposant de la garde d'enfants de **moins de 3 ans**
1 période dans une structure **collective** accueillant des enfants âgés **de moins de 6 ans**	- en **école maternelle** - et/ou en **EAJE** (*établissement d'accueil de jeunes enfants)* - et/ou en **ACM** (*accueil collectif de mineurs*) : centre ou colonie de vacances, centre de loisirs, centre aéré…

	Pour une bonne préparation des épreuves, **il est fortement conseillé** d'effectuer au cours des 14 semaines imposées, **3 semaines minimum (soit 96h) en accueil collectif.** En outre, il est important que les diverses activités de la 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. 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.
Crèches et micro-crèches	Décret n° 2025-304 du 1er avril 2025 relatif aux autorisations de création, d'extension et de transformation des établissements d'accueil de jeunes enfants et à l'accueil dans les micro-crèches. À partir de septembre 2026, le décret introduit une nouvelle exigence de répartition des qualifications au sein des équipes des crèches. Les équipes devront être composées au minimum 40 % de professionnels issus du secteur sanitaire : (Infirmiers, auxiliaires de puériculture, puéricultrices) et 60 % de professionnels de l'éducatif ou du social : (Éducateurs de jeunes enfants (EJE), titulaires du CAP Accompagnant Éducatif Petite Enfance (AEPE), assistants éducatifs avec expérience validée). A quelles modalités l'apprentissage est-il soumis en EAJE ? Extrait de la foire aux questions de la Direction générale de la cohésion sociale – réglementation applicable aux modes d'accueil du jeune enfant (version du 19/02/2026) *« Le recours à des apprentis au sein des EAJE ne présente pas d'incompatibilité au travail auprès des enfants dès lors que les modalités respectent le code du travail et le code de la santé publique.* *La personne en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation travaille auprès des enfants en présence de son maître d'apprentissage ou d'un membre de son équipe tutorale (la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés – référence : article L. 6223-6 du code du travail) disposant d'une certification visée à l'article R. 2324-42.* *Si ces personnes détiennent déjà une qualification ou une certification du 1° ou 2° de l'article R. 2324-42, elles peuvent être prises en compte au titre de leur diplôme ou certification déjà validée dans le calcul des effectifs mentionnés aux articles R. 2324-43, R2324-43-1, R2324-43-2,* *R. 2324-46-4 et R. 2324-47-4 dans le code de la santé publique.* *A défaut, ces personnes ne sont pas comptées dans les effectifs des personnels retenus pour le calcul des taux d'encadrement.* *L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail. L'employeur doit assurer la formation pratique de l'apprenti vers le diplôme visé par le contrat d'apprentissage, et ce même si une certification antérieure est prise en compte dans le calcul du taux d'encadrement* ». **Focus sur le temps partiel** (Réponse croisée DGEFP – DREETS PACA, pôle travail – service juridique) Les textes réglementaires L'Article L6222-24 du Code du travail précise : *« 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. »
Le site du Ministère du travail ajoute : « Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours en centre de formation d'apprentis (CFA). Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel ».
Sur le même site, il est dit que seuls les sportifs de haut niveau et les personnes en situation de handicap peuvent prétendre selon les textes, à un contrat d'apprentissage conclu à temps partiel. Il n'est pas fait état de dérogation possible.
Extrait : "*Quelles sont les conditions de travail en apprentissage ?*
L'alternant est un salarié de l'entreprise à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle et celle de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.
Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise et s'appuie sur une base de travail de 35 heures par semaine. Le temps de formation est compris dans le temps de travail effectif.
Toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
Un contrat d'apprentissage ne peut pas être conclu à temps partiel (sauf pour les sportifs de haut niveau et les personnes en situation de handicap). Le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat".
Les aménagements possibles sous conditions
Le "Précis de l'apprentissage" a ouvert la possibilité aux entreprises "*fonctionnant globalement sur une quotité inférieure au temps complet*" de recruter des apprentis. Le « Précis » évoque le cas d'un salon de coiffure ouvert seulement quatre jours par semaine, pour lequel "le temps de formation pratique en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet".
Par extension, une crèche fonctionnant 4 jours sur 5, un traitement similaire pourrait être proposé à ce type d'entreprise.
Mais, considérant les dérives existantes en la matière (le cas par exemple de contrats signés pour une durée de 25 heures dans des structures de garde d'enfants à domicile pour la préparation d'un CAP Accompagnant éducatif petite enfance - voir pour plus de détail le rapport final transmis en mai 2024 aux entreprises ainsi qu'à l'OPCO EP), il est essentiel de poser les conditions suivantes lors d'un recrutement d'un apprenti à temps partiel (hors cas prévus dans les textes pour les sportifs de haut niveau et les personnes en situation de handicap) :

- Une rémunération garantie de l'apprenti

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, même à temps partiel, elle est d'abord encadrée par le barème légal spécifique : pourcentage du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel, s'il est supérieur), en fonction de l'âge et de l'année de contrat prévu à l'Article D6222-26 en application de l'Article L6222-27 du Code du travail . Ce barème constitue un plancher, qui n'est pas proratisé du fait du temps partiel. Le principe de proportionnalité du temps partiel (art. L. 3123-5 du code du travail) joue pour comparer/ajuster la rémunération par rapport aux salariés à temps plein, mais uniquement au-dessus de ce minimum : il ne peut servir à réduire la rémunération en-dessous des pourcentages prévus par l'article D. 6222-26

- Un volume horaire minimum d'enseignement en CFA tel que défini dans le décret n°2020-624 du 22 mai 2020

Par exemple, 400 h a minima en CAP un an, 800h en CAP deux ans, 1350 h en BTS en deux ans … Voir pour plus de détail dans la fiche ressource « Positionnement pédagogique en apprentissage », page 22.

- Un contrôle effectif de la conformité de l'entreprise au référentiel de formation.

Pour plus de détail, consulter la fiche ressource "Recommandations en matière de contrôle de conformité entreprise" et pour les aspects plus réglementaires, la fiche ressource « Positionnement pédagogique en apprentissage », pages 14 à 18.

- Une pratique restreinte uniquement dans le cas d'une entreprise fonctionnant à temps partiel (exemple 4 jours hebdomadaires) et/ou ayant un mode d'organisation proposant à ses salariés des temps partiels et un volume horaire à temps partiel limité au maximum à 80% du temps complet en entreprise (soit à) 28 heures).

Même si ce pourcentage n'est pas défini dans les textes, il apparait difficile d'accepter des contrats pour des quotités horaires inférieures à ces 80 %.

- Un complément indispensable de formation en CFA et/ou en entreprise pour garantir la réussite au diplôme de l'apprenti et la suite de son parcours professionnel (insertion professionnelle immédiat ou poursuite d'études).

La seule référence au fonctionnement d'une entreprise fonctionnant sur une quotité d'heure inférieure à 35h hebdomadaire ne suffit pas à justifier et à généraliser la conclusion de contrats d'apprentissage de 28h dans des secteurs spécifiques comme la garde d'enfants (crèche, à domicile) ou les métiers de la coiffure.

Suivant le juriste de la DGEFP, *« Il revient aux services régionaux [du Ministère du travail] d'apprécier si cette quotité hebdomadaire de formation pratique d'un(e) apprenti(e) permettra la réalisation de l'objet même du contrat d'apprentissage, à savoir l'obtention du titre ou diplôme ainsi préparé (…) Je conseillerai fortement à toute entreprise souhaitant signer un contrat d'apprentissage à temps partiel de détenir un écrit en ce sens de la direction régionale (du) ministère avant toute contractualisation en apprentissage… (…) Ce n'est pas à l'organisme de formation théorique dans lequel serait inscrit(e) à ce titre l'apprenti(e) de « décider » de cela*".

L'inspecteur du travail pourra délivrer une autorisation à la lumière des textes mais aussi d'une éventuelle jurisprudence ou pratiques d'usage.

En conclusion, si aucun texte du code du travail ne prévoit, expressément, que le contrat d'apprentissage doit être conclu à temps complet, l'apprenti n'est pas un salarié comme un autre et sa présence en entreprise est avant tout liée à sa formation. Par conséquent, la diminution de la durée de travail d'un apprenti entrainerait de facto la réduction d'une partie de son temps de formation pratique en entreprise et en CFA ce qui pourrait le placer dans une situation délicate pour la réussite à son examen.

Aussi, il conviendrait de saisir l'opportunité des 7 heures restantes (dans le cas d'un contrat de 28 h) pour proposer :

- des modules complémentaires en CFA suivant l' article L6222-24 du Code du travail ;
- le recours à une convention avec une tierce entreprise suivant les article R. 6223-10 et suivants - pour plus de détail, consulter la fiche ressource « Positionnement pédagogique en apprentissage », pages 14 à 18.

C'est d'ailleurs ce qui se pratique déjà dans le cas de salariés employés dans une crèche 4 jours, et le 5ème jour dans d'autres crèches et en tant que "volant".

En outre, s'agissant du CAP AEPE, le recours à la signature d'une convention avec une tierce entreprise s'avère dans certaines situations obligatoires. Pour plus de détail, consulter la fiche ressource "Recommandations en matière de contrôle de conformité entreprise", partie dédiée au CAP AEPE.

Entreprises de garde d'enfants à domicile	**Une recommandation : 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 (**Annexe « Modèle de protocole d'apprentissage » à la convention collective (Avenant du 11 octobre 2023). Extrait : *« Article 1er - Champ d'application professionnel et géographique* *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.* *Article 2 - Objet* *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 ».* **Fous sur le protocole national de sécurisation des parcours en apprentissage des apprentis en CAP AEPE dans les entreprises de garde d'enfants à domicile, à l'initiative conjointe de la DGEFP et de la branche professionnelle des entreprises de services à la personne (ESAP).** *La CPNEFP de la branche ESAP est une instance paritaire composée de 4 organisations syndicales de salariés (CFDT, CFTC, CGT, FO) et de 4 organisations patronales (FEDESAP, FESP, FFEC, SYNERPA). Ce protocole est un avenant à la Convention Collective Nationale des Entreprises de Services à la Personne (IDCC 3127).* *A noter :* - *L'ensemble des entreprises de services à la personne (SAP), y compris celles exerçant des activités de garde d'enfants à domicile sont soumises à l'obligation de respecter la Convention Collective Nationale des Entreprises de Services à la Personne (IDCC 3127) ainsi que tous ses avenants étendus, y compris celui relatif au protocole national de sécurisation des parcours en apprentissage.* - ***Il appartient à toutes les structures de garde d'enfants à domicile de s'informer et de se conformer aux obligations conventionnelles en vigueur.*** - *Un autre avenant du 11 octobre 2023 à la Convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127) intitulé « « Indemnité Maître d'apprentissage» a été signé par les partenaires sociaux et est en attente de publication.* ➔ **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. A noter que cette condition est modifiée à compter de la session 2026 par l' arrêté du 2 mai 2025 selon les termes suivants : « *soit titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine de la petite enfance d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et justifie 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 activités à mettre en œuvre pour permettre le développement des compétences attendues.

➔ **Obligation d'un agrément pour les organismes de services 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 CPNEFP et validé par la DGEFP**

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 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 les enseignements au 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 à suivre la formation, en concertation avec l'employeur. • Déterminer le rythme d'alternance en fonction de l'activité de services à la personne.
Des structures du secteur médico-social, notamment certains **foyers d'hébergement ou établissements d'accueil de la protection de l'enfance**	***A noter : La partie suivante n'est pas encore stabilisée – des compléments et éventuels correctifs sont attendus du Ministère de l'éducation nationale et du service juridique du Rectorat ?*** Le référentiel du CAP AEPE, dans la partie « référentiel d'activités professionnelles » spécifie, comme lieux d'apprentissage, 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. Dès l'instant où les établissements d'accueil de dédiés à la protection de l'enfance accueillent ce type de public un public âgé de 0 à 6 ans dans des espaces spécifiques réservés (et de toute évidence, dans des espaces spécifiques réservés à (comme les pouponnières par exemple pour l'accueil des enfants de moins de 3 ans) à l'exemple d'une pouponnière), et aux conditions suivantes : - Ils ont dans leurs équipes des personnes répondant à l'ensemble des critères d'éligibilité à la fonction de maître d'apprentissage ; - Ils sont en capacité en interne de proposer des activités auprès d'enfants âgés de 3 à 6 ans afin de permettre le développement des compétences attendues et préparer l'EP2, et/ou auprès d'enfants âgés de 0 à 3 ans pour préparer et passer l'EP1, ou le cas échéant, avec la possibilité de recourir à la signature de conventions avec des tierces

entreprises (les articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail) si nécessaire ;

Ces structures pourraient à priori recruter des apprentis.
En complément, il faut rappeler que l'accès à une formation, et d'autant plus l'accès à une première certification est un droit et une obligation. Sur ce principe, il faut bien entendu encourager tous les organismes de formation qui ont au cœur de leurs missions, cette vocation d'accueil et d'insertion sociale et professionnelle au bénéfice des personnes en difficulté ou éloignés de l'emploi.
Ce principe étant posé, il faut aussi tenir compte du profil de chacune de ces personnes, et des spécificités des formations et des emplois dans lesquels elles souhaiteraient s'engager. La petite enfance peut faire partie de ces secteurs qui appelle de la part de tous les responsables une extrême vigilance pour les apprentis et les enfants) et à mesurer les responsabilités de chacun (centre de formation et structure d'accueil).
On pourrait ainsi être réservés sur le recrutement de jeunes en situation de vulnérabilité… car s'occuper de jeunes enfants demande des compétences professionnelles solides, mais aussi une stabilité émotionnelle. Et de conclure dans un souci de sécurité et de bien-être tant des jeunes en formation que des jeunes enfants dont ils seraient amenés à s'occuper à émettre ces réserves ….
Mais nous ne pouvons pas non plus adopter cette position de refus dans tous les cas, et il revient tant aux employeurs potentiels qu'aux responsables des CFA de juger de la capacité du postulant à l'apprentissage à suivre cette formation, et à développer l'ensemble des compétences du référentiel dans toutes leurs dimensions, sans prendre de risques pour lui et pour les enfants dont ils auraient la charge, sous la responsabilité de leurs maîtres d'apprentissage.
Enfin, il convient de rappeler les termes de l'arrêté du 2 mai 2025 modifiant l'arrêté du 30 novembre 2020 portant sur la mise en œuvre de la formation par apprentissage en CAP AEPE
« 2.2. Candidats relevant de la voie de l'apprentissage
« La formation fait l'objet d'un contrat conclu entre l'apprenti et son employeur conformément aux dispositions en vigueur du code du travail. « En ce qui concerne notamment la compétence du maitre d'apprentissage, en l'absence de convention collective applicable à l'entreprise où se déroule le contrat d'apprentissage, le maitre d'apprentissage est, conformément au code du travail (article R. 6223-22) :
« – soit titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine de la petite enfance d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et justifie 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.
« Il est important que les diverses activités de la 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. « 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 ».

En complément et en tant que financeur potentiel des contrats d'apprentissage dans ce type de cas, le CNFPT précise les éléments suivants :

1- *Les conditions pour un financement du CNFPT sont les suivantes :*
   - *L'employeur relève de la FPT (les départements en font partie) ;*
   - *L'employeur doit avoir répondu au recensement et bénéficier d'une allocation pour la catégorie cible correspondant ;*
   - *La DDETS doit avoir validé et enregistré le contrat ;*

- *Le diplôme doit faire partie de notre référentiel et être associé au métier en tension (catégorie cible « Social, santé publique ») :*

Métier en tension	*Intitule RNCP*	*Fiche RNCP*	*Niveau fiche RNCP*
Aide à domicile	*ANIMATEUR EN GÉRONTOLOGIE*	*RNCP37511*	*Niveau 4*
Aide à domicile	*ASSISTANT DE VIE DÉPENDANCE*	*RNCP37780*	*Niveau 3*
Aide à domicile	*ASSISTANT DE VIE DÉPENDANCE ET HANDICAP*	*RNCP34794*	*Niveau 3*
Aide à domicile	*ASSISTANT MATERNEL / GARDE D'ENFANTS*	*RNCP37795*	*Niveau 3*
Aide à domicile	*BAC PRO - ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À LA PERSONNE*	*RNCP37231*	*Niveau 4*
Aide à domicile	*BAC PRO - ANIMATION - ENFANCE ET PERSONNES ÂGÉES*	*RNCP34605*	*Niveau 4*
Aide à domicile	*BAC PRO - BAC PRO SERVICES AUX PERSONNES ET ANIMATION DANS LES TERRITOIRES*	*RNCP36788*	*Niveau 4*
Aide à domicile	*CS - AIDE À DOMICILE*	*RNCP37568*	*Niveau 3*
Aide à domicile	*DE - DE ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL*	*RNCP36004*	*Niveau 3*
Aide à domicile	*DE - DE DE TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE*	*RNCP4503*	*Niveau 4*
Aide à domicile	*DE - DE DE TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE*	*RNCP4503*	*Niveau 4*
Aide à domicile	*DE - TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE*	*RNCP39680*	*Niveau 4*
Aide à domicile	*INTERVENANT DE VIE À DOMICILE*	*RNCP38796*	*Niveau 3*
Aide à domicile	*TP - TP ASSISTANT DE VIE AUX FAMILLES*	*RNCP37715*	*Niveau 3*
Aide-soignant	*DE - DE AIDE-SOIGNANT*	*RNCP35830*	*Niveau 4*
Assistant éducatif petite enfance	*ASSISTANT MATERNEL / GARDE D'ENFANTS*	*RNCP37795*	*Niveau 3*
Assistant éducatif petite enfance	*CAP - ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF PETITE ENFANCE*	*RNCP38565*	*Niveau 3*
Assistant éducatif petite enfance	*CAP - ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF PETITE ENFANCE*	*RNCP38565*	*Niveau 3*
Assistant éducatif petite enfance	*DE - DE AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE*	*RNCP35832*	*Niveau 4*
Assistant familial en protection de l'enfance	*ASSISTANT MATERNEL / GARDE D'ENFANTS*	*RNCP37795*	*Niveau 3*

		Assistant familial en protection de l'enfance	*CAP - ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF PETITE ENFANCE*	*RNCP38565*	*Niveau 3*
		Assistant familial en protection de l'enfance	*CAP - ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF PETITE ENFANCE*	*RNCP38565*	*Niveau 3*
		Assistant familial en protection de l'enfance	*CAP - AGENT ACCOMPAGNANT AU GRAND ÂGE*	*RNCP37669*	*Niveau 3*
		Conseiller en économie sociale et familiale	*BTS - ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE*	*RNCP36938*	*Niveau 5*
		Conseiller en économie sociale et familiale	*BTS - SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL*	*RNCP36939*	*Niveau 5*
		Conseiller en économie sociale et familiale	*TP - TP CONSEILLER EN INSERTION PROFESSIONNELLE*	*RNCP37274*	*Niveau 5*
		Conseiller en économie sociale et familiale	*TP - TP MÉDIATEUR SOCIAL ACCÈS AUX DROITS ET SERVICES*	*RNCP36241*	*Niveau 4*
		Educateur spécialisé	*DE - DE DE MONITEUR ÉDUCATEUR (DEME)*	*RNCP492*	*Niveau 4*
		Educateur spécialisé	*DE - DE DE MONITEUR ÉDUCATEUR (DEME)*	*RNCP492*	*Niveau 4*
		Educateur spécialisé	*DE - MONITEUR EDUCATEUR*	*RNCP39643*	*Niveau 4*

2- <u>Les autres conditions compte-tenu de la situation</u>

Sur le principe il n'y a pas de contre-indication

Le public de la petite enfance réclame des compétences, des connaissances et des savoir-être particuliers et la vigilance est de mise sur la capacité de l'apprenti à pouvoir exercer ces missions sans mettre en danger l'enfant.

La responsabilité du recrutement incombe à l'employeur et au CFA ; le choix et rôle du MA, s'il y a recrutement, doivent faire l'objet d'une attention particulière.

CAP Cuisine et CAP SC en HCR	Restauration thématique (asiatique, orientale, etc.)	La formation doit permettre d'acquérir les techniques fondamentales de cuisine ou de prestations en HCR (Hôtel, Café, Restaurant) afin de permettre aux titulaires de ces diplômes de s'insérer dans tous types d'entreprises de la filière HCR. <u>Plus spécifiquement en CAP Cuisine :</u> La définition indique que « *Le ou la titulaire du certificat d'aptitude professionnelle « Cuisine » prépare, réalise et distribue les préparations culinaires* ***de tous types d'établissements de restauration.*** *Le ou la titulaire du CAP cuisine est amené à exercer un emploi dans les métiers de la cuisine dans* ***tous les secteurs de la restauration.*** *Il ou elle peut occuper les postes de commis de cuisine, cuisinier, cuisinier en restauration collective, et dans tous types de concepts de restauration.* *Sa pratique professionnelle prend en compte les enjeux de l'alimentation et du développement durables.* *Le cuisinier réalise des plats en* ***utilisant différentes techniques de production culinaire****. Il connaît les produits alimentaires dont il gère l'approvisionnement. Il prépare les légumes, viandes et poissons afin d'élaborer un mets ou assemble des produits pré-élaborés* ».

On peut dire donc qu'il a appris les techniques de cuisson et de remise en température. Il sait réaliser des préparations chaudes ou froides qu'il met en valeur lors du dressage de l'assiette. Il est capable d'élaborer un menu.

Plus spécifiquement en CAP SC en HCR

La définition indique que « *Le ou la titulaire du certificat d'aptitude professionnelle « Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant » assure des prestations de services* ***dans tous types d'établissements*** *du secteur de l'hôtellerie, des café-brasseries et de la restauration.*

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* ».

On peut donc dire que le serveur contribue au confort et au bien-être de la clientèle de l'établissement dans lequel il exerce. Il travaille aussi bien dans les hôtels, restaurants ou cafés-brasseries. Ses principales activités portent sur l'organisation des prestations, l'accueil, la commercialisation et les services.

En outre, la formation initiale en restauration (cuisine et service) doit répondre aux évolutions législatives des lois Égalim 1 et 2 sur l'origine des produits alimentaires, complétées par les lois Agec, agir pour une économie circulaire, et la loi Climat et Résilience. La terminologie retenue dans le référentiel a été validée par le ministère de l'agriculture, référent en matière de politiques publiques de l'alimentation.

Ces deux définitions de diplôme et d'emploi montre qu'il faut être attentif à l'entreprise des apprentis. En effet, les entreprises qui proposent un mode de restauration, une typologie ou tendance unique et particulière ne permettent de couvrir toutes les techniques et mode de restauration du référentiel de formation. Il est donc nécessaire de se situer dans une activité de restauration traditionnelle.

Chaque référentiel dans l'annexe VIII référence les techniques à maitriser par les titulaires de chacun des diplômes. Le temps de formation en centre doit être obligatoirement complété par un apprentissage en restauration traditionnelle

En savoir plus : Nouveaux référentiels de CAP, avec une synthèse pour chacun d'eux et un guide d'accompagnement