

CONTROLE PÉDAGOGIQUE

LES AUTRES ALERTES

MISSION DE CONTROLE PÉDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

Mise à jour : 14 janvier 2025

SOMMAIRE

- Les [défauts de rémunération](#) dans le cas de réduction de la durée du contrat
- Les alertes concernant les nombreux [cas d'inadéquation](#) entre les entreprises signataires de contrat d'apprentissage et les référentiels des diplômes.
- Les alertes relatives aux [inscriptions des apprentis](#).
- Les alertes relatives à des pratiques généralisées de [CAP en un an](#).
- Les alertes relatives à des formations proposées uniquement sur [des blocs de compétence](#) voire des compétences
- Les alertes en CAP AEPE dans des structures de garde d'enfants à domicile [\(et au-delà en CAP AEPE plus généralement\)](#).
- L'usage réglementé des [logos de l'Etat et de ses Ministères certificateurs](#).
- [L'usage de termes trompeurs dans le cadre de la communication d'un CFA](#)
- Non-respect de la recommandation principale du « [précis de l'apprentissage](#) ».
- Des contenus [datés](#).
- Question de [vocabulaire](#).
- L'évaluation des compétences sans mention des [critères de performance](#).
- Des programmes de formation non orientés « [compétences](#) ».
- Des dispositions contraires au [code du travail](#).
- La superficialité de la [pédagogie de l'alternance](#).
- L'[individualisation](#) de la formation en question.
- Des [aménagement de parcours](#) de formation en entreprise sous la forme de formation en situation de travail, à encadrer fortement.
- Une gratuité érigée en « [principe absolu](#) » en apprentissage.
- Styles d'apprentissage, intelligences multiples ... et [autres neuromythes](#).

Les défauts de rémunération dans le cas de réduction de la durée du contrat

Il est fait état de situation de réduction de la durée du contrat sans effet sur la rémunération des apprentis. En l'occurrence, des apprentis dont la durée de contrat est réduite d'un an sont rémunérés sur la base de la 1^{ère} année. Pour rappel, extrait de la fiche ressource « Le [positionnement pédagogique](#) en apprentissage », partie « L'impact de la convention tripartite sur la rémunération de l'apprenti ».

Dans les 2 cas suivants (exemple), l'absence de convention tripartite peut avoir une conséquence sur le montant de la rémunération et exposer, selon le cas, l'employeur à un recours de son apprenti.

- **Dans le cas d'une réduction de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-1 du code du travail)**
L'apprenti est considéré (au regard de sa rémunération) comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à celle du cycle de formation s'il rentre dans un cas devant faire l'objet d'une convention tripartite (le texte renvoie aux dispositions de l'article L6222-7-1 du code du travail).

Article L6222-7-1

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article [L. 6222-11](#).

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article [L. 6222-42](#), lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au [II de l'article L. 120-1 du code du service national](#), lors d'un volontariat militaire prévu à l'article [L. 121-1](#) du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'[article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure](#). Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Autrement dit, dans ce cas, il perçoit un salaire de 2^{ème} année alors même que son contrat ne dure qu'une année. A contrario, s'il n'y a pas de convention tripartite, un salaire de première année s'applique. L'employeur s'expose donc à un recours.

- **Dans le cas d'un allongement de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-2 du code du travail)**
Le salaire versé à l'apprenti pendant la période de prolongation est le même que celui perçu sur la période précédente si on est dans le cadre de l'article L6222-7-1 du code du travail et qu'il y a donc une convention tripartite.
Exemple : un contrat de 2 ans qui est prolongé de 6 mois en raison du niveau initial de l'apprenti sur la base d'une convention tripartite ; le salaire perçu pendant les 6 mois supplémentaires sera un salaire de 2^{ème} année.

Les alertes concernant les nombreux cas d'inadéquation entre les entreprises signataires de contrat d'apprentissage et les référentiels des diplômes

Par exemple (liste non exhaustive) :

- Des contrats en BTS Gestion de la PME ou encore Négociation et digitalisation de la relation client signés dans des CFA ou des services publics (Préfecture, etc.) ;
- En BTS Services informatiques aux organisations dans un snack-bar ou encore une agence de photographie ;

- En BTS diététique dans une fromagerie, une boulangerie, une pharmacie, des entreprises de restauration rapide ou commerciale, des entreprises de fabrication industrielle ;
- En BTS Collaborateur juriste notarial dans des cabinets d'avocats ;
- En BTS Management commercial dans des entreprises de vente de e-cigarettes, des sociétés de gestion d'autoroute, des boulangeries, des tabacs-presse ;
- En BTS Négociation et digitalisation de la relation client dans des entreprises de loisirs, des associations sportives, un magasin de sport, un supermarché ;
- En BAC pro métiers du commerce et de la vente en boulangerie ;
- Ou encore en CAP Esthétique cosmétique parfumerie dans des ongleries.

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). Pour accompagner les CFA à revoir leur modalité de contrôle, des modèles ont été proposés en BTS [Négociation et digitalisation de la relation client](#), en BTS [Management commercial opérationnel](#) ou encore en Bac pro [Métiers du commerce et de la vente](#).

IMPORTANT

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

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

- Aux OPCO concernés. Les OPCO pourraient dès lors demander le remboursement du coût contrat des apprentis qui ne pourraient pas se présenter à tout ou partie des épreuves de l'examen pour ces motifs ;
- Au certificateur Qualité du CFA ;
- A l'inspection du travail, qui pourra prononcer une opposition à l'engagement d'apprenti pour non respect du contrat de travail et sur le fait que le poste ne correspond pas à la formation.

Extrait du [Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage](#) (page 10)

« Articles L. 6225-1 à L. 6225-3-1 et R. 6225-1 à R. 6225-8 du code du travail

Il s'agit d'une procédure de droit commun en cas de violation par l'employeur de ses obligations à sa charge mais ne mettant pas en danger l'apprenti(e).

En cas de constats établissant le non-respect par l'employeur de ses obligations liées au contrat de travail mais sans qu'il y ait de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou mentale de l'apprenti(e), l'agent de contrôle peut mettre en œuvre la procédure de droit commun dite procédure d'opposition à engagement d'apprenti(e)s ».

Les alertes relatives aux inscriptions des apprentis

Extrait de la fiche qualité pédagogique [Q16E26](#) - Indicateur QualiOpi 16 / Eduform 26

« **Attention** : tous les CFA (y compris ceux 100% à distance, y compris les apprentis ayant un contrat prorogé d'un an après l'échec aux examens) doivent inscrire leurs candidats à l'examen. Le statut de candidat libre n'est accessible qu'aux candidats qui ne sont pas en formation.

Important : Selon le référentiel qualité QualiOpi, tout CFA doit attester des preuves d'inscription à la session d'évaluation ».

Lire la suite dans la fiche ressource citée supra

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

Chaque diplôme est construit sur un cycle (exemple : un CAP est en deux ans, un bac pro en 3 ans, un BTS en deux ans).

Tout CFA, dès l'instant où il propose un diplôme de l'éducation nationale, doit proposer en principe un cycle complet de formation. Le code du travail l'autorise à réduire ou allonger la durée de tout contrat à la suite d'un

positionnement pédagogique et en le justifiant par une convention tripartite. Tout aménagement de durée suppose également des aménagements des parcours de formation.

La réduction d'un parcours peut se justifier par le fait que le candidat atteste d'un diplôme équivalent ou supérieur, et/ou qu'il possède une expérience professionnelle significative et/ou de parcours de formation. Par conséquent, un CFA ne peut pas proposer un format unique sauf à considérer que tous les apprentis accueillent exactement les mêmes profils, et/ou que les positionnements pédagogiques justifient cet aménagement de parcours (Plus de détail dans la fiche ressource [Positionnement pédagogique en apprentissage](#)).

Pour rappel, extrait de la FAQ Education nationale : « *Le positionnement pédagogique est une démarche pédagogique mise en place par un établissement ou organisme de formation visant à disposer d'un état des lieux des acquis et des aptitudes d'une personne entrant en formation, dans la perspective de proposer un parcours de formation adapté. La démarche de positionnement pédagogique mise en place s'appuie sur le référentiel du diplôme professionnel visé. Elle peut prendre la forme d'une étude du parcours antérieur de la personne (formation, stage et expérience), d'entretien(s), d'évaluation(s), de mise(s) en situation... Elle doit permettre de mesurer les connaissances et les compétences générales, techniques, professionnelles et transversales. Elle peut permettre également la mesure des capacités cognitives et méthodologiques (...) sur lequel l'établissement ou l'organisme de formation doit pouvoir s'appuyer.* »

Le fait pour un CFA de ne proposer qu'un seul format de parcours génère souvent des situations à risque pour les apprentis, et notamment ceux n'ayant aucune dispense ou bénéfice de notes.

Dans des CAP en particulier (exemple en CAP Accompagnant éducatif petite enfance), force est de constater que des contrats ont été signés assortis de conventions de réduction de la durée du contrat à des postulants à l'apprentissage sans diplôme, et ne pouvant faire valoir a priori de parcours et/ou d'expériences professionnelles significatives. Les réductions de la durée du contrat à 12 mois voire à 10 mois sont majoritairement conclues sur la base du niveau initial de l'apprenti. Or, il s'avère que les justifications de ces aménagements ne sont souvent pas fondées. Ainsi, il est écrit, par exemple : « La réduction de la durée du cycle de formation est due au fait que l'action de formation se déroule sur un an » ou « La réduction de la durée du cycle de formation est due au fait que l'action de formation est de 11 mois » ou encore « La réduction de la durée du cycle de formation est due au fait que l'apprenti(e) a déjà validé le socle commun de compétences » (pour rappel, ce socle est acquis en principe à l'issue du premier cycle de l'enseignement secondaire, soit après le collège).

Une précaution : le CFA doit se rapprocher du service des examens et concours dans le cas de doutes sur l'inscription d'un candidat à l'examen.

Les alertes relatives à des formations proposées uniquement sur des blocs de compétence voire des compétences

Des organismes de formation (à distance) préparent uniquement des blocs voire des compétences d'un diplôme via le CPF des candidats.

C'est le cas par exemple du BTS diététique, et dans le bloc de compétences 05 Bases scientifiques de la diététique, dans l'unité U12 de l'examen, la sous-épreuve E1B Aliments et nutrition

Sur le site de ces OF, il est indiqué la possibilité de s'inscrire à l'examen pour ne passer que cette sous-épreuve ...

Or, et en appui de la DGESCO, les blocs de compétences qui structurent chacun des référentiels ne sont pas "sécables". Un candidat se présente à un examen pour toutes les épreuves (donc tous les blocs de compétences), sauf dans le cas de bénéficiaires d'épreuves au titre de sessions passées (dans la limite de leur durée de validité).

Il existe toutefois une possibilité pour certains candidats de passer leurs examens selon d'autres modalités que les examens ponctuels ou par contrôle en cours de formation : la forme progressive, c'est-à-dire en étalant la passation des épreuves sur plusieurs sessions.

Cette forme n'est possible que pour :

- les candidats en situation de handicap
- et/ou relevant de la formation professionnelle continue pour les diplômes de l'éducation nationale.

Extrait de la Circulaire du 25-4-2022 : "Concernant la formation professionnelle continue, la certification progressive, c'est-à-dire l'acquisition progressive des diplômes professionnels pour les publics adultes, que ce soit par la voie de la formation continue ou celle de la validation des acquis de l'expérience (VAE), est encouragée par les différentes dispositions créées par la loi. Pour les diplômes du ministère chargé de l'éducation nationale, cela se traduit par la possibilité donnée aux candidats relevant de la formation

professionnelle continue de passer les épreuves sous la forme progressive et de se voir délivrer progressivement des attestations de blocs de compétences correspondant à des unités de ces diplômes. Les commanditaires de formation professionnelle continue demandent ainsi l'aménagement du calendrier habituel des examens, notamment dans le cadre des plans régionaux de développement des formations professionnelles au profit des demandeurs d'emploi et des publics relevant des dispositifs d'insertion ».

Cela n'est pas du tout le cas pour ces candidats ce qui a conduit le service des examens et concours à rejeter systématiquement l'inscription de ces candidats à l'examen.

Pour rappel, ces types de pratiques ont été signalés par le service des examens et concours à la DGEIP pour la première fois il y a 4 ans.

La réponse de la DGEIP : *"La réglementation des BTS en vigueur ne prévoit pas à un organisme de formation la possibilité de dispenser une formation centrée sur un bloc de compétences uniquement. De ce fait, l'organisme de formation ne peut pas proposer de préparer au bloc n°5 du BTS diététique uniquement, indépendamment des autres blocs. L'organisme de formation doit nécessairement préparer au BTS dans son intégralité et intégrer dans la formation du BTS diététique les 20 semaines réglementaires. La réalisation des stages est obligatoire même s'il correspond à un seul des blocs de compétences constitutifs du diplôme de BTS concerné."*

Il est rappelé que les DEC n'ont pas vocation à être des prestataires de service de ces organismes de formation. En effet, pour pouvoir délivrer des attestations de blocs de compétences correspondant à des unités de ces diplômes, il est impératif que les candidats passent en jury de délibération et donc avoir présenté toutes les épreuves.

Spécifiquement sur le BTS diététique

Il est peut-être utile de préciser que le conseil en diététique met en garde qu'une validation partielle du diplôme du BTS diététique ouvre la voie à un exercice illégal de la profession.

Dernière précision, le référentiel du BTS diététique a été rénové (l'arrêté du 27 novembre 2024 portant définition et fixant les conditions de délivrance du BTS « Diététique et nutrition », est paru au JO mardi dernier).

Les épreuves du bloc n°5 ne seront plus regroupées, mais "réparties" dans d'autres blocs. La première session du BTS « Diététique et nutrition » organisée conformément aux dispositions du nouveau référentiel aura lieu lors de la session d'examen

Les alertes en CAP AEPE dans des structures 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 (protocole annexé à la convention collective des entreprises de services à la personne).

Extrait :

« Article 1^{er} - 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 ».

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

Lire la suite dans la fiche Les [recommandations](#) en matière de contrôle de conformité entreprise

Les alertes en CAP AEPE plus généralement

Principe général :

« Les lieux d'apprentissage sont des structures collectives d'accueil de jeunes enfants (AEJE, écoles maternelles) ou organismes de services à la personne offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans » (Extrait du référentiel du CAP AEPE).

S'agissant de la double professionnalisation au cœur de la formation préparant au CAP AEPE, aucune durée minimale en apprentissage n'est imposée à l'échelle nationale, mais le CFA doit s'assurer que les compétences acquises en milieux professionnels permettront à chaque apprenti de présenter l'ensemble des épreuves. Dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, les inspectrices de l'éducation nationale Sciences biologiques Sciences sociales appliquées émettent la recommandation suivante : dans l'intérêt de chaque alternant, il est fortement conseillé d'effectuer 3 semaines minimum (soit 96h) auprès des moins de trois ans et 3 semaines minimum (soit 96h) en accueil collectif.

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

- d'une expérience obligatoire auprès des moins de trois ans pour passer l'EP1 (sans condition minimale de durée). Pour rappel, le référentiel de certification du CAP AEPE indique que l'objet de l'épreuve EP1 « Accompagner le développement du jeune enfant » concerne la tranche d'âge 0-3 ans,
- et d'une expérience de 3 semaines au minimum auprès des enfants âgés de 3 à 6 ans pour passer l'EP2.

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

Le recours à des conventionnements avec des tierces entreprises

Si le lieu d'apprentissage est un lieu d'accueil pour les 3 - 6 ans, il faut envisager une période de formation complémentaire auprès d'enfants âgés de moins de 3 ans, formalisée par une convention avec une tierce structure. D'un point de vue pédagogique, il est fortement conseillé au candidat de faire une période de minimum trois semaines pour se préparer à l'examen de manière efficiente.

- Pour un contrat d'apprentissage signé avec une structure accueillant des enfants âgés de moins de 3 ans, il convient de négocier une convention avec une autre structure accueillant des enfants âgés de 3 à 6 ans d'une durée minimum de trois semaines

Extrait du référentiel du CAP AEPE :

« 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 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](#).

Tout recours à des logos de l'Etat et de ses Ministères certificateurs, à des intitulés spécifiques, à la Marianne est particulièrement réglementé et leurs usages par un CFA pourraient être assimilés à de la tromperie et être répréhensibles sur le plan pénal

Si la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" donne la possibilité à tout organisme de formation immatriculé CFA auprès d'une DREETS, de proposer des formations par apprentissage visant des diplômes de l'Education nationale, elle ne les autorise pas pour autant à afficher une quelconque forme de reconnaissance de ce Ministère.

Ainsi, il est strictement interdit de recourir à l'usage des termes Licence/Master qui correspondent à des grades universitaires protégés en application des articles L613-1 et L731-14 du code de l'éducation, par des organismes de formation non accrédités par le Ministère de l'enseignement supérieur.

Pour plus de détail, voir la fiche ressource [Immatriculation UAI](#).

L'usage de termes trompeurs dans le cadre de la communication d'un CFA

Exemple : « diplômes d'Etat », « Master » au lieu de « Mastère »,

Le RNCP recense, via des [fiches descriptives](#) ayant valeur de publication légale, tous les diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle **qui sont reconnus par l'État comme permettant l'exercice d'un métier**. Par exemple, un contrat en apprentissage n'est pas licite s'il ne prépare pas à une certification professionnelle qui y figure.

Cette « reconnaissance par l'Etat » veut tout simplement dire que ces certifications délivrées par France compétences au titre du Ministère du travail attestent de l'adéquation entre le contenu de la formation et les besoins économique à un instant T, sans contrôle de la qualité des enseignements.

Il ne s'agit pas non plus de « diplômes d'Etat » comme certaines communications portant sur des titres professionnels enregistrés au RNCP peuvent le laisser croire.

Pour en savoir plus, lire la fiche ressource « [Le guide d'aide à la décision](#) dans le choix d'un CFA ».

Non respect de la recommandation principale du « Précis de l'apprentissage »

« 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 ».

Soit le CFA se rapproche du corps d'inspection (via [Annuaire](#) Rectorat), soit le CFA se rapproche du coordonnateur de la mission Information, contrôle et accompagnement pédagogique qui fera le lien vers l'inspecteur concerné.

Des contenus datés

De nombreux supports font référence à des contenus datés : le service académique d'inspection de l'apprentissage, l'inspecteur de l'apprentissage, la Direccte, des intitulés anciens de diplôme, la référence à des dérogations du Recteur, des certifications positionnées sur des niveaux datés, etc.

Question de vocabulaire

- Les CFA doivent prendre toute la mesure du statut d'apprenti de leurs candidats, de la réglementation afférente à ce statut (Code du travail) et des attentes du Ministère certificateur pour une certification qui relève de son champ et de la formation initiale (cf les fiches qualité pédagogique en apprentissage disponibles dans chaque FIL mensuel). Ainsi, il est attendu des CFA qu'ils usent des termes appropriés pour qualifier leurs candidats, « apprentis », et non « élèves », « étudiants », « stagiaires » ou autres.
- Le BTS n'est pas un titre, c'est un diplôme. Le BTS est un diplôme délivré par le Ministère de l'enseignement supérieur et non par le Ministère de l'éducation nationale.

L'évaluation des compétences sans mention des critères de performance ...

Plusieurs CFA présentent des grilles avec des cibles très transversales, valables pour l'ensemble des référentiels, au détriment des compétences professionnelles.

Les grilles oublient souvent les critères et indicateurs de performance pourtant à disposition des CFA dans chaque référentiel des diplômes. Ces grilles ne permettent d'évaluer qu'une seule fois la maîtrise de chaque compétence

....

Fiche à consulter : **ÉVALUATION** : [Q11E20](#) - Indicateur n°11 (Evaluation des compétences / Auto-évaluation / Indicateurs de résultats / Critères de performance / Portfolio / Contrôle en cours de formation).

Des programmes de formation non orientés « compétences »

Plusieurs programmes compilent objectifs, tâches, activités ... aucune structuration par compétences n'est proposée.

Fiche à consulter : **COMPÉTENCES** : [Q5E12](#) - Indicateur n°5 (Objectifs pédagogiques / Blocs de compétences et compétences).

Des dispositions contraires au code du travail

- « L'apprenti est accepté en CFA seulement après avoir trouvé un employeur » (contraire aux dispositions réglementaires et aux missions obligatoires du CFA. L'article [L6231-2](#) du Code du travail stipule : « Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission (...) 2° D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ».
Fiche à consulter : **ACCOMPAGNEMENT** : [Q10E19](#) - Indicateur n°10 (Accompagnement des apprentis / Individualisation / Recherche d'entreprise / Statut de stagiaire de la formation professionnelle).
- « Le recours à des stages ». Les stages ne sont pas possibles pour des apprentis, salariés en contrat de travail.
- « Une poursuite de la formation pendant un délai de 3 mois au maximum après une rupture de contrat ». L'article [L6231-2](#) du Code du travail stipule : « Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission (...) 5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#).
- Le règlement intérieur ne présente aucune partie sur le conseil de perfectionnement. Or [Article R6231-5](#) du Code du travail : « La présidence du conseil de perfectionnement est assurée par le directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage ou son représentant (...) Le règlement intérieur mentionné à l'article [R. 6352-1](#) définit les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de la désignation de ses membres ».
- « Les 50€ demandés permettront d'accéder à des conseils personnalisés type coaching et mise en situation d'entretien ». Cette pratique est rigoureusement interdite.
Fiche à consulter : **CONDITIONS D'INFORMATION** : [Q1E7](#) - Indicateur n°1 (Habilitation à former / Certification qualité / Immatriculations NDA et UAI / Gratuité de la formation / CVEC / Pratiques déloyales).

La superficialité de la pédagogie de l'alternance

Les supports, le rythme, la fréquence des liens entre entreprises et CFA questionnent. De même, la nature de la ré-exploitation des alternances en entreprise et la faiblesse des pratiques réflexives.

Fiche à consulter : **ARTICULATION** : [Q13E23](#) - Indicateur n°13 (Pédagogie de l'alternance / Rythme d'alternance / Coordination des missions entre CFA et entreprise / Traçabilité des échanges / Livret d'apprentissage / Visites en entreprises / Pratiques réflexives).

L'individualisation de la formation en question

Des CFA ne proposent qu'un seul format de formation, par exemple un CAP en un an uniquement. Or, il revient au CFA de proposer des formations respectant le cycle de chaque certification (CAP en deux ans, ...) et d'aménager le cas échéant la durée du contrat après positionnement des apprentis.

Fiche à consulter : **POSITIONNEMENT PÉDAGOGIQUE** : [Q4-8E11-15](#) - Indicateurs n°4 et 8 (Positionnement pédagogique / Tests d'évaluation des acquis / Conditions d'accès à l'apprentissage / Volume horaire d'enseignement en CFA / Conventions tripartites de réduction ou d'allongement / Contrôle conformité entreprise / Convention avec une tierce entreprise / Les entreprises saisonnières).

Des aménagements de parcours de formation en entreprise sous la forme de formation en situation de travail, à encadrer fortement

A consulter la mise à jour de la fiche ressource « [Formation en situation de travail par apprentissage](#) » qui détaille les modalités et les conditions requises pour organiser ces aménagements de formation en entreprise. Sur le sujet de la formation en situation de travail, il est fortement recommandé de se nourrir du Guide pratique « [La pédagogie de l'alternance](#) » - Observatoire nationale de la métallurgie & OPCO 2i, novembre 2022, et en particulier du chapitre complet sur la réflexivité dans la partie « Et si on développait la pédagogie de l'alternance » (Chapitres : Individualisation – Réflexivité – Accompagnement)

Une gratuité érigée en « principe absolu » en apprentissage

Extrait de la [FAQ2024-2025](#)

Un CFA, sous le statut associatif, propose à tous ses alternants de cotiser à l'association moyennant une somme forfaitaire de 15 €

Après consultation de la DREETS et de la DGEFP :

L'apprentissage est un mode de formation relevant de la formation *initiale*, laquelle est de principe gratuite.

Tant pour l'apprenti(e) que pour sa « famille » ; le code du travail le rappelle expressément (notamment en ses articles L. 6211-1, dernier alinéa et L. 6221-2).

Une pratique de « paiement », même modeste, ne peut pas être admise dans le cadre de l'apprentissage ; le caractère « associatif » de l'organisme de formation théorique n'est pas un argument juridique valable pour remettre en question le principe de gratuité de ce contrat.

Le statut associatif ne change rien à la constitution de l'infraction. Le principe d'une cotisation revient à faire payer l'accès à la formation en apprentissage.

Cette pratique est donc contraire à ce principe absolu. Il vous revient de stopper cette pratique sans délai, et procéder au remboursement des sommes perçues.

Styles d'apprentissage, intelligences multiples ... et autres neuromythes

Tests de personnalité fondé sur les intelligences multiples.

Il s'agit d'un neuromythe, et peut-être l'un de ceux qui occupe encore une place particulièrement importante tant dans le monde de la formation que dans celui de l'éducation... Autour de cette théorie, plus que des problèmes sur les bases de la théorie en elle-même, le manque de preuves scientifiques est peut-être encore plus parlant.

Quelques références à consulter :

- Une sur le site de « [La main à la pâte](#) » ;
- Une sur le site du [Labex Cortex](#).

Des références scientifiques à prendre en considération :

- L'article de Lynn Waterhouse (2006) – Multiple Intelligences, the Mozart Effect, and Emotional Intelligence : [A Critical Review](#).
- L'article complémentaire de Lynn Waterhouse (2006) – [Inadequate Evidence for Multiple Intelligences, Mozart Effect, and Emotional Intelligence Theories](#)