CONTROLE PÉDAGOGIQUE **CONSEILS, POINTS DE VIGILANCE & ALERTES**

MISSION DE CONTROLE PÉDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

Mise à jour : 3 octobre 2026

Cette fiche recense tout un ensemble de conseils, de points de vigilance ou encore d'alertes renseignés au fil de l'eau, et à partager auprès de l'ensemble des CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur et pour diffusion large.
Ces données sont regroupées par grandes thématiques, liées à la nature des indicateurs du référentiel QualiOpi.

1 Table des matières

2 Indicateur 1 3
2.1 Ouverture de nouvelles formations 3
2.2 Certification qualité QualiOpi - Eduform – Mise à jour 8 octobre 2026 4
2.3 Communication du CFA 6
2.4 Pratiques abusives 8
2.5 Privé hors contrat et sous contrat 10
3 Indicateur 2 13
3.1 Modalités de calcul : indicateurs de résultats et valeur ajoutée 13
4 Indicateur 3 14
4.1 Validation par blocs de compétences 14
5 Indicateurs 4 et 8 15
5.1 Volume horaire d'enseignement en CFA 15
5.2 Contrôle conformité entreprise 17
5.3 Convention tierce entreprise 21
5.4 Positionnement réglementaire 22
6 Indicateur 5 - Objectifs pédagogiques 23
6.1 Référentiel VS fiches RNCP 23
6.2 Blocs de compétences et compétences 25
7 Indicateur 6 25
7.1 Adaptation du contenu de formation 25
8 Indicateur 7 28
9 Indicateur 9 28

9.1 Conditions de déroulement de la prestation 28
10 Indicateur 10 29
10.1 Statut de stagiaire de la formation professionnelle – Mise à jour 3 octobre 2026 29
10.2 Recherche d'entreprise 33
10.3 Individualisation de la formation 33
11 Indicateur 11 34
11.1 Évaluation des compétences 34
11.2 Contrôle en cours de formation 34
12 Indicateur 12 37
12.1 Changement de CFA en cours de cycle (suite fermeture ou non) 37
12.2 Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage 37
12.3 Prévention – traitement VSS, harcèlement, discrimination 38
12.4 Prévention des ruptures 38
12.5 Exclusion du CFA 40
13 Indicateur 13 43
13.1 Pédagogie de l'alternance 43
14 Indicateur 14 43
14.1 Prévention violence – harcèlement - discrimination 43
15 Indicateur 15 43
15.1 Rémunération des apprentis 43
15.2 Santé et sécurité 46
15.3 Arrêt maladie 48
15.4 Gestion de l'absentéisme - Absences justifiées et injustifiées 48
16 Indicateur 16 50
16.1 Reconnaissance diplômes étrangers 50
16.2 Inscription à l'examen 50
16.3 Livret de formation 52
16.4 Signalement à l'issue d'épreuves d'examen 53
17 Indicateur 17 53
18 Indicateur 18 53
19 Indicateur 19 53
20 Indicateur 20 54
21 Indicateur 20 bis 54

22 Indicateur 21 54
22.1 Direction d'un CFA 54
23 Indicateur 22 54
24 Indicateurs 23 à 25 54
24.1 Veille réglementaire et pédagogique 54
25 Indicateur 26 57
26 Indicateur 27 57
26.1 Conventions de délégation 57
27 Indicateur 28 58
28 Indicateur 29 58
28.1 Entrée en apprentissage 58
28.2 Accompagnement à la poursuite d'études 60
29 Indicateurs 30 à 33 60

2 Indicateur 1

2.1 Ouverture de nouvelles formations

Un CFA propose une nouvelle formation préparant à un diplôme de l'éducation nationale sans en informer au préalable l'inspectrice ou l'inspecteur de la spécialité ….

Sauf erreur de ma part, une annonce a été faite via Linkedin d'une ouverture prochaine d'une formation préparant au BTS diététique et nutrition, sur le campus de (…).

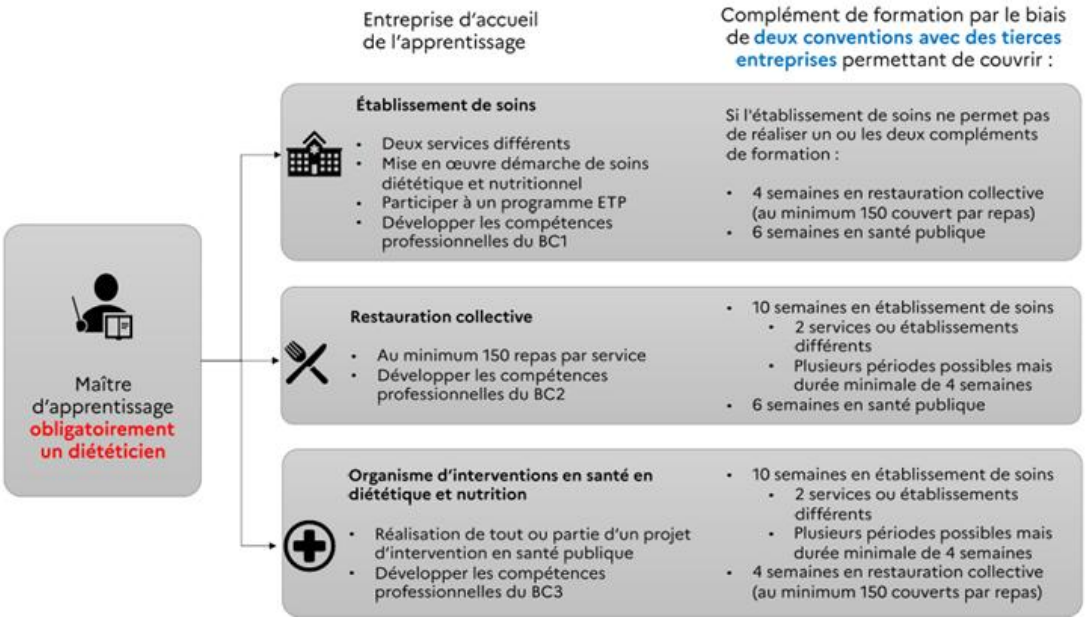
Aussi, je souhaiterais par le présent message, rappeler les points de vigilance suivants :

- **La nécessité d'informer au préalable l'inspecteur en charge de cette spécialité professionnelle** au sein de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur (…). En effet, en tant que destinataire du FIL Apprentissage (exemple **celui de juin 2026**), ce point fait souvent l'objet d'une attention particulière. Pour rappel, à lire dans la fiche ressource **Q1E7** extraite du FIL Apprentissage, dernière page.

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

- **L'importance à accorder au contrôle de la conformité des entreprises.** S'agissant du BTS diététique et nutrition, je vous invite à consulter la fiche ressource "Principales recommandations pédagogiques du corps d'inspection par diplômes" (extraite de chaque FIL, page 5 - rubrique "Contrôle de conformité des entreprises"), les deux premières pages et la page dédiée à ce BTS en particulier.

Extrait :



Vous noterez que le bilan du programme pluriannuel de contrôle 2023-2026 et celui en cours de 2026-2029 (lien direct) sont des ressources importantes pour préparer la prochaine rentrée.
Vous noterez également que le dispositif d'accompagnement proposé par la mission régionale peut être saisi par tout CFA (cf dans chaque FIL Apprentissage, page 4 - parties "Offres du moment").

2.2 Certification qualité QualiOpi - Eduform – Mise à jour 8 octobre 2026

A la suite de la consultation d'un site internet d'un OF …

- Je vous remercie de respecter strictement les intitulés des spécialités professionnelles de chaque diplôme / **CAP Esthétique - Cosmétique - Parfumerie**

Formation

CAP Esthétique

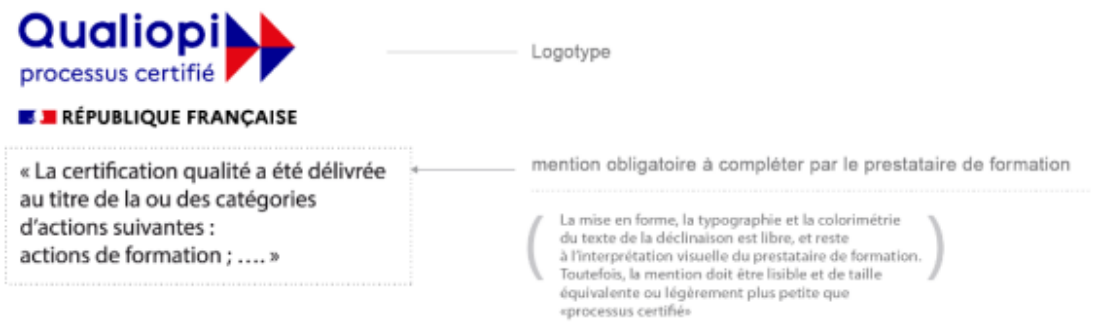
- Sauf erreur de ma part, le logo QualiOpi apposé sur votre site n'est pas conforme.

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Consulter pour plus de détail la fiche en cliquant ici

Copie d'écran

Et encore, la marque QUALIOPI devrait être obligatoirement accompagnée de la mention adaptée et exacte correspondant à la catégorie d'action.



NB : Nouvelles règles d'usage de la marque QualiOpi (Mars 2023)
Page de référence à consulter sur le site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.



- **En outre, le site ne met pas à disposition le certificat qualité QualiOpi ce qui peut vous valoir une non-conformité majeure.**
- Au-delà, la description du programme de formation ne correspond pas au référentiel ou à la fiche RNCP correspondante (39030)
- D'autres erreurs se retrouvent ensuite : la PSE relève des enseignements généraux, l'intitulé de l'épreuve facultative est "Arts appliqués et cultures artistiques", l'EMC figure dans l'UG1 … ou encore le niveau IV dont il est question fait référence à une classification datée des diplômes (le CAP est de niveau 3, le bac pro de niveau 4 …). Donc un candidat non titulaire d'un diplôme équivalent ou supérieur au CAP n'est pas dispensé des épreuves d'enseignement général.
- Enfin, si le terme "Académie" n'est pas réglementé, son utilisation par un établissement privé peut conduire à des confusions et des malentendus, et laisser penser qu'il relève du Ministère de l'éducation nationale (….)

Je vous remercie de me transmettre dès que possible le certificat qualité QualiOpi et de m'informer de la mise à jour de votre site.
A défaut, un signalement sera fait à votre certificateur qualité.

Une signature automatique de mail d'un CFA qui est potentiellement de nature à tromper les destinataires des messages puisqu'une certification QualiOpi n'atteste nullement "l'excellence d'une formation".
Extrait

L'excellence de la formation certifiée Qualiopi dédiée à la Petite Enfance

Sur ce sujet, consulter l'une des fiches ressources disponibles dans chaque FIL Apprentissage, dernière page, Q1E7 - partie dédiée à QualiOpi.

Un site de formation n'est pas référencé dans le certificat qualité du CFA …

(Contenu concerté avec un certificateur qualité)
En règle générale,

- la nature du site s'apprécie sur sa permanence de lien juridique ou contractuel et/ou des personnels permanents ;
- le fait que le site ait un SIRET dépendant du même SIREN, suffit à devoir être déclaré au contrat ;
- Le site ne doit pas être une simple salle de formation, mais bien un lieu d'exécution (domiciliation) du contrat de travail du/des formateurs présents (FAQ V2 1.7) ;
- tous les sites dépendant du SIREN effectuant la même destination doivent être compris dans le périmètre (FAQ V2 1.3).

Par conséquent, et dans le cas présent, le certificat présenté ne comporte pas le site en question, donc ce site n'est jamais contrôlé par le certificateur.
Or, ce site devrait donc être déclaré obligatoirement dans le certificat qualité et ce d'autant plus que les deux entités ont le même objet (formation). Cette situation pose la question de la validité du contrat d'apprentissage puisque le site n' « existe » pas… et n'est pas certifié qualité …

2.3 Communication du CFA

Un établissement privé sous contrat utilise le logo de l'académie de (…) dans ses plaquettes de communication pour présenter son offre en apprentissage

Un établissement privé sous contrat peut avoir un usage du logo académique pour ses formations sous statut scolaire. Mais en usant de ce logo pour ses formations par apprentissage, il pourrait induire en erreur le public en faisant croire que ses formations par apprentissage ont une quelconque forme de reconnaissance des Ministères de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur. Or, cela n'est pas le cas (du moins tant que le dispositif d'habilitation à former n'a pas été officiellement déployé au sein du Ministère de l'éducation nationale), et pourrait même être jugé comme une pratique de concurrence déloyale vis-à-vis des autres CFA privés.
Pour rappel, extrait de la fiche Q1E7

> **« Prendre garde à toutes pratiques commerciales déloyales** (comme le recours à des publicités mensongères) pouvant faire l'objet de poursuites pénales. Par exemple, l'usage de logos des Ministères de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur dans le cas de CFA privés, du terme « master » au lieu de « mastère », …
> **(…) Les pratiques commerciales déloyales** (comme le recours à des publicités mensongères)

Les CFA sont invités à consulter avec une grande attention la fiche consacrée à l'immatriculation UAI, qui apporte des précisions sur les usages abusifs par les organismes de formation des logos de l'Etat ou encore des termes : « tutelle de l'Etat », « reconnaissance de l'Etat », « agrément », « qualité pédagogique des formations ».

Complément :
La notion de publicité recouvre, notamment, les encarts publicitaires dans la presse, les plaquettes, les sites Internet, leur référencement sur les moteurs de recherche, les spots TV et radio, cartes de visites, mailings, papiers à en-tête et affiches. (Article L. 6352-13 du Code du Travail.)

Dans sa note de juillet 2023, France compétences **appelle à la vigilance sur des informations trompeuses relatives à des formations préparant à des certifications reconnues par l'État.**
France compétences souhaite ainsi mettre en garde les familles, les jeunes et les actifs pour leurs éviter de s'orienter, à leur insu, dans des cursus non-reconnus par l'Etat.
Il est important de rappeler que seule l'inscription de la certification au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) garantit l'acquisition d'un niveau de qualification reconnu par l'Etat et sur le marché du travail. Ce répertoire recense, via des fiches descriptives, tous les diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle qui sont reconnus par l'Etat comme permettant l'exercice d'un métier.

France compétences constate que certains organismes peuvent induire en erreur, parfois délibérément, et invite l'ensemble des parties prenantes à relayer la démarche en incitant le public à vérifier en quelques clics que la certification ou le diplôme choisi figure au RNCP

Outre le respect des dispositions générales du Code de la Consommation applicables en matière de publicité, les organismes de formation sont également soumis à la réglementation imposée par le Code du Travail.

Deux arrêtés notamment à prendre en compte :
Article L6352-13
La publicité réalisée par un organisme de formation ne doit comporter aucune mention de nature à induire en erreur sur les conditions d'accès aux formations proposées, leurs contenus, leurs sanctions ou leurs modalités de financement.
Article L6352-12
Lorsque la publicité réalisée par un organisme de formation fait mention de la déclaration d'activité, elle doit l'être sous la seule forme : "Enregistrée sous le numéro... Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat."

L'article L. 6355-17 du Code du Travail dispose : « le fait de réaliser une publicité comportant une mention de nature à induire en erreur sur les conditions d'accès aux formations proposées, leurs contenus, leurs sanctions ou leurs modalités de financement, en méconnaissance de l'article L. 6352-13, est puni d'un an emprisonnement et de 4500 € d'amende ».

Des libellés de diplômes approximatifs …

Le livret d'accueil conserve en l'état des informations erronées et datées s'agissant des différentes voies de formation :

- Le CAP Esthétique Cosmétique Parfumerie est de niveau 3 et non de niveau 5 (à lire ici).
- Il n'existe plus de diplôme dit intermédiaire dans le cursus préparant au baccalauréat professionnel.
- Le BTS Métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie n'a plus d'option (lien RNCP 37375).
- Le BTS Négociations Relations Clientèles n'existe pas. Il s'agit du BTS Négociation et digitalisation de la relation clientèle (fiche RNCP 38368).
- Le BTS Management des unités commerciales a été remplacé depuis 2020 par le BTS Management commercial opérationnel (fiche RNCP 38362).
- Le certificat de spécialisation remplace la mention complémentaire depuis le 1er janvier 2025.

Pour rappel, extrait de la fiche qualité Q1E7 (disponible dans chaque FIL Apprentissage)
« Dans sa démarche de communication à des tiers, un organisme de formation a la possibilité de proposer un intitulé de formation différent de celui de la certification enregistrée au RNCP dans le cadre de son offre commerciale (pour être plus attractif par exemple) à condition que l'intitulé soit corrélé à celui de la certification visée et ne trompe pas l'usager quant à la finalité de son parcours de formation. Il ne doit en aucun cas dénaturer l'objet même de la certification. L'intitulé, les prérequis, les objectifs, le contenu et les modalités d'évaluation doivent strictement correspondre à ceux proposés lors de la demande d'enregistrement.
France compétences a toute latitude pour engager une procédure de contrôle à l'encontre de tout organisme de formation qui proposerait des intitulés d'offres de formation très différents de l'intitulé déposée dans le RNCP (et susceptible d'induire en erreur le tiers dans le choix de sa formation), et/ou des offres de formation auxquels s'ajouteraient des spécialités totalement décorrélées de la certification visée ».

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 ».

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.

2.4 Pratiques abusives

Des clauses qui pourraient être considérées comme « abusives » dans les conventions de formation, des positions de CFA discutables …

A noter une décision de la Cour d'appel de Montpellier (CA Montpellier, 10.9.24, n° 22/06436)
« Organisme de formation : les clauses de CGV peuvent être requalifiées par le juge !
Peu importe qu'une clause des CGV s'intitule « clause de résiliation ». Le juge dans le cadre de son pouvoir d'interprétation peut la requalifier en clause de dédommagement. Illustration » Lire la suite sur le site de Centre Inffo.

Il est fait état de CFA déclarant à leurs apprentis que s'ils quittaient l'organisme de formation en cours d'année, ils perdraient automatiquement leur année et leur contrat d'alternance serait conservé par l'école. Ou encore de clause inscrite dans la convention de formation, contraignant les employeurs ….
Exemple : "*En cas de résiliation en cours d'exécution de la convention de formation par apprentissage*
En cas de rupture anticipée, d'interruption ou de suspension de la convention de formation par la voie de l'apprentissage en cours d'exécution, l'employeur s'engage à informer le CFA dans les plus brefs délais.
Dans les cas susvisés, en ce qui concerne la partie du prix éventuellement à la charge de l'employeur, ce dernier sera tenu

envers le CFA d'une fraction du prix proportionnelle à la durée de la formation effectivement suivie par l'apprenti(e). Cette somme versée, à titre de dédit commercial", ne constitue pas un investissement en formation réalisé par l'employeur et fera l'objet d'une facturation séparée, établie par le CFA".

Sur le 1er point, il s'agit d'un "abus de pouvoir" du CFA qui oublie en l'espèce, que l'employeur a seul la responsabilité dans le "choix" du CFA, et que le CFA n'est pas partie prenante au sens juridique du terme du contrat d'apprentissage. Seul l'aval de changement par l'employeur (matérialisé par un avenant au contrat d'apprentissage) compte, et non pas la volonté aussi légitime soit elle de l'apprentie. En tout état de cause, la volonté de l'apprenti(e) n'est pas « prioritaire ».
Sur le 2ème point, il s'agit effectivement dans le cas présent d'une clause intégrée dans la convention de formation liant contractuellement l'employeur et l'organisme de formation théorique, et qui relève du droit commercial. La signature de l'apprenti(e) est inutile, car la convention de formation engage uniquement l'employeur de l'apprenti(e) et le CFA au sens juridique du terme.
Interrogée sur le sujet, la DGEFP précise qu'il ne s'agit pas d'une clause de *dédit-formation,* clause habituellement contenue dans le contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié, où le salarié s'engage à rembourser les frais de formation s'il démissionne avant un certain délai. La clause régit la période qui suit la formation (voir pour plus de détail sur le site Service-public.fr). Elle est d'ailleurs interdite en matière de contrats d'apprentissage et de professionnalisation (plus précisément, le Code du travail l'interdit expressément en matière de contrat de professionnalisation - article L. 6325-15, mais par extension, est également valable pour le contrat d'apprentissage pour le Ministère du travail).
L'employeur, signataire de la convention de formation, s'engage à en respecter les termes. Quant aux alternatives offertes à l'employeur, de dénoncer par exemple cette clause du contrat, seul un magistrat saisi en ce sens (du tribunal de commerce compétent) peut éventuellement la réduire, voire la déclarer abusive.
Avant de saisir le tribunal de commerce compétent (à noter la désignation du tribunal de commerce compétent peut s'avérer difficile dans le cas d'un organisme de formation appartenant à un "groupe" ou un "réseau" national voire étranger), l'employeur pourrait peser de tout son poids (aidé selon le cas de sa branche professionnelle, de sa chambre consulaire, de son syndicat professionnel d'appartenance) auprès du CFA pour le contraindre à rédiger une négociation (écrite) entre les parties à cette « convention de formation » (par avenant écrit).

En synthèse, ce type de clause, s'il ne fait pas l'objet d'une interdiction formelle, soulève de nombreuses interrogations en matière de loyauté contractuelle, de conformité avec les principes régissant les contrats d'apprentissage, et de libre accès à la formation.
La jurisprudence récente (CA Montpellier, 10 septembre 2024, n° 22/06436) a notamment rappelé que certaines stipulations de nature financière dans les relations entre un organisme de formation et une entreprise pouvaient être requalifiées par le juge et réputées abusives.
Il est essentiel de rappeler que :

- Le CFA n'est pas partie au contrat d'apprentissage et ne saurait en bloquer la mobilité ;
- Le choix d'un CFA relève de la seule responsabilité de l'employeur, qui peut modifier ce choix par avenant au contrat (code 38) ;
- Ces clauses financières, lorsqu'elles s'opposent à la poursuite du parcours de l'apprenti dans un autre établissement, peuvent créer des situations de rupture de formation contraires à l'intérêt de l'élève et à l'objectif même de la formation par apprentissage.

Pour rappel, extrait du guide d'aide à la décision dans le choix d'un CFA (disponible dans chaque FIL Apprentissage)

Si j'en ai connaissance, la convention de formation proposée à l'entreprise qui accepte de me signer un contrat d'apprentissage, comporte-t-elle une clause de paiement en cas de changement de CFA en cours de cycle ?	☐	☐	*Attention aux CFA qui ajoute ce type de clause.* *Ces pratiques, si elles ne semblent pas être condamnables, s'avèrent par contre être des moyens de contraindre les entreprises et les apprentis à ne pas pouvoir changer de CFA en cours de cycle.*

(…)

Si j'en ai connaissance, la convention de	La DGEFP appelle la vigilance des employeurs sur la lecture attentive de la convention de formation qu'il conclue avec un CFA, notamment sur le point des éventuels paiements en cas de « rupture ». Il a pu être écrire dans certaines conventions

formation proposée à l'entreprise qui accepte de me signer un contrat d'apprentissage, comporte-t-elle une clause de paiement en cas de changement de CFA en cours de cycle ?	« Cas d'abandon ou d'absences du salarié, non résiliation de la formation » "En cas de départ du salarié(e) dans le délai de 30 jours avec accord expresse de l'entreprise au profit d'un autre établissement de formation sans motifs réels et sérieux ou accord amiable, l'entreprise devra procéder au règlement de la formation au CFA (…) à titre d'indemnité forfaitaire de rupture, cette somme sera égale au coût de la formation restant à prester". Cette convention relève du droit commercial, et tout signataire de ce type de document en y apposant sa signature s'engage à en respecter le contenu. Tout signataire de contrat en apposant sa signature s'engage à en respecter le contenu. Mais chacun reste libre ou non d'en accepter le principe. Ces pratiques, si elles ne semblent pas être condamnables, s'avèrent par contre être des moyens de contraindre les entreprises et les apprentis à ne pas pouvoir changer de CFA en cours de cycle. Pour rappel, il est de la responsabilité de l'employeur de choisir le CFA. Et le CFA ne fait que « viser » le contrat d'apprentissage pour seulement attester de l'inscription de la personne à un cycle de formation donné (le CFA n'est pas engagé contractuellement dans le cadre du contrat d'apprentissage. Tout changement en cours de cycle se fait par avenant (code 38 – Modification du lieu de la formation théorique).

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.

2.5 Privé hors contrat et sous contrat

La notion de privé « hors contrat » n'a pas de sens en apprentissage
Extrait du Guide de sécurisation des parcours en apprentissage, version pour les acteurs publics et privés de l'apprentissage (la publication de la mise à jour sera faite mi-novembre 2025).
La clarification du paysage de l'apprentissage
Le Ministère du travail en charge de la coordination en matière d'apprentissage
Depuis la promulgation de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le paysage de l'apprentissage a fondamentalement changé, mais des confusions perdurent malgré tout.
C'est bien le Ministère du travail et ses représentants en région (DREETS / DDETS) qui sont désormais en charge de la coordination en matière d'apprentissage, dans une démarche interministérielle et avec les autres services de contrôle.

Les ministères (éducation nationale, enseignement supérieur, jeunesse sport et vie associative, agriculture) sont désormais positionnés uniquement sur le contrôle pédagogique en tant que ministère certificateur (via leurs missions de contrôle. Ils participent au même titre que les autres acteurs, qu'ils soient publics comme privés, au développement de l'apprentissage, via leurs propres structures (GIP-FCIP, GRETA-CFA, CFA académique ou régional).

Le paysage de l'apprentissage : une grande diversité de CFA

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

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

Il est impropre de qualifier les CFA privés, de « hors contrat » ou de « sous contrat »
Dans l'absolu, tout organisme de formation peut proposer de la formation initiale sous statut scolaire et/ou par apprentissage et/ou de la formation continue. Ce mélange des genres peut être à l'origine de confusions, car il arrive de qualifier à tort le CFA « d'établissement privé sous / hors contrat ».

Pourquoi ce qualificatif ne se justifie-t-il pas en apprentissage ?
Il convient de rappeler que les notions de "privé sous contrat" et "privé hors contrat" (d'association) sont rattachées uniquement à des classes en formation initiale sous statut scolaire au sein d'un établissement privé, et non à l'organisme de formation dans sa globalité.
En effet, le contrat d'association conclu entre l'Etat et un établissement d'enseignement privé sous contrat, qui a vocation à répondre à un « besoin scolaire reconnu » en vertu de l'article L. 442-5 du code de l'éducation, ne porte que sur l'enseignement scolaire à proprement parler, et ne recouvre pas les formations dispensées dans le cadre de l'apprentissage, qui relève de la formation professionnelle.
Par conséquent, l'accueil d'apprentis par un établissement d'enseignement privé sous contrat d'association, dans le cadre d'une convention conclue à cet effet avec un CFA, constitue une activité extérieure au secteur sous contrat qui, à ce titre, est organisée librement par l'établissement, ainsi que le rappelle le dernier alinéa de l'article L. 442-5 du code de l'éducation.
Pour aller plus loin sur les établissements privés et leurs relations avec l'Etat dans le cadre d'un contrat d'association, consulter la page dédiée du Ministère.

L'habilitation à former en apprentissage
En principe, tout CFA doit disposer d'une habilitation à former accordée par le certificateur et se conformer strictement à ses attentes.
C'est bien le cas pour toutes les formations des ministères jeunesse et sport, agriculture ou encore de l'enseignement supérieur.

A noter : Il peut arriver d'ailleurs que la DGESIP qualifie certains CFA de "privé sous contrat" pour parler des CFA ayant obtenu des accréditations en vue de la délivrance de diplômes nationaux.

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

Par conséquent, le terme "CFA privé hors contrat" est impropre.

Le cas spécifique des formations scolaires sous contrat dans des établissements privés
Une attention particulière peut être portée sur les CFA rattachés à des établissements scolaires privés sous contrat d'association avec l'Etat.
C'est d'ailleurs l'orientation prise par la plateforme Parcoursup dans un objectif de renforcement de l'accompagnement des jeunes et de leur famille (en savoir plus), laquelle ajoute la spécificité « établissement privé en contrat avec l'Etat » pour les formations par apprentissage retenues.

Ces établissements disposent d'enseignants « sous contrat », évalués par les inspecteurs du second degré.
Également, dans les établissements privés sous contrat, l'habilitation au contrôle en cours de formation est de droit en formation initiale sous statut scolaire, et un accompagnement et un suivi strict sont mis en place par le corps d'inspection.
En outre, ces mêmes enseignants peuvent être associés aux actions de formation continue proposées par le rectorat.
Enfin, ces établissements sont concernés par le processus d'évaluation des établissements mis en place par le Conseil d'évaluation de l'École (CEE). En savoir plus.

Les principales formes d'organisation administrative des CFA

Les articles L6351-1 et suivants du code du travail imposent l'immatriculation obligatoire des prestataires de formation dont par apprentissage. Cette immatriculation est formalisée par l'attribution d'un numéro de déclaration d'activité (NDA) délivré auprès d'une DREETS.

Un CFA peut être immatriculé :
- **En son nom propre et pour un site de formation donné ;**
- **Et/ou en tant que CFA centralisateur ou de réseau pour un ensemble donné de CFA.**

C'est le cas des CFA régionaux qui regroupent un ensemble de CFA rattachés à une même structure d'appartenance ;
C'est le cas également des CFA immatriculés dans une DREETS pour un ensemble d'organismes de formation rattachés à sa structure, dans plusieurs régions ou académies ;
C'est enfin le cas des CFA immatriculés en tant que structure administrative et financière (des CFA dit « hors les murs »), pour le compte d'un ensemble d'unités de formation par apprentissage (UFA).
Les Unités de Formation par Apprentissage sont dans la majorité des cas des entités d'enseignement implantées dans un établissement de formation qui sont conventionnées avec un CFA (via une « convention constitutive »), en vue d'assurer, par délégation, la formation d'apprentis. L'UFA dispense l'intégralité de la formation.
Les conventions constitutives ont vocation à répartir les niveaux de responsabilité entre chaque partie prenante, les missions associées et selon le cas les frais inhérents à la mise en œuvre des actions de formation par apprentissage.
Dans certains cas, la responsabilité pédagogique est assurée par le CFA signataire des contrats au-delà de la responsabilité administrative et financière, dans d'autres cas cette responsabilité pédagogique est confiée aux UFA.

Selon la structuration propre à chaque CFA, le CFA et/ou chaque UFA sera l'interlocuteur privilégié des acteurs du contrôle dès lors qu'un signalement est fait.

Les autres formes de différenciation des CFA en fonction de la nature des actions de formation

La Loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel a ouvert l'action de formation à l'enseignement à distance. L'article L6211-2 du code du travail précise que tout ou partie de ces enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis peut être effectué à distance.
Le distanciel est bien une modalité pédagogique, et non un statut à part entière. En effet, lors de son immatriculation auprès d'une DREETS, il n'existe pas de catégorie spécifique pour un CFA « tout à distance ».

Ainsi, il n'existe pas à ce jour de CFA « à distance », mais des CFA proposant des formations dont une partie des enseignements voire la totalité des enseignements est proposée à distance.
Le catalogue des formations en apprentissage publié par le réseau des CARIF-OREF référence l'ensemble des formations par apprentissage.

Pour rappel, parmi les obligations rattachées à l'enseignement à distance (Art. D6313-3-1 du Code du travail), on note :
« 1° Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
2° Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
3° Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation ».

3 Indicateur 2

3.1 Modalités de calcul : indicateurs de résultats et valeur ajoutée

Un CFA affiche dans son site internet un taux de résultat aux examens, loin des données réelles …
Ce message fait suite à la publication d'un post Linkedin par le CFA (…)
A la lecture de votre site, plusieurs éléments de son contenu pourraient être qualifiés, sauf erreur de ma part, de publicité mensongère ou de tromperie.
Le site affiche un taux de résultat de 98%.
Or, les données en notre possession ne confirment pas ce chiffre, pour les BTS en apprentissage (par exemple, sur les deux dernières sessions d'examen, 2024 et 2025).
2025

ACADEMIE	[redacted]	COMMETAB	LIBSERIE	INSCRITS	PRESENTES	ADMIS	Taux de résultat (Admis / Présents)	Différentiel Présents / Inscrits
AIX		SECTION APP	Communicat	16	16	10	63%	0
AIX		SECTION APP	Gestion de l	5	5	4	80%	0
AIX		SECTION APP	Comptabilité	12	11	7	64%	-1
AIX		SECTION APP	Managemen	9	9	2	22%	0
AIX		SECTION APP	Négociation	5	5	4	80%	0

2024

DIP	UAI	NATURE	STATUTETAB	LIBETAB	COMMETAB	LIBCATCAND	CODESERIE	LIBSERIE	INSCRITS	PRESENTES	ADMIS	Taux de résultat (Admis / Présent	Différentiel Présents / Inscrits
BREVET DE T	[redacted]					SECTION APP	32002	Communicat	6	6	4	67%	0
BREVET DE T						SECTION APP	31409	Gestion de l	9	9	4	44%	0
BREVET DE T						SECTION APP	31408	Comptabilité	18	18	11	61%	0
BREVET DE T						SECTION APP	31212	Négociation	1	1	0	0%	0

Aussi, je vous remercie de rectifier ces éléments et de m'informer par retour de mail de la mise à jour de votre site.

4 Indicateur 3

4.1 Validation par blocs de compétences

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.

Par exemple, des sites d'OF proposent des parcours en distanciel visant un ou plusieurs blocs de compétences sur « Mon Compte Formation ».

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 bénéfices 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 ».
  A noter : l'inscription à la forme progressive dont il est question s'entend "sous réserve que l'OF inscrive bien le candidat à l'ensemble des blocs selon un calendrier à établir lors de l'inscription et ce pour présenter l'ensemble du diplôme"

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 DGESIP pour la première fois il y a 4 ans.

La réponse de la DGESIP : *"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 règlementaires. 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 2027.

5 Indicateurs 4 et 8

5.1 Volume horaire d'enseignement en CFA

Un CFA propose une durée de contrat de 2 ans pour un apprenti titulaire d'un bac pro … et avec une durée inférieure au volume horaire minimum d'enseignement réglementé

Exposé de la situation :

- un apprenti diplômé d'un bac pro (dans les métiers du bâtiment - niveau 4) souhaite poursuivre sa formation en se spécialisant dans un secteur lié à la propreté de l'environnement urbain, collecte et recyclage (CAP Valorisation des matières et propreté des espaces urbains, niveau 3) ;
- l'entreprise et le CFA lui proposent un format en deux ans de 800 h diminué de 210 h correspondant au fait qu'il est dispensé des épreuves de l'enseignement général ;
- l'entreprise ne souhaite pas l'accueillir pendant les heures de cours dédiés en principe aux enseignements généraux. Par ailleurs, le CFA considère que le suivi de ces enseignements lui serait bénéfique ("le CFA estime que ça ne peut lui faire que du bien d'assister au cours des domaines généraux").

La question posée : "Faut-il formaliser un document précisant qu'il a bien été informé de l'allègement et qu'il est d'accord pour venir en cours ?"

- L'individualisation du parcours de formation est un des principes clefs et fondateurs de la formation par apprentissage. Il repose sur un positionnement pédagogique de chaque apprenti et à la construction d'un parcours de formation dont la durée et le contenu doivent prendre en compte les résultats de ce positionnement. Tous les détails sur le positionnement pédagogique à lire dans la fiche ressource dédiée (**lien direct**).
- La spécialisation dans des secteurs porteurs de l'économie est encouragée, par exemple par des formes de parcours qui associent à un diplôme de type bac pro, un CAP en un an, d'autant plus quand le taux d'insertion professionnelle est élevé à l'issue de ce parcours.
- En règle générale, un candidat titulaire d'un diplôme de niveau équivalent ou supérieur lui permet d'être dispensé d'épreuves. Dans ce cas, avec un bac pro, le candidat est dispensé des épreuves générales du CAP. Ce qui permet de réduire la durée du contrat à un an et de concentrer le contenu du parcours de formation en CFA et en entreprise uniquement sur les épreuves professionnelles. En fonction de la situation, le renforcement / la consolidation des enseignements généraux ne doit pas être exclu comme la fiche ressource citée supra le rappelle.
- Il peut arriver dans certains cas (par exemple des CAP dans des secteurs très particuliers comme les métiers d'art) que malgré la dispense des enseignements généraux, CFA, entreprise et apprenti choisissent un parcours en 2 ans pour acquérir la maîtrise de techniques professionnelles exigeantes et pointues.
- Dans le cas d'un aménagement de la durée d'un contrat, dans plusieurs cas rappelés dans la fiche ressource citée supra, la signature d'une convention tripartie (de réduction ou d'allongement) est obligatoire. C'est notamment le cas dans cette situation.

Au final, plusieurs irrégularités / confusions / méconnaissances tant du CFA (ce qui à mon sens est grave) que de l'entreprise apparaissent à la lecture de votre message :

- un format de deux ans dans ce secteur d'activité, alors qu'il peut y avoir des formes de continuité et de spécialisation entre le bac pro (bâtiment) et le CAP (propreté, recyclage …) ;
- un volume horaire de 800 h diminué de la durée des enseignements généraux alors que le calcul du volume horaire d'enseignement en CFA est déterminé par décret pour les diplômes de l'éducation nationale du CAP au BTS (décret du 22 mai 2020 - cf la fiche ressource citée supra). En l'occurrence, un contrat d'apprentissage

d'une durée de deux ans pour préparer un CAP doit proposer au minimum un parcours de 800 heures en CFA. Et ce même si le candidat est dispensé d'épreuves …

La situation pose vraiment question. Certes, nous ne disposons pas de toutes les données pour avoir un avis tranché sur le sujet, mais les informations à disposition nous laissent penser à une forme de contrat de travail déguisé ….

Un CFA propose un allongement de la durée du cycle courant pour préparer un diplôme (exemple : CAP en 3 ans, BTS en 3 ans, …) et fixe un programme de formation avec un volume horaire d'enseignement ne respectant pas les minima attendus par le Ministère certificateur.

La détermination du volume horaire minimum d'enseignement en CFA exigé pour l'inscription à l'examen est régie, pour les diplômes des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, par le décret n°2020-624 du 22 mai 2020.

Le décret fixe, par exemple pour le CAP, un volume de 800 h (2 ans) ou de 400 h (1 an), ou encore pour le BTS, un volume de 1350 heures (2 ans) ou de 675 heures (1 an).

La DGESCO, à l'instar de la DGSIP, précise, par exemple sur le BTS : « En l'état actuel de la réglementation associée au volume horaire en apprentissage pour le BTS, l'article D643-8 du code de l'éducation indique un seuil d'heures pour un BTS en 2 ans. Ces durées sont proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage ».

La foire aux questions de la DGESCO datée d'août 2025 précise que « le prorata temporis s'applique en référence à la durée de formation définie en année pleine directement supérieure (diminuée de la durée du contrat) » (FAQ Apprentissage, page 16).

Il s'agit dès lors d'appliquer le prorata temporis pour déterminer ce volume horaire minimum d'enseignement en CAP, soit dans le cas du BTS en trois ans par exemple, à 2025 heures (1350h*36/24).

Plus de détail à lire dans la fiche ressource « Positionnement pédagogique en apprentissage ».

Une erreur de calcul dans la détermination du volume horaire d'enseignement en CFA suite à un allongement de la durée d'un contrat d'apprentissage

L'aménagement de la durée d'un contrat d'apprentissage relève de la responsabilité de chaque CFA, à la suite du positionnement pédagogique du postulant à l'apprentissage mené par le CFA. La fiche "conseil" peut effectivement être utilisée dès lors que le CFA exprime un doute ou estime nécessaire d'avoir un avis (qui ne peut être que consultatif) du corps d'inspection. Cette fiche ne peut valoir de preuve suffisante pour l'inscription à l'examen du candidat, car du ressort exclusif du service des examens et concours.

Dans le cas présent, un aménagement de la durée du parcours est proposé avec une durée du contrat de 24 mois allongée de 5 mois, soit 29 mois au total.

Pour cet allongement de la durée, le CFA propose un ajout de 98 heures, soit un total de 1148 h.

En principe, la convention de formation précise que « *le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé* ».

Or, en l'état, le volume horaire proposé est inférieur au seuil minimum fixé par décret pour les Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Sur la base du décret du 20 mai 2020, ce volume horaire calculé au prorata temporis devrait être de : 1631 heures, soit un différentiel de 483 heures par rapport à la proposition. Pour aller plus loin sur le décret, lire la fiche ressource "Positionnement pédagogique en apprentissage".

Le volume horaire minimum d'enseignement en CFA

Je suis alerté ce jour par le service des examens et concours du rectorat de l'académie d'Aix-Marseille sur la situation d'apprentis inscrits au sein de CFA, dont les termes du contrat d'apprentissage ne sont pas conformes aux attentes du Ministère certificateur.

En effet, les volumes horaires d'enseignement en CFA ne répondent pas aux exigences du décret n°2020-624 du 22 mai 2020. Je me permets de rappeler que ce volume horaire d'enseignement minimal est calculé sur la base de la durée du contrat. Par exemple, 400 h minimum pour un CAP d'une durée d'un an. Et ce même si les apprentis peuvent faire valoir des dispenses ou des bénéfices d'épreuves.

Pour plus de détail, je vous invite à consulter les fiches ressources suivantes extraites des FIL Apprentissage :

- Positionnement pédagogique en apprentissage : Fiche ressource (voir page 17 notamment)
- Maquettes pédagogiques (voir notamment la partie dédiée aux "cas d'apprentis dispensés d'épreuves ou ayant des bénéfices de notes"

Le service des examens et concours pourra finaliser les inscriptions de ces deux candidats à la condition de modifier par avenant le volume horaire d'enseignement mentionné dans le contrat d'apprentissage.
Je précise un élément : dans la Fiche ressource sur le positionnement pédagogique en apprentissage, en page 22, dans la partie "es cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) – les cas où la convention tripartite n'est pas requise", il est précisé que la convention tripartite de réduction de la durée du contrat n'est pas requise dans plusieurs cas, et notamment dans le cas où un apprenti peut faire valoir des diplômes de niveau équivalent ou supérieur à celui indiqué dans le CERFA, avec des dispenses d'épreuves.

5.2 Contrôle conformité entreprise

Des jurys d'examen qui déplorent de nouveau le fait que des candidats ne soient pas en capacité de valider leurs compétences lors d'épreuves professionnelles en raison de la nature des entreprises dans lesquelles ils ont été recrutées … ce qui questionne directement la responsabilité du CFA dans la nature du contrôle de la conformité des entreprises et les formes de compensation recherchée le cas échéant, par exemple par la signature de conventions avec des tierces entreprises.

Des inspecteurs émettent une nouvelle fois de sérieuses réserves sur les lieux d'apprentissage qui ont peu de rapport avec l'objet et les compétences de certains BTS (en particulier du secteur tertiaire), entrainant de facto des difficultés à les valider et à réussir les examens. Ces manques vont immanquablement et très concrètement se traduire par des évaluations relativement modestes aux épreuves d'examen.
Il est rappelé aux CFA la grande vigilance à avoir en la matière et l'importance d'avoir une lecture attentive de la fiche ressource « Principales recommandations pédagogiques du corps d'inspection par diplômes » (à retrouver également dans chaque FIL Apprentissage, page 5 – rubrique « Contrôle de la conformité des entreprises »), en particulier dans les propos liminaires.

Une grille de contrôle de la conformité des entreprises incomplète ….

Dans la grille de contrôle de la conformité des entreprises, il faut noter l'absence préjudiciable de deux parties clefs :

- celle dédiée au contrôle du secteur d'activités de l'entreprise,
- celle dédiée à la conclusion (avec les aménagements consentis en CFA et/ou en entreprise, dont sous la forme du recours à la signature d'une convention avec une tierce entreprise). Cf pour rappel les modèles de grille de contrôle (exemple en BTS MCO).

Ce constat est d'autant plus troublant que le CFA a fait l'objet d'un contrôle et de signalements liés à plusieurs non conformités d'entreprises, et le dispositif d'accompagnement sollicité par le CFA avait déjà porté sur ces mêmes constats.
De même, dans la grille de contrôle, il convient de relever qu'un élément dans la légende utilisée légèrement différent de celle proposée dans la grille modèle. La grille que le CFA utilise a comme légende :

- "Compétence inexistante dans l'entreprise / ** Compétence annexe mais pouvant être mise en oeuvre en entreprise / *** Compétence au coeur de l'activité de l'entreprise"
- alors que la grille modèle indique : *** *Les missions que l'entreprise compte confier à l'apprenti permettront de développer cette compétence / ** L'entreprise peut proposer des activités en dehors des missions courantes de l'apprenti pour développer cette compétence / * Aucune mission proposée par l'entreprise ne permet la construction de cette compétence.*

Ce qui est différent dans l'interprétation que l'entreprise pourrait avoir en utilisant votre légende ….

Une grille de contrôle de la conformité des entreprises incomplète …

Il convient de noter en référence à la priorité n°4 du programme pluriannuel de contrôle 2023-2026 (voir le bilan du programme en cours) :

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

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.

Extrait de la fiche ressource « Les recommandations pédagogiques en matière de contrôle de conformité entreprise »

Cadre réglementaire

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

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

IMPORTANT
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, et « Les recommandations pédagogiques en matière de contrôle de conformité entreprise ».
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).

Plus de détail dans la fiche ressource « Les recommandations pédagogiques en matière de contrôle de conformité entreprise ».

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 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 ».
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

Cadre de référence en CAP AEPE incluant 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.***
- *Concernant les entreprises des crèches et micro-crèches privées, cette obligation est en vigueur depuis 1er janvier 2025, conformément aux dispositions en cours d'application*
- *Concernant l'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de Services à la Personne (IDCC 3127) et de ses avenants, la Direction générale du travail a été interpellé par la CPNE FP au sujet du blocage relatif à l'avenant "Indemnité Maître d'apprentissage" (non publié) et "Modèle de protocole d'apprentissage" (publiée mais non étendue). Des informations complémentaires sont attendues.*

Principe général :
« Les lieux d'apprentissage sont des structures collectives d'accueil de jeunes enfants (AEJE, écoles maternelles) ou organismes de services à la personne offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans » (Extrait du référentiel du CAP AEPE).
S'agissant de la double professionnalisation au cœur de la formation préparant au CAP AEPE, le CFA doit s'assurer que les compétences acquises en milieux professionnels permettront à chaque apprenti de présenter l'ensemble des épreuves.

Par conséquent, pour préparer les épreuves, les apprentis devront justifier :

- **D'une expérience obligatoire auprès des moins de trois ans pour passer l'EP1**
  ATTENTION : à compter de la session 2026, l'apprenti devra obligatoirement être intervenu auprès d'enfants de moins de 3 ans, pendant une durée minimale de 3 semaines (réf. arrêté du 2 mai 2025).
  Le présent arrêté entre en vigueur à compter de la session d'examen 2026.
  Important : si ce principe n'est pas respecté dans sa nature et dans sa durée (en particulier par les commissions de conformité installées dans chaque académie en amont de la passation des examens), l'épreuve sera déclarée « non valide », ce qui conduira à la non délivrance du diplôme.
- **D'une expérience préconisée par le corps d'inspection de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur de 3 semaines au minium auprès des enfants âgés de 3 à 6 ans afin de faciliter le développement des compétences attendues et préparer l'EP2.**

Les CFA procèderont dès lors à des conventionnements avec des tierces entreprises si l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas l'une de ces situations
Référence : arrêté de création du diplôme du CAP AEPE du 30 novembre 2020
« Il est important de noter que les diverses activités de formation soient réalisées par l'apprenti en milieu professionnel dans une des structures identifiées dans le référentiel d'activités professionnelles (RAP). En cas de situation d'organisation n'offrant pas tous les aspects de la formation, l'article R. 6223-10 et suivants du code du travail sera mis en application ».

- Si le lieu d'apprentissage est un lieu d'accueil pour les 3 - 6 ans, une période de formation complémentaire auprès d'enfants âgés de moins de 3 ans devra être formalisée par une convention avec une tierce structure. Dans ce cas et à compter de la session 2026, l'apprenti devra obligatoirement être intervenu auprès d'enfants de moins de 3 ans, pendant une durée minimale de 3 semaines (réf. arrêté du 2 mai 2025).
- Pour un contrat d'apprentissage signé avec une structure accueillant des enfants âgés de moins de 3 ans une convention avec une autre structure accueillant des enfants âgés de 3 à 6 ans devra être signée d'une durée minimum de trois semaines.

Plus de détail sur le conventionnement avec une tierce entreprise dans la fiche ressource « Positionnement pédagogique en apprentissage », y compris le lien direct vers la fiche modèle.

5.3 Convention tierce entreprise

Les cas illicites de recours à des conventions de stage et de congés sans solde

Il s'agit de pratiques non réglementaires de CFA qui utilisent à tort des conventions de stage pour permettre à leurs apprentis de respecter les exigences formulées dans certains référentiels en matière de secteurs d'activité à couvrir par l'apprenti (notamment en CAP AEPE ou encore en BTS diététique, et au-delà parfois dans d'autres BTS du secteur tertiaire).
La pratique de stage est interdite par le Code du travail, étant considéré que l'apprenti est un salarié embauché par une entreprise dans le cadre d'un contrat de travail (contrat d'apprentissage).
Il s'agit de rappeler aux CFA que dans les conditions précisées par les articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail, un apprenti peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie. En effet, dans le cas où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas la totalité des objectifs de formation, elle peut

signer une convention de formation avec une autre entreprise notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qu'elle n'utilise pas.
Les conventions de stage sont de fait caduques dans le cas d'apprentis, et que la responsabilité est engagée par le CFA s'il devait survenir le moindre problème. Au-delà de la couverture assurantielle qui est remise en question dans le cas d'une telle pratique, l'interrogation se porte également sur la rémunération de l'apprenti pendant ces périodes.
(Complément de la DGEFP)
Le CFA omet qu'il n'est juridiquement PAS partie au contrat d'apprentissage ! Seuls employeur et apprenti(e) le sont. L'organisme de formation n'a donc aucun « pouvoir » sur le déroulé contractuel, et ne saurait « demander » à ce titre une telle « chose » aux employeurs concernés…
Bien qu'acteur essentiel de l'apprentissage, le CFA – même muni d'un mandat écrit à ce titre, ne fait que « viser » le contrat éponyme pour seulement attester de l'inscription de la personne à un cycle de formation donné, et donc suivi, et, à ce titre doit en assurer la formation *théorique*, voire en déléguer une partie, mais toujours dans le cadre du statut du contrat d'apprentissage, lequel emporte alors rémunération de l'apprenti(e) concerné(e) par son employeur.
Le « congé sans solde », s'il est ouvert à l'apprentissage dans ses conditions d'octroi de droit commun (sujet sous-main de la direction générale du travail – DGT), ne peut éventuellement être accordé qu'après demande du salarié lui-même à son employeur ; et non dans le cadre décrit. En aucun cas, un tel « congé » pourrait servir à assurer la formation théorique des apprenti(e)s dans leur cadre contractuel, et ce de quelle que manière que ce soit.
En tout état de cause, il concerne les périodes de formation « pratique » (en entreprise) que doit recevoir un(e) apprenti(e) au premier chef.
Le CFA se doit de s'inscrire dans le corpus juridique du contrat d'apprentissage.
En tout état de cause, cet organisme de formation n'a en aucun cas respecté ses obligations de formation *théorique* des apprenti(e)s concernée(e)s, lesquel(le)s peuvent, à bon droit, se retourner vers leur(s) employeur(s) pour demander ne serait-ce que réparation des rémunérations non versées devant le juge compétent ; employeur(s) qui pourra(ont), ensuite, mener une action récursoire contre ces mêmes organismes de formation en remboursement des débours ainsi constatés. Voire des dommages-intérêts afférents en plus.

5.4 Positionnement réglementaire

<u>Une situation en formation continue dans le cas d'un OF à distance</u>
Une personne en reconversion professionnelle, souhaite s'inscrire dans une formation continue préparant au CAP fleuriste. Elle se rapproche d'un OF proposant des formations à distance. L'OF lui précise que les stages en entreprise ne sont pas obligatoires mais fortement conseillés, ce qui la questionne fortement.

- Le référentiel du CAP Fleuriste est accessible, depuis la page du Ministère suivante : https://eduscol.education.fr/1923/le-certificat-d-aptitude-professionnelle-cap , ou encore depuis la fiche RNCP à l'adresse suivante : https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38400/
- Dans ce référentiel, dans l'annexe III Période de formation en milieu professionnel, il est écrit : " Candidats relevant de la voie de la formation professionnelle continue La durée de la période de formation en milieu professionnel est de 16 semaines. Toutefois, les candidats de la formation continue peuvent être dispensés des périodes de formation en milieu professionnel s'ils justifient d'une expérience professionnelle d'au moins 6 mois dans le secteur d'activités concerné".
- Si vous êtes dans ce cas, votre organisme de formation doit déposer pour vous une demande de positionnement réglementaire si du moins vous souhaitez réduire cette durée et si vous justifiez de cette expérience professionnelle. Votre OF trouvera tous les éléments à l'adresse suivante : https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-reglementaire-vs-pedagogique-123077
- Les modalités des épreuves sont clairement explicitées dans la partie précédente du référentiel, celle relative au règlement d'examen, et notamment celles directement concernées par ces périodes de formation en milieu professionnel. Et notamment l'EP2. Pour cette épreuve, il est écrit : "Un dossier personnel est réalisé par le candidat avant l'épreuve. Ce dossier de 10 pages maximum est support de la phase 2 de l'épreuve. Ce dossier est obligatoire. Ce dossier sera constitué d'une documentation présentant des exemples de mise en valeur des

végétaux et produits en lien avec l'environnement commercial, économique, juridique et social, rencontrés par le candidat lors de ses périodes de formation en entreprise".

- L'OF doit être en capacité de vous fournir tous ces éléments et les réponses à vos questions.
- Pour rappel, l'existence d'un guide d'aide à la décision dans le choix d'un OF.

6 Indicateur 5 - Objectifs pédagogiques

6.1 Référentiel VS fiches RNCP

La lecture des fiches RNCP des diplômes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ne suffit pas …. Et la lecture des référentiels s'avère parfois un exercice pas si simple pour les CFA …

Il peut arriver que des CFA, habitués à travailler avec d'autres certificateurs ou néo-CFA, se limitent à la lecture des fiches RNCP pour construire leur offre de formation …

La Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) rattachée au Ministère de l'éducation nationale, comme la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP), rattachée au Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, soulignent les points de vigilance suivants :

« 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 ».

Ainsi, et pour exemple, les fiches RNCP ne listent que les blocs de compétences professionnelles, alors que les diplômes de niveau 3 à 5 (du CAP au BTS) comprennent tous des épreuves d'enseignement général (l'apprentissage relève de la formation initiale).

Extrait de la fiche MEMO CCF

POUR LES CAP ET LES BAC PRO

Les programmes et ressources nécessaires à la construction des parcours sont à chercher hors des périmètres des référentiels sur le site : https://eduscol.education.fr/94/j-enseigne-au-lycee-professionnel

Il est important de noter que les épreuves et règlements d'examen des épreuves de l'enseignement général des ***CAP et des baccalauréats professionnels*** *ont été entièrement redéfinis par de nouveaux textes réglementaires :*

- *Arrêté du 30 août 2019 fixant les unités générales du certificat d'aptitude professionnelle et définissant les modalités d'évaluation des épreuves d'enseignement général*
- *Arrêté du 17 juin 2020 fixant les unités générales du baccalauréat professionnel et définissant les modalités d'évaluation des épreuves ou sous-épreuves d'enseignement général*

POUR LE BP

Le texte de référence est l'arrêté du 3 mars 2016.

Il faut noter la modification des programmes d'enseignement et les modalités des épreuves de mathématiques, de sciences physiques et chimiques, mais également d'expression et connaissance du monde et de langue vivante des classes préparatoires au brevet professionnel (BO n°30 du 29 juillet 2021).

A noter la modification de la définition des épreuves et des règlements d'examen des unités d'enseignement général de physique - chimie (applicable à partir de la session 2023) - Arrêté du 5-10-2021 - JO du 16-10-2021

POUR LES BTS

Le site de référence est à l'adresse suivante : https://enqdip.sup.adc.education.fr/bts/index.htm

Il convient également de se référer aux bulletins officiels fixant le contenu des programmes et des épreuves.

- *Arrêté de 22 juillet 2008 qui généralise le CCF en LV pour tous les BTS du secteur industriel uniquement, du moins pour les CFA habilités au CCF (cf extrait page 20 de l'annexe II).*

- *Objectifs, contenus de l'enseignement et référentiel des capacités du domaine de la culture générale et expression pour le BTS - BO n° 47 du 21 décembre 2006*
- *Arrêté du 15 février 2018 portant définition du programme et de l'épreuve de « culture économique, juridique et managériale » communs à plusieurs spécialités de brevet de technicien supérieur*
- *Arrêté du 13 juillet 2023 relatif aux objectifs et contenus de l'enseignement de culture générale et expression, aux compétences travaillées et à la définition de l'épreuve de culture générale et expression du brevet de technicien supérieur – applicable à la RS23 (1ère session : 2025).*
- *Arrêté du 4 juin 2013 fixant les objectifs, contenus de l'enseignement et référentiel des capacités du domaine des mathématiques pour le brevet de technicien supérieur.*

S'agissant des référentiels, et si une lecture guidée s'avérait nécessaire et utile, en voici les éléments clefs (par principe synthétique) :

- Chaque référentiel est composé de 5 grandes parties : le référentiel d'activités professionnelles / le référentiel de certification / le règlement d'examen / les périodes de formation en milieu professionnel / le tableau de correspondance entre épreuves.
- Chacune de ces parties comprend autant d'informations nécessaires et utiles pour construire son offre de formation dans le respect strict des attentes du Ministère certificateur. Les guides d'accompagnement pédagogique qui peuvent être publiés dans le prolongement de chaque création ou rénovation apportent des compléments d'ordre pédagogique utiles et nécessaires.
- Quels sont les éléments à rechercher principalement dans chacune de ces parties ?
  - ➔ Le référentiel d'activités professionnelles
    La liste des secteurs d'activités et types d'entreprises cibles pour finaliser la grille de contrôle de la conformité des entreprises (Réf. Fiche Q4-8E11-15 et exemples de grilles en BTS NDRC / BTS MCO / Bac pro MCV / BTS GPME.
    Des exemples de tâches et d'activités professionnelles pouvant servir à expliciter certaines compétences professionnelles dans la grille de contrôle de la conformité des entreprises, ou encore dans les livrets de suivi des compétences.
    Point de vigilance : ce ne sont pas les activités en tant que telles qui seront les cibles de la formation et de l'évaluation, mais bien les compétences (à trouver dans la partie du référentiel de certification).
  - ➔ Le référentiel de certification
    Principalement les compétences professionnelles (structurées par blocs de compétences) et l'ensemble des éléments qui sont rattachés à elles pour organiser les actions de formation et d'évaluation.
    Les conditions et ressources que CFA et entreprises doivent prendre en compte et mettre à la disposition des apprentis pour développer chaque compétence.
    Souvent oubliés, les critères et indicateurs de performance (ou selon les référentiels, indicateurs d'évaluation) rattachés à chaque compétence, qui seront autant d'éléments observables et mesurables permettant d'objectiver le degré de maîtrise des compétences. Ce qui explique l'extrême importance de les reprendre strictement dans les outils de suivi des compétences (réf. Fiche Q11E20). Mais également dans les tableaux stratégiques de formation, afin notamment de les répartir dans le temps selon leur degré de complexité dans le cas de compétences « cœur de métier » programmées tout au long du cycle de formation (réf. Fiche notice d'aide dans la construction du TSF / Fiches Q13E23 et Q28E44.).
    Également rattachés aux compétences, les savoirs associés qui seront à programmer suivant la répartition des compétences du TSF.
  - ➔ Le règlement d'examen
    Les modalités de passation de chaque épreuve, sous forme ponctuelle et également en contrôle en cours de formation (CCF).
    A noter l'évolution du contenu de passation des épreuves au fur et à mesure des rénovations, avec un accent sur :
    - Les pratiques de compte-rendu d'activités professionnelles à l'écrit et/ou à l'oral (qui mettent à l'honneur les pratiques pédagogiques de réflexivité, l'un des piliers de la pédagogie de l'alternance (Réf. « Le Guide pratique de la pédagogie de l'alternance », Observatoire de la métallurgie et OPCO 2i - 2022) et du concept d'alternance intégrative (Réf. Fiches « La formation en situation de travail en apprentissage » / Q23-25E38-40).

- Les modalités d'évaluation dite « continuée » (CCF continué), qui promeuvent les outils de portfolio et autres outils de suivi des compétences, permettant des positionnements en continu du degré de maîtrise des compétences des apprenants, notamment sous la forme de « profils de compétences » (Réf. Fiche Q11E20).

Également les coefficients de chaque épreuve qui peuvent être des repères pour moduler les volumes horaires de formation en CFA par blocs de compétences (Réf. Maquettes pédagogiques en apprentissage).

➔ Les périodes de formation en milieu professionnel
Toutes les précisions nécessaires et utiles en matière d'objectifs, de modalités y compris la mention du recours au conventionnement avec une tierce entreprise dans le cas d'une entreprise ne couvrant pas la totalité des compétences (Réf. Fiche Q4-8E11-15 et exemples de grilles en BTS NDRC / BTS MCO / Bac pro MCV / BTS GPME).Plus de détail sur le conventionnement avec une tierce entreprise dans la fiche « Positionnement pédagogique en apprentissage ».

➔ Le tableau de correspondance entre épreuves
Données importantes, notamment dans le cas de rénovation de diplômes, et pour aménager la durée du contrat d'apprentissage et/ou le contenu de formation à la suite du positionnement pédagogique des apprentis. Ces équivalences sont également détaillées dans la fiche RNCP, parfois au-delà du même diplôme.

6.2 Blocs de compétences et compétences

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).*

---

7 Indicateur 6

7.1 Adaptation du contenu de formation

Des activités « en autonomie » à faire par des apprentis par anticipation ou en complément d'une formation ne sauraient être des activités de formation et ne pourraient prétendre à être assimilées au volume horaire d'enseignement en CFA.

Le concept d'autonomie est à manier avec prudence et précautions ….

D'emblée, il faut différencier l'autonomie de l'auto-formation …

- **L'autonomie est un objectif à atteindre dans le cadre de tout apprentissage.**

L'autonomie de l'apprenant se construit, et est fortement encadré.
Cette autonomie n'est pas innée, elle s'acquiert, progressivement et constitue un paramètre important à faire varier de manière progressive dans le cadre du développement des compétences professionnelles (d'aucune autonomie à autonomie totale, en passant par une autonomie semi-dirigée par exemple).
Elle s'adapte également à la situation de l'apprenant dans son parcours de formation.

Le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle (fiche RNCP RS5515) a inscrit l'accompagnement du développement de l'autonomie professionnelle dans l'une des 3 compétences clefs :
« Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant ;
Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ;
Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages ».
Extrait :
« En s'adaptant au contexte de l'entreprise à la situation et au profil de l'apprenti/alternant, contribuer au développement de son autonomie en situation de travail et à la transmission des savoir-être, postures et codes professionnels.
« Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre.
Cette compétence s'exerce tout au long du contrat de l'apprenti/alternant, seul ou en lien avec le centre de formation et les autres acteurs de l'accompagnement. Elle est mise en œuvre à la demande de l'apprenti/alternant ou à l'initiative du maître d'apprentissage/tuteur, lors d'entretiens planifiés ou non, en présentiel ou à distance ».
« Critères de performance
- *Les limites du cadre d'intervention dans l'accompagnement sont identifiées.*
- *Les points d'étape et bilans intermédiaires sont planifiés.*
- *L'expression de l'apprenti/alternant sur son parcours d'apprentissage est facilitée (…) ».*

C'est aussi de la responsabilité du CFA de proposer des espaces et des modalités pour développer cette autonomie,

- **La formation, quelle que soit la modalité proposée (y compris l'auto-formation accompagnée), est comprise dans l'horaire de travail.**

« *Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA* ».
Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications

- **Dans le cas des formations préparant à des diplômes de l'éducation nationale, les volumes horaires de formation en CFA sont définis strictement par le décret n°2020-624 du 22 mai 2020.**

On parle bien d'horaires de formation, et non d'heures de préparation ou d'activités périphériques aux apprentissages.
De toute évidence, des activités à faire par des apprentis par anticipation ou en complément d'une formation ne sauraient être des activités de formation et ne pourraient prétendre à être assimilées au volume horaire d'enseignement en CFA.

- **L'auto-formation peut être toutefois une modalité de formation dans des conditions précises.**

Pour développer la pédagogie de l'alternance, l'Observatoire de la métallurgie et l'Opco 2i dans son document repère Guide pratique de la pédagogie de l'alternance (publié en novembre 2022) met en avant trois concepts clefs : l'individualisation, la réflexivité et l'accompagnement.
La multimodalité des enseignements participe largement à l'enjeu d'individualisation de la formation.
Le concept de multimodalité en formation consiste à proposer une variété de modalités pédagogiques propices à la différenciation pédagogique.
Elles peuvent comprendre :
- du présentiel et/ou du distanciel,
- **de l'auto-formation accompagnée présentielle et/ou distancielle,**
- du travail collaboratif présentiel et/ou distanciel,
- de la mise en situation professionnelle réelle et/ou simulée voire virtuelle

Ce concept s'appuie sur une variabilité :
- des lieux (centre de formation, entreprise, hors centre : domicile, tiers-lieux, …dans le cas de formation à distance par exemple). A noter : le CFA peut déléguer une partie de la formation à un autre CFA, à l'entreprise, à d'autres partenaires.
- des temps d'enseignement (communication synchrone ou asynchrone)
- des acteurs (seul, en groupe, maître d'apprentissage ou tuteur en entreprise, accompagnateur technique, référent du parcours, accompagnateur méthodologique, formateur …),

- des activités (travail en initiative autonome, travail prescrit, réception des connaissances, production de savoirs – savoir-faire, échanges collaboratifs).

Pour encadrer le concept d'auto-formation, un texte réglementaire pourrait nous y aider. Certes, il concerne la formation professionnelle continue, mais il a le mérite de poser un cadre, qui peut aussi se rapprocher de celui proposé en apprentissage dans le cas de formation ouverte et à distance.
Extrait de l'Article L6353-1 du code du travail
« Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en oeuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.
Les actions de formation peuvent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation.
Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement.
Dans ce cas, le programme mentionné au premier alinéa précise :
1° La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.
A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation ».

On pourrait ainsi dire qu'un travail en « auto-formation » (et non uniquement « en autonomie ») ne pourrait être reconnu comme une action de formation s'il ne précise pas de manière très explicite :
1° La nature des travaux demandés à l'apprenant et le temps estimé pour les réaliser ;
2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ;
3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogiques et techniques, mis à disposition de l'apprenant.

Les maquettes pédagogiques pour les apprentis dispensés d'épreuves ou conservant le bénéfice de notes
Plusieurs CFA semblent méconnaitre les règles qui encadrent ces situations.
Une réponse exhaustive à consulter dans la fiche ressource "**Maquettes pédagogiques en apprentissage**" (pages 10 à 12, partie "Le cas particulier des apprentis dispensés d'épreuves ou ayant des bénéfices de notes")

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.

8 Indicateur 7

9 Indicateur 9

9.1 Conditions de déroulement de la prestation

Un CFA (à distance) organise un parcours de formation comprenant un contrat d'apprentissage pour une partie du cycle de formation, et prévoit une poursuite de parcours pour le candidat sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle …
Précision : le contrat d'apprentissage fixe la date de fin du contrat d'apprentissage en décembre 2026, pour une date de début d'exécution au 1er décembre 2025. L'apprenti est inscrit à l'examen de la session 2027.
Explication du CFA : le CFA confirme la poursuite du parcours de formation jusqu'à la session 2027, indépendamment de la fin du contrat d'apprentissage. À compter de janvier 2027, et à l'issue du contrat d'apprentissage en cours, le candidat poursuivra son parcours de formation au sein du CFA sous un statut de formation sans contrat d'apprentissage, sans lien de subordination avec une entreprise, sauf si un nouveau contrat d'apprentissage venait à être conclu pour la poursuite du parcours. Le CFA justifie cette situation en ces termes : « *Le contrat d'apprentissage en cours couvre une première phase du parcours de formation. L'employeur n'est pas en capacité de s'engager sur la totalité du cycle menant au BTS (…). Conformément aux dispositions applicables, la continuité du parcours de formation est assurée par le CFA jusqu'à la session d'examen 2027, indépendamment de la durée du contrat avec l'employeur actuel. La poursuite du parcours en apprentissage fera l'objet, le cas échéant, de la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur* ».

Nous émettons les hypothèses suivantes : soit il s'agit d'une pratique consécutive à une méconnaissance des textes (pour information, cette situation concerne un CFA à distance) … soit il s'agit de pratiques conscientes et d'un moyen pour certaines entreprises de chercher à bénéficier des aides de l'État limitée à la 1ère année du contrat d'apprentissage ….
Suites données par la mission régionale de contrôle pédagogique :
Mise à jour du rapport de contrôle pédagogique avec ajout du texte suivant :
"Une telle pratique est rigoureusement interdite et est contraire au principe même du contrat d'apprentissage qui veut d'être strictement aligné sur la durée du cycle de formation préparant à la certification cible (extrait du Précis de l'apprentissage, DGEFP – 2021, page 11 par exemple : « *Normalement, l'objet du contrat d'apprentissage est de pouvoir présenter l'ensemble des épreuves nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé. Ainsi, sa date de fin peut être, au plus tôt, à l'expiration du dernier jour de la dernière épreuve nécessaire à cette fin* ».
Le contrat d'apprentissage est donc caduc en l'état, puisqu'aucun avenant ne peut être pour une modification de la date de fin d'exécution du contrat d'apprentissage dans ce cas.
Il est dénoncé en tant que tel auprès de l'OPCO et de la DREETS / DDETS".
Signalement auprès de l'OPCO financeur.
Relais de ce signalement auprès des autres OPCO, de la DREETS PACA et des DDETS, et information aux certificateurs qualité.

10 Indicateur 10

10.1 Statut de stagiaire de la formation professionnelle – Mise à jour 3 octobre 2026

Exposé de la situation : un postulant à l'apprentissage en BTS a été admis au CFA (…)
Il est encore à ce stade à la recherche d'une entreprise.
Pour autant, il ne lui a pas été permis de suivre la formation démarrée début septembre, puisqu'il lui est dit qu'il ne peut pas entrer en formation sans disposer d'un contrat d'apprentissage.
Cette position, si elle venait à être confirmée, viendrait en contradiction avec les principes rappelées par exemple dans les instructions interministérielles successives, la dernière publiée en juin 2026 (lien direct).

> **3- Veiller au bon accompagnement des jeunes inscrits sans contrat**
>
> Les cellules régionales doivent rester vigilantes quant à la situation des jeunes inscrits en formation en CFA sans avoir signé de contrat d'apprentissage. Cette situation est prévue par la loi pour une période maximum de 3 mois et il revient aux CFA d'accompagner les jeunes dans la recherche d'un employeur. Les cellules, sans se substituer aux CFA, pourront travailler avec les établissements pour faciliter la signature d'un contrat.

Ainsi, et dès lors qu'un CFA a fait le choix de retenir la candidature d'un postulant à l'apprentissage et donc de l'inscrire, il est tenu :

- d'une part à lui octroyer de droit le statut de "stagiaire de la formation professionnelle" *(tout le détail à lire dans la fiche ressource : "Fiche spécifique sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle") ;*
- d'autre part, à lui permettre sans attendre de démarrer le cycle de formation et de lui faire bénéficier pour l'aider dans sa recherche d'entreprise, de conventions de stage *(tout le détail à lire dans la fiche ressource : "Fiche spécifique sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle") ;*
- enfin, de l'aider activement dans sa recherche, et non pas de se limiter à une simple remise d'une liste d'adresses et de contacts

Pour rappel, les actions entreprises par le CFA ne sont pas "à fonds perdu" puisque le financement par l'OPCO est rétroactif dès l'instant où la signature du contrat d'apprentissage se fait dans la période maximale de 3 mois.

Un CFA a accordé à un jeune sans entreprise le statut de stagiaire de la formation professionnelle deux fois au cours du cycle de formation ….

Il a pu arriver que des CFA accordent ce statut (par la signature d'un CERFA P2S) au début d'un cycle de formation et pendant 3 mois … puis le proposent de nouveau au démarrage de la seconde année du cycle, ce qui n'est pas possible.
La situation est d'autant plus préoccupante pour les postulants à l'apprentissage concernés que :

- Ils ont poursuivi la formation à temps plein en effectuant des stages alors que l'organisme de formation n'avait pas été immatriculé en tant qu'école pouvant proposer la formation sous statut d'étudiant ;
- Ces postulants ont suivi une formation, ont signé des conventions de stage et ont été en entreprise sans aucun statut et donc sans couverture assurantielle ;
- L'inscription à l'examen est aujourd'hui refusée par le service des examens et concours.

Sur la situation d'un jeune de 15 ans sans entreprise, inscrit dans un CFA, qui suit les enseignements en CFA uniquement pendant les alternances en CFA (le reste du temps il est à son domicile) et est très peu accompagné par le CFA dans la recherche d'une entreprise….

Je souhaite intervenir auprès de vous afin de clarifier une situation dont on a connaissance, et qui, sauf erreur de notre part, semble mettre en lumière des malentendus et des confusions.

- La première concernerait des postulants à l'apprentissage sans entreprise inscrits au sein de votre CFA. Ces candidats suivraient les enseignements en CFA, et se retrouveraient ensuite à leur domicile quand les apprentis de la même promotion seraient dans leurs entreprises.
  D'une part, il est questionné la nature de l'accompagnement mis en œuvre par le CFA pour aider ces candidats à trouver une entreprise, alors même que cela constitue l'une de vos obligations - cf article L. 6231-2 du Code du travail : "Appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur". D'autant plus que le discours qui est tenu à ces candidats fait peser sur le seul candidat la lourde responsabilité de trouver une entreprise avant le délai de 3 mois, faute de quoi ils ne pourraient pas poursuivre la formation.
  D'autre part, se pose la question de la nature du parcours de formation qui leur est offert, restreint aux seules journées d'alternance en CFA, alors même que des alternatives, nombreuses, pourraient leur être proposées afin de les maintenir dans une dynamique de formation et maintenir également leur motivation.
  Pour nourrir votre réflexion, et remédier à cette situation si elle devait s'avérer être exacte, je vous encourage à consulter la nouvelle fiche ressource portant sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle (accès direct **en cliquant ici**).
  Au-delà, et pour les candidats pour lesquels vous pourriez rencontrer des difficultés à trouver une entreprise prête à leur signer un contrat d'apprentissage, je vous encourage à solliciter la cellule régionale d'accompagnement vers l'apprentissage (extrait de chaque FIL Apprentissage page 4. Extrait : "Tout candidat de plus de 16 ans rencontrant des difficultés pour trouver une entreprise et/ou un CFA (lien direct)".
- La seconde concernerait des postulants à l'apprentissage sans entreprise de moins de 16 ans inscrits au sein de votre CFA. Un mineur de moins de 16 ans qu'il soit en rupture de contrat ou qu'il soit sans entreprise ne peut pas prétendre dans ces deux cas au statut garanti par la Loi ("Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" - 2018), celui de stagiaire de la formation professionnelle. En effet, ce statut n'est accessible qu'à partir de 16 ans. Se pose alors la question du statut que vous pouvez accorder à ces mineurs, qui ne pourrait être que celui de scolaire. Or, votre structure est-elle un établissement privé pouvant accorder un tel statut ? Le cas échéant, je vous rappelle que la circulaire régionale publiée chaque année (en 2025, en mars), et dont le FIL Apprentissage fait systématiquement la promotion, indique le process à suivre pour que les mineurs de moins de 16 ans puissent démarrer leur parcours de formation en CFA y compris sans entreprise. Le lien direct vers la circulaire **en cliquant ici**.

Des ruptures de contrat provoquées dans la période de 6 mois avant la passation des examens

Un phénomène dont la quantification est en cours semble prendre de l'ampleur, celui de ruptures à l'initiative d'apprentis dans les 6 mois avant les examens. Le statut de stagiaire de la formation professionnelle qui leur est accordé de plein droit, leur donnerait ainsi une occasion de terminer leur cycle de formation en ne suivant uniquement que la partie alternance en CFA.

Au-delà, ces ruptures de contrat sont une occasion de requestionner les pratiques mises en œuvre par les CFA pendant ces périodes, car plusieurs de ces apprentis se retrouvent finalement chez eux, même si un accompagnement dans la recherche d'une entreprise est fait par les CFA, mais limité à un jour par semaine, voire uniquement à distance ….

Sur le premier point :

Face à un apprenti qui ne manifesterait aucune volonté manifeste de retrouver un contrat d'apprentissage, qui refuserait des propositions venant de CFA et/ou d'entreprises directement, qui ne serait pas en capacité de rendre compte de démarches effectives de recherche d'employeurs … le CFA aurait toute légitimité de se saisir du barème de sanctions de son règlement intérieur pour procéder à son exclusion définitive (selon le cas, un avenant au règlement intérieur pourrait être nécessaire).

Plus simplement, et puisque le CFA aura construit pour lui un parcours spécifique (voir le second point), toute absence injustifiée entrera dans ce barème de sanctions.

Sur le deuxième point :

Toute rupture, y compris si elle est à l'initiative de l'apprenti, lui confère un statut garanti par la loi de stagiaire de la formation professionnelle. Ce statut, limité dans le temps (6 mois au maximum), oblige le CFA à l'accompagner dans ses démarches de recherche d'un nouvel employeur. Il est important de noter que la recherche d'un employeur n'est pas de la seule responsabilité de l'apprenti, et il revient dès lors au CFA de l'accompagner de manière très active dans cet objectif, en traçant de manière rigoureuse cet accompagnement.

Compléments :

Article L. 6231-2 du Code du travail

« 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 (…)

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 ».

Le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » est garanti par la loi aux jeunes intégrant un CFA en rentrée anticipée dans la limite de 3 mois et aux apprentis en rupture de contrat dans la limite de 6 mois (articles L. 622212-1, al. 1 et 2 et L. 6222-18-2 du Code du travail).

C'est un statut temporaire accordé dans des situations spécifiques liées à l'apprentissage. Il permet à une personne de continuer sa formation en CFA tout en étant affiliée à un régime de sécurité sociale.

Ce statut est emprunté au Titre IV : Stagiaire de la formation professionnelle (Articles L6341-1 à L6343-4 lequel traite plus globalement des stagiaires de la formation professionnelle continue, et non pas spécifiquement des apprentis en rupture de contrat.

Les articles L6222-12-1 et L6222-18-2 qui encadrent cette période de rupture de contrat s'appuient bien sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle tel que défini dans les articles du titre IV cité supra (pour la couverture sociale) sans lui conférer les mêmes droits, et notamment en terme de rémunération.

Le statut étant conféré de droit par les textes, aucune formalité déclarative n'est à accomplir, ni par le CFA, ni par le jeune. Mais .il est conseillé au CFA de compléter le CERFA P2S et de le conserver. Car en cas d'accident, une déclaration d'accident accompagnée du Cerfa P2S doit être envoyée sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de rattachement du CFA. Le CFA doit alors joindre un courrier indiquant que le jeune est sous statut de stagiaire de la formation professionnelle avant signature de contrat d'apprentissage ou après rupture de contrat et faisant référence à l'article de loi (article L. 6222-12-1 ou article L. 6222-18-2 du code du travail). A défaut de courrier, il doit indiquer cette référence dans le Cerfa P2S dans la rubrique de régime de protection sociale. Cela permettra une prise en charge rapide de la part de la CPAM.

Lien vers le CERFA P2S : https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_12576.do

Plusieurs actions seraient à mener en priorité à la suite d'une rupture :

- Uniquement pour les apprentis de plus de 16 ans : Se rapprocher de l'agence France travail et/ou de la mission locale la plus proche pour que l'apprenti s'inscrive en tant que demandeur d'emploi, ce qui lui permet de prétendre à d'autres droits et d'aides (également dans sa recherche d'entreprises). Cette inscription lui permet également de bénéficier de la plateforme « Immersion facilitée » pour faciliter le recours à des stages. Attention : « Immersion facilitée », et plus globalement, les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ne sont accessibles qu'à partir de 16 ans (aucune dérogation n'est possible).
- Proposer des modules spécifiques de techniques de recherche d'emploi, de rédaction de CV et de lettres de motivation, de préparation d'entretien, de préparation à l'insertion professionnelle sur les compétences transversales attendues des entreprises : soft skills, savoir-être, etc.) en appui de partenaires experts comme France travail ou d'autres partenaires (comme les missions locales).
- Se rapprocher des OPCO qui disposent également de plateformes ou d'offres en apprentissage.
- Solliciter la cellule régionale d'accompagnement à l'apprentissage (cf partie "Offres du moment" dans chaque FIl Apprentissage, ou directement en cliquant ici).

Cette période de fragilité dans le parcours de formation peut générer d'autres ruptures, et nuire au final à la réussite aux examens. Aussi est-il déterminant pour le CFA de construire un parcours spécifique de formation, pendant les alternances en entreprise. En jeu, son maintien en activité professionnelle.
Dans l'attente de stage ou de nouveau contrat d'apprentissage, le CFA doit pouvoir compenser au mieux l'absence d'alternance en entreprise, par exemple en proposant des missions professionnelles correspondantes au référentiel du diplôme dans le cadre de son activité en tant qu'organisme de formation, et/ou en appui de ses partenaires du monde économique et professionnel, mais également des entreprises de l'économie sociale et solidaire locales, mais aussi des associations en proximité.

Dans ces situations, le recours à des stages ciblés peut être également une solution de court terme à envisager. Ces stages permettront de maintenir le postulant dans une dynamique de formation alternée et de faciliter la recherche d'entreprises en capacité de leur proposer la signature d'un contrat d'apprentissage.
Il peut s'agir de stages dans une nouvelle entreprise voire aussi de mise en doublon dans une entreprise employant déjà un apprenti du même CFA (comme alternative dans l'attente de trouver une entreprise en capacité de l'accueillir en tant que stagiaire).

Compléments sur les stages
Points de vigilance essentiels à retenir (par ordre décroissant d'importance)

1. *Le « stage » ne doit en aucun cas se substituer à un contrat d'apprentissage. Cette période doit être clairement identifiée comme une mesure temporaire pour maintenir l'apprenti actif et favoriser la recherche d'un nouvel employeur. C'est le point le plus crucial à respecter.*
2. *La durée du « stage » doit rester raisonnable et être limitée au strict nécessaire pédagogique et à la facilitation de la recherche d'emploi. Évitez que cette période ne s'éternise, car l'objectif principal est la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage*
3. *Le cadre juridique du « stage » doit être rigoureusement respecté. Un apprenti sous le statut de SFP ne peut pas simplement être pris en « stage » sans cadre légal.*
4. *L'accompagnement de l'apprenti dans sa recherche de nouvel employeur doit rester une priorité (et une obligation - articles L. 6231-2, L. 622212-1, al. 1 et 2 et L. 6222-18-2 du Code du travail). Pour rappel, la Cellule régionale d'accompagnement vers l'apprentissage pourra être sollicitée à cette fin (extrait du FIL Apprentissage, partie « Offres du moment », lien direct vers le formulaire à renseigner / « Tout postulant à l'apprentissage rencontrant des difficultés pour trouver une entreprise et/ou un CFA »).*
5. *À tout moment, le bénéficiaire de cette disposition peut conclure un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.*

Procédure de recours au stage (en fonction de l'âge)

➔ *Jeunes de moins de 16 ans et dans le cadre de l'obligation scolaire*
Un jeune de moins de 16 ans ne peut prétendre au statut de stagiaire de la formation professionnelle (accessible uniquement à partir de 16 ans).
Pour l'accès à un stage, le maintien du statut scolaire de l'établissement d'origine ou d'affectation de l'élève est nécessaire.

La Circulaire régionale « Accès sécurisé à l'apprentissage (campagne 2025) » encadre, dans son volet « sécurisation » le maintien du statut scolaire pour les élèves souhaitant démarrer leur parcours de formation en apprentissage avant 16 ans avec le recours si besoin à des stages en entreprise.
Accès direct en cliquant ici ou à l'adresse suivante :
https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA1040/SGRA1040-11.pdf?ts=1742985488
A noter le tutoriel "Maintien du statut scolaire dans SIECLE d'un postulant à l'apprentissage de moins de 16 ans" : accès direct en cliquant ici ou à l'adresse suivante :
https://nuage08.apps.education.fr/index.php/s/ynfEL7PGTsrR7q2

➔ *Jeunes de plus de 16 ans*
Au-delà de 16 ans, le candidat peut prétendre au statut de stagiaire de la formation professionnelle. C'est également l'âge minimal de prise en charge par les missions locales.
Les CFA en tant que tel ne pouvant pas encadrer des stages, les établissements scolaires ne le pouvant pas également sous un statut de stagiaire de la formation professionnelle, il est dès lors fortement recommandé de se rapprocher de la mission locale la plus proche pour (pour son inscription en tant que demandeur d'emploi, ce qui peut lui permettre également de prétendre à bénéficier d'autres droits, d'aide à la recherche d'entreprise… mais également de recourir via « Immersion facilitée » à des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Qu'advient-il à l'apprenti à l'issue de la période des 6 mois ?
Le contrat d'apprentissage devient caduc si un nouveau contrat n'a pas été signé dans le délai maximum de 6 mois. Tout nouveau contrat signé au-delà de cette période doit résulter d'un positionnement pédagogique sous la responsabilité du CFA, qui devra conclure sur les aménagements éventuels en termes de durée et de contenu du parcours de formation (pour une inscription à la session 2026 ou 2027 selon le cas), assorti d'une convention tripartite signée par l'ensemble des parties prenantes et soumis à la validation de l'OPCO.

10.2 Recherche d'entreprise

Des demandes parviennent à la DREETS PACA concernant des aides à la recherche d'entreprises par des postulants à l'apprentissage. Or, il apparait que ces postulants à l'apprentissage sont pré-inscrits dans des CFA, et que la condition d'inscription est subordonnée à la signature d'un contrat d'apprentissage.
Dans le cadre du dispositif de soutien aux postulants à l'apprentissage mis en place par le Rectorat de région académique et la DREETS PACA via « Démarches simplifiées » (cf FIL Apprentissage, page 4), des postulants à l'apprentissage inscrits dans des CFA ont sollicité le dispositif. Il est apparu que plusieurs d'entre-eux n'étaient pas accompagnés dans leur recherche de contrats d'apprentissage par leur CFA.
La DREETS comme le Rectorat de région académique ont tenu à rappeler à ces CFA :

- la recherche active d'un employeur relève des obligations légales du CFA conformément à l'article L6231.-2 du Code du travail : « *Mission n°2 : D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur* ».
- il convient à ce titre de mettre en place un accompagnement assuré par l'établissement et/ou en lien avec une mission locale.
- Chacun de ces jeunes devrait pouvoir bénéficier du réseau d'entreprises partenaires du CFA.

10.3 Individualisation de la formation

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).*

11 Indicateur 11

11.1 Évaluation des compétences

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).*

11.2 Contrôle en cours de formation

Des établissements privés sous contrat inscrivant leurs apprentis à l'examen dans la catégorie « Apprentis – CCF » alors qu'ils ne disposent pas d'une habilitation à évaluer en CCF (le cas de MFR).
Pour les MFR et en appui du MÉMO CCF à disposition de tous (**lien direct**, page 5),

> Le cas particulier des maisons familiales et rurales : Depuis les Lois dites "Rocard" (juillet et décembre 1984), les MFR sont reconnues en tant qu'interlocuteurs de l'Etat et partenaires du service public. Elles relèvent des organismes privés sous contrat, et sont donc habilitées de droit au CCF (pour leurs élèves sous statut scolaire).

Mais cette habilitation de droit n'est valable que pour les candidats sous statut scolaire … et non pas les apprentis pour lesquels les établissements privés doivent faire une demande d'habilitation mais selon une modalité dite "simplifiée"
Extrait du MEMO CCF page 7 :

> - « **simplifiée** », valable pour les CFA privés s'appuyant exclusivement sur des établissements publics ou privés sous contrat pour mettre en œuvre leurs formations par apprentissage (à la condition que ces formations existent déjà sous statut scolaire et sous contrat).
> Dans ce cas, la demande est restreinte à la transmission du procès-verbal du conseil de perfectionnement du CFA et l'organisation pédagogique alternée de la formation. Les CFA concernés sont ainsi dispensés de fournir la composition et la qualification de l'équipe pédagogique de l'organisme de formation et les modalités de mise en œuvre du contrôle en cours de formation, puisque ces deux derniers points reposent sur la même organisation que celle mise en place pour le public scolaire ;

Ces établissements doivent donc déposer une demande d'habilitation à pratiquer le CCF pour les apprentis en groupes dédiés mais également en mixité de public.

Des formations habilitées au CCF (dont au CCF continué) dans des organismes de formation dont les modalités laissent craindre à des recours …

Rappel de l'esprit du CCF Continué

Le Contrôle en Cours de Formation (CCF) de type continué repose sur des principes fondamentaux qu'il convient de garder à l'esprit :

- Évaluation progressive : contrairement à un examen ponctuel, le CCF continué évalue l'élève tout au long de sa formation, à travers des situations d'apprentissage et d'évaluation variées et échelonnées dans le temps.
- Suivi des compétences : il permet de mesurer l'évolution réelle des compétences de l'élève dans les différentes activités professionnelles du champ de l'électricité, aussi bien en milieu scolaire qu'en entreprise (PFMP).
- Cohérence globale : la note finale doit refléter une trajectoire cohérente entre les compétences évaluées en cours de formation, le livret de formation et l'appréciation portée à l'examen. Cette cohérence est la garantie de la validité et de l'équité de l'évaluation.

Constat :

À l'issue des premières délibérations, plusieurs dossiers étudiés font apparaître un risque de recours, notamment lié à un manque de lisibilité des compétences évaluées dans les documents transmis (tableaux de compétences peu explicites ou incomplets). Il apparait également une dissonance entre la note issue du tableau des compétences, la note/appréciation portée au livret de formation, et la note finale d'examen.

Ces écarts évidents fragilisent la défense des évaluations en cas de contestation et doivent impérativement être anticipés.

Consignes à appliquer :

Mettre de côté et sécuriser l'ensemble des données relatives aux évaluations en CCF Continué (grilles de compétences, livrets, comptes rendus de PFMP, etc.) pour tous les candidats de la session.

Conserver l'ensemble des justificatifs (grilles, comptes rendus, livrets) pendant une durée d'un an, conformément aux exigences réglementaires en cas de recours.

RAPPEL : Procédure d'extraction rapide (un exemple via l'outil CPRO)

Pour les centres utilisant l'outil CPRO, une procédure d'extraction rapide des données de tous les apprenants est disponible afin de faciliter cette mise de côté des justificatifs. (Cf. Procédure de téléchargement).

Des propositions de sujets pour l'évaluation en CCF du français en CAP bien loin des attendus ….

(Extrait de la réponse faite par l'inspectrice de l'éducation nationale Lettres à un CFA, à la suite du module de professionnalisation organisé le 10 mars et consacré aux disciplines de Français et Histoire Géographie – Enseignement moral et civique - 86 inscrits (lien direct vers le support).

Vous avez sollicité mon expertise concernant la conformité du sujet de CCF de Français proposé par une de vos formatrices au regard des textes réglementaires en vigueur, à savoir l'arrêté du 30 août 2019, la grille nationale publiée au B.O. n°26 du 25 juin 2020, la note de cadrage de l'Igésr Lettres de novembre 2020, ainsi que les éléments présentés lors du webinaire du 10 mars relatif aux épreuves de Français et d'Histoire-Géographie en CAP.

Après analyse attentive du sujet transmis, je me permets d'attirer votre attention sur plusieurs points majeurs.

- Tout d'abord, le sujet proposé correspond manifestement à une épreuve de type ponctuel. Or, la demande formulée s'inscrit explicitement dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF). Cette distinction est essentielle, car les attendus, les modalités et les finalités des deux types d'évaluation diffèrent profondément. En effet, le CCF repose sur une logique progressive et formative, notamment à travers le dispositif d'écriture longue en trois étapes (rédaction, réécriture), tel que rappelé dans les documents de cadrage et les supports de formation. À l'inverse, le sujet proposé relève d'une logique d'évaluation terminale ponctuelle (lecture-compréhension et rédaction).

  Cette inadéquation traduit une confusion importante entre les exigences de l'épreuve ponctuelle et celles du CCF. En l'état, le sujet ne permet pas d'évaluer les compétences attendues dans le cadre du CCF, ni de respecter les modalités réglementaires définies par les textes de référence.

- Par ailleurs, la présence, dans les documents fournis, d'une diapositive relative à l'écriture longue en trois étapes – spécifiquement liée au CCF – renforce le constat d'un décalage entre les principes affichés et leur mise en œuvre concrète dans le sujet proposé.
  Il convient de rappeler que l'écriture longue en CCF s'organise en trois étapes successives à partir d'un texte ou d'un corpus. La consigne d'écriture, unique et maintenue tout au long du processus, engage l'apprenti dans une production qui peut relever, par exemple, de la poursuite d'un texte, d'un changement de point de vue ou encore d'une transformation de forme.
  À ce titre, la confusion observée est encore accentuée dans la consigne d'écriture elle-même, qui mêle des attendus relevant de logiques différentes (par exemple « suite de texte » et « changement de forme »). Or, ces modalités d'écriture ne sont pas cumulatives : la consigne doit être clairement définie et orientée vers une seule transformation attendue, afin de garantir la lisibilité de la tâche et la validité de l'évaluation.
- Par ailleurs, le CCF s'inscrit nécessairement dans le cadre d'une séquence pédagogique, en lien avec les objets d'étude au programme. À ce titre, il ne comporte pas de questions de compréhension, contrairement à l'épreuve ponctuelle.
  Dans ce dispositif, le rôle de l'enseignant est strictement défini : il procède à la lecture du texte support et peut expliciter la consigne si nécessaire, sans pour autant engager une explication de texte. L'apprenti, quant à lui, dispose d'un temps de relecture autonome (environ 10 minutes), non inclus dans la durée de la première étape d'écriture, avant de s'engager dans le travail de production.

Ces éléments confirment que le sujet proposé ne correspond ni aux attendus pédagogiques ni aux modalités d'évaluation du CCF.

(….) Le dispositif élaboré traduit une confusion marquée et une appropriation insuffisante des attendus du CCF. En conséquence, il me semble nécessaire de reprendre ce travail en profondeur afin de le mettre en conformité avec les attendus institutionnels, tant sur le plan des modalités d'évaluation que des objectifs pédagogiques visés. L'évaluation est contrainte par une grille nationale prescriptive où apparaissent clairement les barèmes) (…).

Des alertes de plusieurs inspecteurs de l'éducation nationale de l'enseignement général dans le cadre des demandes d'habilitation au CCF

Les inspecteurs de l'éducation nationale « enseignement général » constatent, dans le cadre de l'instruction des demandes d'habilitation au CCF (nouvelle demande et/ou renouvellement), plusieurs irrégularités :

- Des situations d'évaluation « uniques » pour un ensemble large de diplômes et de spécialités professionnelles différents ;
- La méconnaissance des derniers arrêtés encadrant les pratiques de CCF.

Il est vivement conseillé aux CFA et à leurs équipes (de direction et pédagogique), de consulter avec attention la fiche ressource « MEMO CCF ».

Et notamment les parties suivantes :

- « *Les caractéristiques du CCF* :
  Point de vigilance : il arrive fréquemment dans le cadre des demandes d'habilitation au CCF (nouvelle demande et/ou renouvellement) que des organismes de formation ne déposent qu'une seule situation d'évaluation pour des spécialités professionnelles différentes. De telles pratiques ne sont pas recommandées. Les inspecteurs attendent que chaque situation d'évaluation soit ancrée dans des contextes professionnels spécifiques à chaque spécialité professionnelle ».

La lecture de la fiche MEMO CCF pourrait être également utile pour l'ensemble des CFA, y compris ceux non habilités au CCF, afin de les guider dans la manière d'inscrire leurs pratiques dans des démarches de formation et d'évaluation par compétences, au cœur des enjeux de la formation professionnelle.

La fiche « MEMO CCF » a été mise à jour en ces termes :

« Point de vigilance : il arrive fréquemment dans le cadre des demandes d'habilitation au CCF (nouvelle demande et/ou renouvellement) que des organismes de formation ne déposent qu'une seule situation d'évaluation pour des spécialités professionnelles différentes. De telles pratiques ne sont pas recommandées. Les inspecteurs de spécialités professionnelles attendent que chaque situation d'évaluation soit ancrée dans des contextes professionnels spécifiques à chaque spécialité professionnelle.

De même, pour l'enseignement général, il est attendu que les situations de CCF soient différenciées en fonction des filières, en tenant compte des référentiels et des profils des élèves ».

12 Indicateur 12

12.1 Changement de CFA en cours de cycle (suite fermeture ou non)

Des signalements d'apprentis concernant des fermetures de formations en cours de cycle pour diverses raisons (manque d'effectifs, etc.) et sans que les apprentis soient accompagnés par les CFA

Les éléments à savoir :

- Une mobilisation à l'échelle nationale et régionale pour venir en aide aux apprentis impactés par des fermetures
  Une procédure nationale a été initiée courant 2026 afin de prévenir tout risque de fermeture de CFA ou de formations au sein de CFA, et toutes les régions académiques en lien avec le national sont prêtes pour venir en appui de chacune des situations. Pour simple information toutes les précisions à lire à cette adresse https://labonnealternance.apprentissage.beta.gouv.fr/guide-alternant/se-faire-accompagner
  A noter dans cette page cet encart : "*Votre CFA rencontre des difficultés ? Si votre centre de formation d'apprentis rencontre des difficultés ou cesse son activité, une cellule nationale dédiée peut intervenir rapidement pour vous accompagner. Signalez votre situation à signalapprentissage@emploi.gouv.fr*".
  Pour rappel également, l'édito du FIL Apprentissage de juin 2026 (**lien direct ici** - voir deuxième page partie à droite : "Le FIL - JUIN 2026 Sécuriser l'apprentissage : une responsabilité partagée face aux défis de demain").
- Une obligation d'accompagnement de chaque CFA.
  L'article L6231-2 du code du travail indique par exemple les missions obligatoires suivantes :
  6 D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage
  13° D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- Des fermetures qui n'entrainent pas une rupture du contrat
  Le CFA n'est pas contractuellement partie prenante du contrat d'apprentissage. D'un point de vue juridique, seuls l'employeur et l'apprenti (ses représentants légaux si mineur) sont liés par le contrat. Aussi, dans le cas où un CFA ferme ou la formation s'arrête, un article du code du travail (L6222-18-1) prévoit que l'employeur a deux mois pour trouver un nouveau CFA (Extrait : *"A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée"*).
  Pour mémoire, d'un point de vue juridique, la responsabilité dans le choix du CFA revient en principe à l'employeur. Pour assurer la poursuite du cycle de formation dans un nouveau CFA, il suffit simplement de procéder à la rédaction d'un avenant du contrat d'apprentissage, codification 38 : « Modification du lieu principal de réalisation de la formation théorique ». L'employeur pourra se rapprocher de l'OPCO, le nouveau CFA peut l'accompagner également par les liens qu'il entretient avec les OPCO.
- La mobilisation possible de la cellule régionale en l'absence de solutions proposées par le CFA
  Malgré l'accompagnement proposé par le CFA, les apprentis confrontés à l'absence de solutions peuvent saisir la cellule régionale PACA (pour rappel : https://labonnealternance.apprentissage.beta.gouv.fr/guide-alternant/se-faire-accompagner / lien direct : Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA).

12.2 Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage

Le guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage n'est pas connu des apprentis, ni des formateurs …
Plusieurs faits récents confirment le fait que, malgré les déclarations faites par des CFA dans le cadre du programme pluriannuel de contrôle 2023-2026 (priorité n°1), des apprentis n'ont pas connaissance du « Guide régional de sécurisation en apprentissage », version pour apprentis et entreprises, des équipes pédagogiques de la version enrichie pour les acteurs publics et privés (équipe de direction, pédagogique et administrative en CFA).
Ces situations pourront donner lieu à des signalements au certificateur qualité.
Pour rappel, la remise et l'explicitation du Guide aux apprentis et à leurs employeurs et maîtres d'apprentissage constituent une priorité depuis 2023 pour l'ensemble des CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.
Pour aller plus loin, consulter le bilan de ce programme, priorité n°1.

12.3 Prévention – traitement VSS, harcèlement, discrimination

Des apprenties en CAP esthétique cosmétique parfumerie, en arrêt de travail à la suite de pressions exercées par leur employeur afin qu'elles pratiquent des massages … avec l'assentiment de leurs CFA
Signalement à l'inspection du travail et message aux CFA
Je fais suite à un signalement, et souhaite à ce stade vous rappeler les obligations qui vous incombent pour les formations préparant au CAP esthétique cosmétique parfumerie, et suite aux alertes faites en 2022 et en 2023, et qui ont donné lieu à la production de deux courriers co-signés de la DREETS et du Rectorat de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.
Pour rappel, ces deux courriers sont mis à la disposition de tous les CFA dans chaque FIL Apprentissage, page 5 - Rubrique "Conseils, vigilances, alertes"

Focus : secteur de l'esthétique, courriers à destination des CFA / des entreprises

Il vous revient de les transmettre à toutes les entreprises ayant recruté des apprentis en CAP esthétique, cosmétique, parfumerie, et de prendre en considérations le courrier qui vous est directement adressé et qui datent tous les deux de 2023. Et qui ont pu faire l'objet depuis de multiples alertes via le FIL Apprentissage notamment.
Je vous remercie d'agir en conséquence dans les situations à votre connaissance.
Je vous rappelle également l'extrême importance de remettre et d'expliciter après de chaque apprenti et de chaque employeur et en début de chaque cycle de formation, le guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage
Je vous rappelle également qu'une version vous concerne directement.

Extrait de chaque FIL Apprentissage, page 5 - Rubrique "Conseils, vigilances, alertes"
« Guide régional de sécurisation en apprentissage », version pour apprentis et entreprises (à remettre obligatoirement) et version enrichie pour les acteurs publics et privés (équipe de direction, pédagogique et administrative en CFA).

12.4 Prévention des ruptures

Des apprentis rupturants de moins de 16 ans déscolarisés pendant plusieurs mois ….ou le cas de CFA renvoyant des apprentis en rupture de contrat vers les CIO de proximité pour gérer la suite …
Exposé des faits :
Des apprentis de moins de 16 ans en rupture de contrat et dont les représentants légaux ne souhaitent pas une poursuite de la formation au sein du CFA (soit en raison d'une volonté de changement de formation dans des secteurs non couverts par le CFA, soit d'une volonté de retour en formation initiale sous statut scolaire).
Les liens ou les rapprochements avec des structures de proximité n'ont pas permis à ces jeunes de trouver une solution. Par exemple, la sollicitation de la mission locale ou encore des référents de la mission de lutte contre le décrochage scolaire n'ont pas abouti, par méconnaissance sans doute des publics cibles de ces deux structures (prise en charge à partir de 16 ans uniquement).
Deux mois après les ruptures, ces jeunes sont toujours déscolarisés.
Dans d'autres situations (hors de ces 3 cas spécifiques), il a pu arriver également que des ruptures de contrat aient été pour certains CFA le moyen de mettre un terme précipitamment au parcours de formation malgré les demandes des

familles de maintien dans la formation ou le CFA et, par voie de conséquence, de conduire à placer les services des DSDEN dans des situations d'extrême complexité.

Rappel du socle réglementaire :

- Article L.6231-2 du code du travail : "Accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation".
  "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" .. et leur accorder de droit le statut de stagiaire de la formation professionnelle (cf fiche ressource **Statut de stagiaire de la formation professionnelle**).
- Article L131-1 du code de l'éducation : "L'instruction est obligatoire pour chaque enfant dès l'âge de trois ans et jusqu'à l'âge de seize ans".

Solution proposée (expérimentale à ce stade avant la formalisation d'un protocole régionale soumis à la validation des DSDEN et du DRAIO) :

- **1ère étape : SECURISER le parcours**
  Il faut très rapidement redonner un statut à ces jeunes. Aussi, je remercie chaque CFA compte tenu de ses obligations en la matière, de solliciter une demande de maintien du statut scolaire par l'établissement d'origine de chacun de ces jeunes - cf volet "sécurisation" de la note régionale publiée fin janvier 2026 (**lien direct**).
  2ème étape : ACCOMPAGNER chaque jeune vers toutes formes de rescolarisation
  Dans le même temps, je propose au CIO de proximité en copie de ce message de solliciter une demande d'accompagnement pour chacun de ces jeunes - cf volet "accompagnement" de la note régionale publiée fin janvier 2026 (**lien direct**). Pour rappel, pour le volet "accompagnement", les demandeurs sont : "tout établissement secondaire (public et privé sous contrat), collège ou lycée. Et par extension, les CIO, les missions locales, …".

Pour les représentants légaux qui souhaiteraient un retour en formation initiale sous statut scolaire, le CFA transmettra à la DSDEN de proximité (secrétariat de l'inspection de l'information et de l'orientation) un écrit des représentants légaux qui le spécifie clairement. Comme cela est précisé dans la note régionale pour les jeunes de moins de 15 ans, le dossier sera dès lors repris par les services de la DSDEN.

Dép.	Contact
04	ce.iio04@ac-aix-marseille.fr
05	ce.iio05@ac-aix-marseille.fr
06	ia06-iio@ac-nice.fr
13	ce.iio13@ac-aix-marseille.fr
83	seciio83@ac-nice.fr
84	ce.iio84@ac-aix-marseille.fr

La vérification du consentement de l'apprenti lors de la rupture d'un commun accord et au-delà, les actions attendues du CFA dès lors qu'il a connaissance de difficultés rencontrées par l'apprenti en entreprise

Cette partie traite de la vérification du consentement de l'apprenti lors de la rupture d'un commun accord.
Son recours très prisé par les entreprises pour mettre fin à des contrats d'apprentissage se fait parfois au détriment de l'intérêt et des droits des apprentis et exonère l'employeur de ses responsabilités ou d'éventuelles infractions.
En vertu de l'art L6321-2 du Code du travail :

> Alinéa 6 : D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage

Dans certains cas, il a pu arriver que le CFA oriente simplement l'apprenti ou ses représentants légaux vers l'inspection du travail, parfois même sans faire mention des médiateurs de l'apprentissage.

Il convient de rappeler que les difficultés, manquements de l'employeur vis-à-vis des apprentis qui mettent en péril leur intégrité physique ou morale, les situations de harcèlement moral et/ou sexuel, les manquements au droit du travail des entreprises (horaires, rémunération, …) doivent conduire chaque CFA à signaler les faits à la DREETS PACA, autorité de contrôle et de gestion de CFA.
Ils s'appuieront à cette fin sur le guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage (version pour les acteurs publics et privés de l'apprentissage). Une version plus synthétique du guide doit être remis systématiquement en début de tout parcours en apprentissage à chaque apprenti et à chaque entreprise (version pour apprentis et entreprises).
A noter la mise à jour des guides pour la rentrée 2025. Une communication sera faite dans les FIL Apprentissage.

12.5 Exclusion du CFA

Un apprenti sans aucun accompagnement suite à son exclusion définitive du CFA …
Pour rappel, extrait de la fiche ressource "Gestion de l'absentéisme en apprentissage" :

- dans le cas d'une exclusion définitive, il revient au CFA de respecter les termes de l'article L6231-2 du Code du travail, dont l'obligation du CFA « d'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ». Le CFA doit donc remettre à l'apprenti (ou à ses représentants légaux si mineur) le contact de la mission locale la plus proche. Et questionner le service des examens et concours du rectorat afin d'informer l'apprenti de sa situation par rapport à l'examen, notamment quand l'exclusion intervient à quelques mois de l'examen. Cet élément lui sera rappelé par la mission régionale ;
- il est également attendu qu'il puisse informer le ou les représentants légaux des alternatives possibles à la suite d'une exclusion définitive d'un CFA (cet élément lui sera également rappelé par la mission régionale) ;
  Extrait : « Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Si l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Il est à noter qu'en utilisant éventuellement ce motif de licenciement, l'employeur s'inscrit dans le corpus juridique et jurisprudentiel du licenciement pour simple cause réelle et sérieuse, hors motif disciplinaire et ses incidences, notamment indemnitaires.
  En cas d'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, l'employeur peut également :
  - soit inscrire son apprenti dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive du premier afin de lui permettre de poursuivre la formation théorique de son contrat d'apprentissage ;
  - soit maintenir le salarié concerné dans l'entreprise après conclusion, soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ».
  Article L6222-18-1 et L. 6222-39 du code du travail (Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).
  La DREETS PACA ajoute : « En cas d'absentéisme fréquent nuisant à la poursuite de la formation, un CFA a la possibilité d'exclure définitivement l'apprenti. Après le renvoi définitif d'un apprenti de son CFA, il revient au seul employeur de prendre une décision quant à la poursuite du contrat.
  Tout d'abord, l'employeur de l'apprenti peut, bien que cela ne soit pas obligatoire, licencier le jeune pour cause réelle et sérieuse au motif qu'il a été renvoyé de son centre de formation.
  S'il ne le fait pas et ne trouve pas un autre CFA prêt à accueillir la personne concernée, il peut, aux termes de l'article L. 6222-18-1 du code du travail, et ce dans les deux mois à compter de la date effective de l'exclusion, conserver cette personne, mais sous contrat de travail de droit commun, c'est-à-dire en CDI à temps complet ».

Il faut également préciser que la sanction doit obligatoirement faire l'objet par le CFA d'une décision écrite, motivée, et être notifiée à l'apprenant par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge (cf. articles R.6352-4 et R.6352-5 du Code du travail).
Enfin, la DREETS alerte sur les cas d'absence manifeste dans les règlements intérieurs de CFA de seuil clair d'absences pouvant entraîner une exclusion, et ne permet donc pas aux apprentis de connaître les règles précises applicables en matière d'assiduité et de sanction.

Points de vigilance (DGEFP)

TOUS les organismes de formation doivent être dotés d'une réglementation interne relative à l'exclusion (temporaire ou définitive) de l'apprenti, c'est obligatoire ; cf. articles L. 6352-3 et suivants et R. 6352-1 et suivants du code du travail), et que sa procédure d'exclusion (temporaire comme définitive) ainsi définie soit strictement respectée, sans quoi la cause réelle et sérieuse sur laquelle pourra éventuellement se baser l'employeur de l'apprenti(e) risque d'être remise en cause.
Il s'agira de prendre connaissance des articles R. 6352-1 et suivants traitant du « droit disciplinaire » dans les CFA pour savoir qui et comment peut être prise une sanction à l'encontre d'un apprenti (a minima s'entend).
Quant à la présidence du conseil de discipline, c'est à la procédure choisie et élaborée par l'instance dirigeante du CFA de définir cela. De même pour sa composition (Il n'existe pas de règle « droit du travail »).
Dans le cas de l'absence de membres, il faut alors un procès-verbal de carence (article R. 6352-12 du code du travail).
Un « groupe » particulier doit être représenté par une personne de la même qualité.

Plusieurs recours pour la suspension d'exclusions définitives d'apprentis par des CFA privés sont faits auprès du rectorat par des avocats.

Les éléments de contexte à prendre en compte

- Depuis la promulgation de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le paysage de l'apprentissage a fondamentalement changé.
- C'est bien le Ministère du travail et ses représentants en région (DREETS / DDETS) qui sont désormais en charge de la coordination en matière d'apprentissage, dans une démarche interministérielle et avec les autres services de contrôle.
- Les ministères (éducation nationale, enseignement supérieur, jeunesse sport et vie associative, agriculture) sont désormais positionnés uniquement sur le contrôle pédagogique en tant que ministère certificateur (via leurs missions de contrôle). Ils participent au même titre que les autres acteurs, qu'ils soient publics comme privés, au développement de l'apprentissage, via leurs propres structures (GIP-FCIP, GRETA-CFA, CFA académique ou régional).
- Le Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage, publié par la DREETS en partenariat avec le rectorat de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur et la DRAAF PACA, place par conséquent les référents apprentissage en DREETS et en DDETS en première ligne des sollicitations dès lors que des difficultés en apprentissage surviennent. Guide en consultation en cliquant ici ou cette adresse : https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21553/download

En conséquence, le rectorat ne peut intervenir sur un cas d'exclusion définitive conduit par un CFA privé et dans le cadre d'un règlement intérieur qui lui est propre.
Dans ce cas, les situations sont transmises à la DREETS PACA.
En complément et sur le sujet des exclusions à la suite d'un conseil de discipline.
Ce que disent les textes :

- Art. L6222-18-1 du Code du travail - Loi n° 2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art. 16
  Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.
  A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit

d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

- Le Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage, version pour apprentis et entreprises, consulter la page 9 rappelle la fonction et les coordonnées des médiateurs.
- A charge donc de l'employeur, si l'exclusion du CFA ne conduit pas à la rupture du contrat, de trouver un nouveau CFA dans le délai maximum de 2 mois, pour continuer son contrat d'apprentissage et achever son cycle de formation.
- Une alternative à étudier si un CFA de proximité ne propose pas la formation recherchée ou refuse son entrée : recourir aux CFA à distance qui peuvent proposer des parcours de formation aménagés compte tenu de la situation. Cela nécessitera que la formation pratique soit concentrée dans l'entreprise.
- Quelle que soit la nature de l'exclusion, il reviendrait a minima au CFA de respecter les termes de l'article L6231-2 du Code du travail, dont l'obligation du CFA « d'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ».
- A minima, le CFA devrait donc remettre à l'apprenti (ou à ses représentants légaux si mineur) le contact de la mission locale la plus proche. Et questionner le service des examens et concours du rectorat afin d'informer l'apprenti de sa situation par rapport à l'examen, notamment quand l'exclusion intervient à quelques mois de l'examen.
- Contrairement à des exclusions d'établissements publics, dont des recours peuvent être faits auprès du Recteur voire auprès du tribunal administratif, l'apprenti ou ses représentants légaux peut selon le cas contester les faits devant les juridictions civiles.

Extrait du site L'Etudiant (2016)

Selon la jurisprudence du Conseil d'État, les mesures à caractère disciplinaire prises à l'égard des élèves par le conseil de discipline de l'établissement dont la gestion est assurée par une personne morale de droit privé ne procèdent pas de l'exercice de prérogatives de puissance publique et ne revêtent pas, dès lors, le caractère d'actes administratifs susceptibles d'être contestés devant la juridiction administrative.

Tableau récapitulatif : motifs éventuels de contestation de la sanction devant le juge

Irrégularités concernant la convocation	**Irrégularités concernant la tenue du conseil de discipline**	**Irrégularités de fond**
• Absence de convocation des parents de l'enfant mineur. • Absence de mention dans la convocation que l'élève peut se faire assister par la personne de son choix. • Non-respect du délai de huit jours entre la convocation et la tenue du conseil de discipline. • Absence de mention dans la convocation du droit de prendre connaissance du dossier auprès du chef d'établissement. • Refus de laisser l'élève et ses représentants légaux consulter le dossier disciplinaire. • Mise à disposition tardive à la famille du dossier disciplinaire.	• Quorum non atteint. • Refus d'entendre les témoins. • Refus d'audition de l'élève ou de ses représentants légaux lors du conseil de discipline.	• Absence de preuve de la matérialité des faits. • Faits non imputables à l'élève. • Faits non commis en qualité d'élève : faits non commis pendant le temps scolaire, ni dans l'enceinte de l'établissement, ni aux abords. • Faits déjà sanctionnés en violation de la règle *non bis in idem*. • Absence de caractère fautif des faits. • Absence d'adéquation de la sanction à la faute commise. (NB : cette liste non exhaustive est donnée à titre indicatif.)

13 Indicateur 13

13.1 Pédagogie de l'alternance

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 réexploitation 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).*

14 Indicateur 14

14.1 Prévention violence – harcèlement - discrimination

La nature d'un sujet en CCF

Extrait d'un sujet proposé en CCF : « *Après une attaque armée qui a eu lieu dans un établissement proche du vôtre, vous écrivez, en tant que représentant des élèves, un mail au Directeur de votre centre de formation pour lui dire ce qui doit être fait pour que vous vous sentiez en sécurité quand vous venez en cours. Rédigez un email dans lequel vous vous présenterez vos arguments* ».

Alerte de l'inspecteur :

« Après avoir pris connaissance du sujet de CCF que le formateur de (…) s'apprête à proposer aux apprentis en (…), je tiens à attirer votre attention sur le fait que les trois parties de l'épreuve écrite portent exclusivement et explicitement sur la thématique des armes létales. La dernière partie va même jusqu'à proposer aux candidats de s'exprimer à l'écrit suite à une éventuelle attaque armée dans l'établissement.
Par ailleurs, je précise qu'une partie du sujet (cf. définition de l'épreuve) doit avoir trait à la spécialité professionnelle du CAP.
Ce thème, extrêmement sensible et potentiellement anxiogène, me paraît inadapté aux jeunes apprenants. La lecture de ce sujet m'a quelque peu inquiété, d'autant que bien d'autres sujets plus positifs et constructifs pourraient être envisagés pour valoriser et motiver les élèves dans le cadre de leur formation.
Je vous invite donc à revoir en profondeur ce choix avec le formateur et à veiller à la suppression de ce sujet de CCF afin que soient privilégiés des thèmes plus adaptés à leur âge, à leur formation et à leurs centres d'intérêt ».

15 Indicateur 15

15.1 Rémunération des apprentis

Une structure de garde d'enfants à domicile s'interroge sur la rémunération de ses apprentis lorsqu'ils effectuent leurs trois semaines de période de formation complémentaires en crèches.
Si elle continue à les rémunérer pendant cette période (elle précise : « nous les rémunérons car nous sommes en contrat 35h et que nous estimons que cela fait partie de notre responsabilité »), elle précise que ces autres structures

au sein de leur groupe ne les rémunèrent pas. Elle précise : « Nous ne trouvons rien de très clair dans les textes, pouvez-vous m'apporter une réponse ? ».

La question que vous posez est importante, et vous me préciserez, si vous le souhaitez, les CFA concernés.
D'emblée, je souhaite préciser que le terme de "stage" est inadapté dans le cas d'apprentis. En effet, un apprenti, qui est un salarié d'une entreprise (le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail de type particulier) ne peut prétendre à des stages.
Par contre, le Code du travail permet aux apprentis de bénéficier de périodes de formation complémentaires dans une voire deux autres entreprises dès l'instant où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas la totalité des compétences du référentiel de la certification préparée (cf articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail).
Une convention avec une tierce entreprise est signée à cette fin par l'ensemble des parties prenantes (entreprise signataire du contrat d'apprentissage, entreprise d'accueil, apprenti ou son représentant légal).
Donc, durant ces périodes, l'apprenti doit être rémunéré par son entreprise.
La convention prévoit par contre d'éventuelles compensations financières entre les deux entreprises signataires.
Tout le détail à lire dans la fiche **Positionnement pédagogique en apprentissage** (pages 11 à 13) - extrait :

Précis sur le cadre réglementaire de référence (Conventionnement avec une tierce entreprise) :

Dans les conditions précisées par les articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail, un apprenti peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie.
Dans le cas où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas la totalité des objectifs de formation, elle est contrainte de signer une convention de formation avec une autre entreprise notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qu'elle n'utilise pas.
Au-delà, certains référentiels font expressément référence à plusieurs secteurs d'activité à couvrir par l'entreprise, obligeant de fait l'entreprise signataire du contrat soit à pouvoir proposer l'ensemble, le cas échéant à recourir à ces types de conventionnement.

Pour rappel, le lien direct vers le modèle régional que le CFA peut utiliser : modèle de convention avec une tierce entreprise, avec ajout d'une attestation type des compétences développées par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil.

Ce conventionnement est limité :
- A un nombre d'entreprises d'accueil (**deux maximum**) ;
- A une durée maximale autorisée : **le temps passé dans les ou l'entreprise d'accueil ne peut pas excéder la moitié du temps prévu de formation pratique** (article R. 6223-10, alinéa 2 du point I., du même code).

Aucune durée minimale de période de formation professionnelle dans un autre secteur n'est définie mais le CFA doit s'assurer que les compétences acquises lui permettent de présenter l'ensemble des épreuves. C'est donc généralement au CFA d'en apprécier la durée tout d'abord en fonction du nombre et de la nature des compétences non développées dans l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage, et donc à aller "chercher" dans une tierce entreprise, mais également en fonction de ce que cette entreprise acceptera (car l'apprenti reste salarié de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage pendant la durée de la convention). Les entreprises peuvent selon le cas s'entendre pour prévoir des reversements entre elles. En règle générale, ces durées n'excèdent pas quelques semaines. Dans l'absolu, on pourrait questionner la justesse du choix de l'entreprise par rapport au diplôme cible si cette durée devait aller au-delà … et il arrive que des ruptures de contrat d'apprentissage soient signés à la suite de ce contrôle pendant la période probatoire avant la signature d'un contrat d'apprentissage avec une nouvelle entreprise plus adaptée au référentiel du diplôme.
- A la désignation au sein de ces entreprises d'accueil d'un maître d'apprentissage répondant aux conditions légales et réglementaires (voire conventionnelles) et présent aux côtés de l'apprenti(e) pendant cette « mise à disposition ».

Par ailleurs, la convention conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti devra notamment prévoir les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de partage des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti.
La transmission au coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique des copies des conventions avec une tierce entreprise est recommandée, sur la base de l'article R6223-12 : « *Dès sa conclusion, la convention est*

adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis, à l'organisme en charge du dépôt ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1 ».

Tout le détail de la procédure est rappelé dans les textes réglementaires suivants :

Décret n°2012-627 du 2 mai 2012 *Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 - article 3*	*Décret n° 2012-627 du 2 mai 2012 relatif à l'accueil des apprenti(e)s dans plusieurs entreprises, modifié par les articles R6223-10 à R6223-16 du Code du Travail* *Décret portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage précise la procédure de conventionnement avec une entreprise d'accueil.*
R6223- 10 modifié	*I. Afin de permettre à l'apprenti(e) de compléter sa formation, en application de l'article L. 6221-1,* ***une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci.*** ***L'accueil de l'apprenti(e) dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.*** *II. En application des dispositions de l'article L. 6223-5, un maître d'apprentissage est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.* *Pour l'application de l'article R. 6223-6 à chaque entreprise d'accueil, l'apprenti(e) est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprenti(e)s par maître d'apprentissage.* *La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprenti(e)s, prévue à l'article L. 6222-26, est accomplie sous la responsabilité du maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise d'accueil.* *III. Pour l'application du 3° du I de l'article L. 6131-1, l'apprenti(e) est pris en compte au prorata de son temps de travail dans chaque entreprise d'accueil.*
R6223-11 modifié	*L'accueil de l'apprenti(e) dans une autre entreprise que celle qui l'emploie fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti(e).* *La convention précise, notamment :* *1° Le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti(e) ;* *2° La durée de la période d'accueil ;* *3° La nature des tâches confiées à l'apprenti(e), qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;* *4° Les horaires et le lieu de travail ;* *5° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat d'apprentissage ;* *6° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise d'accueil et les pièces attestant du respect des conditions imposées par l'article L. 6223-8-1 ;* *7° Les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe l'employeur de l'apprenti(e) du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti(e) en son sein ;* *8° Les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprenti(e)s ;* *9° Les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti(e) ;* *10° Les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti(e) des frais de transport et d'hébergement ;* *11° L'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.*
R6223-12 modifié	*Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprenti(e)s, à l'organisme en charge du dépôt ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1.*

R6223-14 modifié	*Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti(e) continue de suivre les enseignements dispensés par le centre de formation auquel il est inscrit. Il se conforme au règlement intérieur de l'entreprise d'accueil.*
R6223-15	*L'entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail.* *Lorsque l'activité exercée par l'apprenti(e) dans l'entreprise d'accueil nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise.*
R6223-16	*L'engagement d'apprenti(e)s par une entreprise peut faire l'objet d'une décision d'opposition selon la procédure prévue à l'article L. 6225-1, lorsqu'il s'avère que les conditions dans lesquelles une partie de la formation est dispensée dans une ou plusieurs autres entreprises ne permettent pas le bon déroulement du contrat d'apprentissage.*

15.2 Santé et sécurité

Des responsables de CFA se questionnent sur l'organisation de travaux pratiques en CFA de 10 heures en CAP avec des apprentis mineurs (par exemple en CAP boulanger).
(Réponse apportée par le Pôle Travail de la DREETS PACA)
En synthèse : Les apprentis mineurs ne peuvent pas réaliser plus de 8H de travail par jour, qu'ils soient en entreprise ou au CFA.
Aussi, sauf à ce que les pauses annoncées soient au moins de deux heures, ce qui ramènerait la durée du travail de la journée à 8H, c'est impossible.
Par conséquent, sauf à être dans l'une des deux situations suivantes :

- amplitude horaire de 10 heures avec 2 heures de pause ;
- et/ou travaux pratiques s'inscrivant dans le cadre de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis (cf les dispositions de l'article L6222-24 du code du travail lequel énonce que « ***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) ;*

l'organisation des travaux pratiques ne peut conduire à atteindre 10 heures de travail pour les mineurs concernés.

En complément, la mission ajoute : L'épreuve professionnelle du CAP boulanger est limitée à 6h30, ce qui questionne alors l'intérêt de proposer des durées de TP de 10 heures en CFA… sauf à reproduire des pratiques d'un autre temps …. compte tenu des nouveaux matériels à disposition qui permet des organisations totalement différentes du métier historique … sans omettre les méthodes de fabrication, dont les nouvelles techniques de fermentation …. différée.

Dans le cas de défauts de paiement des salaires et les suites à donner par les CFA
Le cas d'apprentis confrontés à des défauts de versement de salaire qui les privent de la rémunération légale qu'ils doivent percevoir en contrepartie du travail effectué.
Confrontés à ces situations, des CFA n'y donnent pas suite et conseillent uniquement les apprentis de saisir le conseil des Prud'hommes ….
Au-delà du risque que fait peser cette situation sur le maintien des apprentis dans leur parcours, la réponse apportée par ces CFA face à un manquement caractérisé et portant préjudice à la poursuite du parcours conduit à leur rappeler leurs obligations légales inscrites à l'article L6231.-2 du Code du travail.

- Alinéa 4 : D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis

- Alinéa 6 : D'apporter en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre des difficultés d'ordre matériel et social susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage.

En outre, le guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage (version pour les apprentis et entreprises Indique clairement l'importance de saisir le médiateur de l'apprentissage dans ce type de situation (page 9).

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 1ère 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 2ème année alors même que son contrat ne dure qu'une année. A contrario, s'il n'y a pas de convention tripartite, un salaire de première année s'applique. L'employeur s'expose donc à un recours.

- **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 2ème année.

15.3 Arrêt maladie

Une situation d'un apprenti en arrêt maladie depuis plusieurs mois, et qui sur la base d'un certificat médical, poursuit sa formation au CFA et se présente à ses examens

En résumé, un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par un médecin s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en CFA. Toute suspension du contrat d'apprentissage (et notamment dans le cas d'arrêt pour « maladie »), pour quelques raisons que ce soit, interdit au CFA d'accueillir l'apprenti(e) en « cours » ou sur son domaine physique. Y compris si un « certificat » établi par n'importe quel médecin stipule l'autorisation à l'apprenti de poursuivre sa formation pendant l'arrêt de travail.

Sur ce point, la DGEFP au titre du Ministère du travail

- Etablit une « certaine » différence entre une « autorisation » et la couverture assurantielle, tant de l'apprenti(e) que de son établissement de formation théorique en cas de « problème »…
- Mais surtout, prône l'interdiction totale de suivi des enseignements théoriques et de toute présence physique des apprenti(e) concerné(e)s sur le domaine du CFA, y compris des formations à distance. Par conséquent, un arrêt de travail – délivré par quelque médecin que ce soit qui en a la compétence - suspend le contrat de « travail » dans son « ensemble »…, avec toutes les conséquences qui peuvent en découler juridiquement (dont, notamment, financièrement et assurantiellement).

Cette position se justifie notamment par l'état de**S** différents droits, à ce jour, mais aussi à la suite de plusieurs cas d'accidents survenus à des apprentis pendant le temps dédié à l'action de formation en CFA. Dans ces situations, la reconnaissance d' « accident de trajet » ou encore d'« accident du travail » ne peuvent être reconnus d'un point de vue juridique, en particulier (et surtout) par la sécurité sociale, voire l'employeur lui-même (qui est censé en faire la déclaration), voire le juge en ce sens saisi.
Dans un cas notamment, la responsabilité unique a été imputée au CFA lui-même et a pu donner lieu à des dédommagements tels que le CFA a du mettre un terme à son existence.
Un arrêt de travail interdit de fait l'apprentie à passer ses épreuves d'examen (sauf à obtenir un accord écrit de la CPAM – voir plus bas).
Toutefois, les employeurs tout comme les CFA noteront que des alternatives sont proposées dans le cadre du code du travail pour prolonger son contrat dans ce cas (cf plus bas).

Pour plus de détail, consulter la fiche ressource mise à jour « Gestion de l'absentéisme en apprentissage ».

15.4 Gestion de l'absentéisme - Absences justifiées et injustifiées

Une annulation de l'inscription à l'examen en raison d'absences injustifiées et importantes, n'ayant pas donné lieu au préalable à des sanctions voire à une convocation à un conseil de discipline (en l'absence de règlement intérieur précis sur ces points), et n'ayant pas conduit non plus à un accompagnement du CFA à la suite de cette désinscription

Le cas d'un apprenti fortement absentéiste en CFA au cours de sa formation préparant à un BP, dont l'inscription à l'examen a finalement été refusée par le service des examens et concours. Le CFA ne donne pas suite aux questions posées par l'apprenti pour étudier les alternatives à sa disposition ….
Il faut d'abord rappeler les conditions restrictives du BP pour se présenter à l'examen : les candidats doivent notamment justifier d'une double condition de formation et de pratique professionnelle :

- D'une période de formation soit en centre de formation professionnelle continue d'une durée de 400 heures minimum, soit en centre de formation d'apprentis d'une durée de 400 heures minimum par an
- Pour les candidats titulaires d'un diplôme de niveau 3, d'une période d'activité en milieu professionnel de deux années effectuées dans un emploi en rapport avec la finalité de la spécialité visée. Cette durée de deux années peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à vingt mois, pour les candidats titulaires d'un contrat

de travail de type particulier dont la durée effective est inférieure à deux ans au moment du passage de l'examen et qui ont bénéficié d'une formation en centre de 800 heures minimum.

Sur la base d'un nombre d'absences injustifiées, le nombre d'heures de formation obligatoire en centre, prévu par le référentiel du diplôme, n'ayant pas été atteint au titre de la session 2025, le candidat n'a donc pas rempli les conditions exigées pour se présenter aux épreuves du BP.

En l'espèce, il convient de rappeler l'obligation qui est attendue de chaque CFA, et ce quelle que soit la situation vécue, selon l'article L.6231-2 du code du travail,

- "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" ;
- "D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation".

La rupture du contrat n'ayant pas encore été faite, et faute de procédure interne au CFA ayant conduit à l'exclusion définitive de l'apprenti à la suite d'un conseil de discipline et en raison d'absences injustifiées, l'apprenti reste sous la responsabilité du CFA. Si la rupture du contrat est faite et tant que l'exclusion du CFA n'est pas actée, il passerait de droit sous statut de stagiaire de la formation professionnelle …

Cette situation est une occasion de rappeler l'importance de révision des règlements intérieurs (cf fiche ressource L'absentéisme en apprentissage).

L'absentéisme des postulants à l'apprentissage de moins de 16 ans

Plusieurs CFA rencontrent des difficultés dans la gestion de postulants à l'apprentissage (sans entreprise) de moins de 16 ans, absentéistes.

Les jeunes de moins de 16 ans sont soumis à l'obligation de scolarité (cf pour rappel le schéma de la fiche « Conditions d'accès en apprentissage »).

Les élèves de moins de 16 ans, sans entreprise après une rupture ou non d'un contrat, sont soumis à cette obligation scolaire. Un suivi renforcé est fait dans le cadre des circulaires régionales de sécurisation des parcours en apprentissage (pour rappel, la circulaire de la campagne 2024, le projet pour la campagne 2025 à paraitre en mars, qui encadre la formation en apprentissage en CFA des jeunes dont le statut scolaire est donné par leur établissement d'origine ou leur établissement d'affectation).

En aucune manière, un élève de moins de 16 ans doit être laissé autonome dans ses recherches et il est de la responsabilité du CFA de proposer un parcours aménagé de formation excluant toute situation où le jeune serait "à la maison".

Par exemple, lors des alternances des apprentis en entreprise, il faut étudier tous les possibles :

- Solliciter le réseau de partenaires professionnels, et selon le cas, prévoir la possibilité de placer le jeune en doublon dans les entreprises accueillant d'autres apprentis dans le cadre de "stage".
- Proposer un parcours aménagé de formation en CFA pendant les alternances des apprentis en entreprise, prévoyant par exemple des temps intensifs de recherche d'emploi et de temps de mise en situation professionnelle au sein du CFA.

Pour les rupturants, le CFA a en outre une obligation d'accompagnement dans la recherche d'entreprise pendant 6 mois au maximum.

Durant cette période, qui ne peut être que temporaire, le jeune reste soumis au règlement intérieur du CFA. Ses droits comme ses devoirs restent les mêmes, et notamment en matière d'absentéisme et dans le cadre des règles que vous avez posées dans votre règlement intérieur.

Son statut scolaire étant donné par son établissement d'origine, il revient au CFA d'alerter le chef d'établissement sur de telles situations d'absences injustifiées. Et d'étudier avec lui, avec la famille, avec la direction des services départementaux de l'éducation nationale (dont avec le service de l'inspection de l'information et de l'orientation) des alternatives possibles.

La fiche ressource "Gestion de l'absentéisme des apprentis" peut également servir de point d'appui.

---

16 Indicateur 16

16.1 Reconnaissance diplômes étrangers

Un CFA repreneur de plusieurs contrats d'apprentissage à la suite de la fermeture de plusieurs formations au sein d'un CFA constate que les diplômes précédemment acquis par plusieurs apprentis n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance officielle.

Il est écrit dans la fiche ressource disponible en dernière page du FIL, partie "reconnaissance diplômes étrangers" (Q16E26) / Extrait points de vigilance :

« S'assurer de la reconnaissance d'un diplôme étranger le cas échéant

Pour pouvoir prétendre à des dispenses d'épreuves, il faut s'assurer que les diplômes obtenus hors de la France soient bien reconnus en France et par le Ministère de l'éducation nationale.

Consulter le site du service public. Extrait : « Vous pouvez faire reconnaître votre diplôme étranger pour étudier ou travailler en France. Les critères de reconnaissance des diplômes sont différents selon l'organisation de vos études et selon le métier envisagé. Le Centre Enic-Naric peut vous fournir une attestation de reconnaissance de votre diplôme étranger, appelée attestation de comparabilité (…)".

Le service des examens et concours dans chaque rectorat est le seul à pouvoir vous dire ensuite si à partir du diplôme, des dispenses d'épreuves sont possibles.

Cette reconnaissance de diplômes aurait dû être faite avant l'entrée en formation, le cas échéant dans les premiers mois. Il relève de la responsabilité du CFA cédant de procéder à cela dans les meilleurs délais.

Si la reconnaissance ne devait pas aboutir, ce serait un élément qui pourrait justifier de ma part un signalement à l'OPCO et au certificateur qualité.

16.2 Inscription à l'examen

Un postulant à un apprentissage s'est inscrit au sein d'un CFA en ayant recours à un faux diplôme.

Exposé des faits : Un apprenti inscrit au sein d'un CFA aurait produit un diplôme falsifié pour justifier de son niveau à l'entrée en formation. Il a présenté le (..) ci-joint obtenu en (…) dans l'académie d'Aix-Marseille.

Après recherches au sein du service des examens et concours, il apparait que le diplôme comporte des éléments ne permettant pas d'en attester son authenticité. L'apprenti a reconnu la falsification lors de l'entretien préalable à une exclusion

Décision prise par le CFA : Il sera donc exclu du CFA et le service des examens en sera informé.

Une situation de blocage au moment de l'inscription d'un apprenti à l'examen

Un CFA interpelle la mission régionale au sujet du refus du service des examens et concours d'inscrire l'un de ses candidats à l'examen. Cet apprenti a suivi une première année de BTS dans une spécialité professionnelle, et a changé de spécialité en 2ème année de formation. Seul le dernier contrat d'apprentissage est déposé.

Pour tenter de clarifier la situation, et en concertation avec les services des examens et concours, il a été demandé au CFA le document de positionnement pédagogique de l'apprenti, ainsi que la convention tripartite de réduction de la durée du contrat.

Or, des documents sont transmis mais uniquement des tests de niveau de l'apprenti.

Les documents transmis ne correspondent pas à la demande. Pour rappel, le positionnement pédagogique est obligatoire, comme l'est également la convention tripartite de réduction de la durée du contrat dans le cas présent.

En appui et si besoin, extrait du FIL Apprentissage (page 5), rubrique "Positionnement et aménagement"

- Positionnement pédagogique : Fiche ressource (et notamment la partie sur le positionnement pédagogique en apprentissage, et la partie dédiée aux conventions tripartites d'aménagement de la durée du contrat)
- Modèle de positionnement pédagogique
- Convention tripartite de réduction ou d'allongement du contrat

Si ces pièces n'ont pas été produites, le service des examens et concours est en droit de refuser l'inscription de l'apprenti. Au-delà, cela questionne l'existence des positionnements pédagogiques et des conventions tripartites au sein du CFA.

Les alertes relatives aux inscriptions des apprentis

Au détour d'échanges avec des CFA, il est de nouveau constaté l'existence, malgré les alertes faites, de pratiques d'inscription d'apprentis sous la catégorie de « candidat libre », pour certains d'entre-eux à la demande des CFA.
Interrogé sur le sujet, un organisme certificateur QualiOpi écrit : « *Il n'y a pas trop de sens à être CFA et faire inscrire ses candidats « en Libre » de par la définition même de candidats libres ; c'est même assez antinomique (…) le CFA va avoir du mal à répondre à certains indicateurs (7/16) entre autres. Sur un cas de ce type, la certification QualiOpi a été refusée au titre de l'indicateur 16 du référentiel* ».
Les CFA qui se risqueraient à ce genre de pratique pourraient se voir retirer leur certification QualiOpi. La mission de contrôle pédagogique peut signaler de telles pratiques au certificateur dès qu'elle en a connaissance.
Pour rappel, l'employeur doit veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat
Article L6223-4 du Code du travail
« *L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.*
Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ».
« Responsable de l'inscription de l'apprenti dans un CFA, l'employeur s'engage contractuellement et veille à l'inscription et à la participation de son apprenti aux épreuves sanctionnant le titre ou le diplôme ainsi préparé. C'est notamment à ce titre que l'employeur s'engage à libérer l'apprenti de toute présence en entreprise pour suivre les enseignements théoriques dispensés obligatoirement par l'organisme dans lequel il est inscrit. Le temps nécessaire à la préparation et au passage des épreuves nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre est du temps contractuel effectif, et est donc rémunéré comme tel. A ce titre, et ce si le CFA n'a pas organisé une semaine de révision en plus du référentiel de formation initial, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves » - Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16).
Pour limiter ce type d'abus, les entreprises signataires de contrat d'apprentissage pourraient exiger du CFA la preuve des attestations d'inscription individuelle émise par le service des examens et concours.

S'agissant des apprentis inscrits au sein de CFA « à distance », et dans l'attente d'instructions de la mission nationale de pilotage des examens au sein de la DGESCO, les services des examens et concours des académies d'Aix-Marseille et de Nice ont informé ces CFA depuis la session 2025 de leur obligation d'inscrire leurs candidats sous la catégorie « Apprentis – à distance ».

Pour rappel sur la notion de candidat libre »

Extrait de la fiche Q16E26 - Indicateur QualiOpi 16 / Eduform 26

- Aucune condition d'âge ou de diplôme n'est requise pour les candidats suivant un enseignement à distance (sauf dispositions réglementaires indiquées dans chaque règlement d'examen).
- Dans les autres cas, les candidats doivent être âgés d'au moins 18 ans au 31 décembre de l'année de l'examen et ne pas être inscrit dans un établissement scolaire. Aucune attestation d'expérience professionnelle ou de périodes de formation en milieu professionnel n'est exigée (article D.337-7 du code de l'éducation).

En d'autres mots, tout candidat peut s'inscrire à l'examen d'une spécialité de CAP à titre individuel dès lors qu'il est majeur et à la condition qu'il ne soit pas déjà inscrit à la même session de cette même spécialité (sous un autre statut).
Le cas échéant, des exigences supplémentaires peuvent être fixées par le référentiel de la spécialité.
S'il s'agit d'une présentation lors une même session à deux spécialités de CAP différentes, l'article D337-21 prévoit pour certains types de candidats (titulaires d'un contrat d'apprentissage conclu en application de l'article L. 6222-5-1 du code du travail, ou d'un contrat de professionnalisation conclu en application de l'article L. 6325-4-1 du même code) la possibilité de s'y inscrire et ce, à titre dérogatoire.
Par ailleurs, dans l'hypothèse où un candidat envisagerait de se présenter à l'examen avant la fin de son contrat d'apprentissage et donc à la session précédant celle à laquelle il projetait de s'inscrire en tant qu'apprenti, les dispositions de l'article R6222-23 code du travail le lui permettraient : « L'apprenti qui souhaite rompre son contrat en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, en application de l'article L. 6222-19, en informe l'employeur, par écrit, au moins un mois avant la fin du contrat. »

En résumé, aucune disposition réglementaire n'interdit à un apprenti de se présenter à l'examen d'un CAP en candidat individuel avant la fin de son contrat d'apprentissage

En BP : être dans l'une des situations suivantes et ne pas être inscrit dans un établissement scolaire (y compris à distance)

- 5 ans effectués dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme préparé, sans condition de diplôme ;
- 2 ans effectués dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme préparé, et posséder un diplôme ou titre classé au niveau 3 ou à un niveau supérieur, figurant sur une liste arrêtée pour chaque spécialité par le ministre chargé de l'éducation ;
- Entre 6 mois et 1 an dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme préparé, et posséder un baccalauréat professionnel avec une spécialité du même secteur professionnel.

En Baccalauréat professionnel

- Justifier de 3 années d'activités professionnelles dans un emploi de niveau au moins égal à celui d'un ouvrier ou employé qualifié,
- Et dans un domaine professionnel en rapport avec la finalité du diplôme,
- Et ne pas être inscrit dans un établissement scolaire (y compris à distance).

En BTS : être dans l'une des situations suivantes et ne pas être inscrit dans un établissement scolaire (hors enseignement à distance)

- Justifier d'1 année d'activités professionnelles dans un emploi en rapport avec la finalité du BTS préparé.
- Ou avoir déjà échoué au BTS dans la même spécialité en étant inscrit dans un établissement scolaire
- Ou être candidat de l'enseignement à distance

A noter : La notion de candidat libre, contrairement au baccalauréat général, n'existe pas pour l'examen de BTS. Le suivi des deux années de formation et de la partie professionnelle en entreprise (contrat d'apprentissage, stage, contrat de professionnalisation…) sont des conditions réglementaires exigées pour présenter l'examen de BTS. On parle de candidats individuels pour les candidats s'étant déjà présentés une fois l'examen ou inscrits dans un centre de formation à distance.

En DCG

- Avoir le baccalauréat ou un titre équivalent.
- Et ne pas être inscrit dans un établissement scolaire (y compris à distance).

En DSCG

- Justifier soit d'un diplôme de comptabilité et de gestion (DCG) ou d'un titre équivalent, soit d'un diplôme d'études comptables et financières (DECF), soit d'un Master
- Et ne pas être inscrit dans un établissement scolaire (y compris à distance).

16.3 Livret de formation

Quand l'absence de livrets de formation au moment des jurys de délibération peut pénaliser les candidats …

Il nous est remonté des cas de non remise par des CFA des livrets de formation d'apprentis dans les centres de délibération, ayant eu un impact direct sur la situation d'apprentis :

- Soit des candidats avec des notes très proches de la moyenne à l'examen et n'ayant pas pu être repêchés par le jury de délibération compte tenu des notes et appréciations de leurs formateurs …
- Soit des candidats avec de notes très proches de la mention …

Il est rappelé extrait de la fiche ressource La gestion de l'absentéisme en apprentissage

Extrait pages 4 à 5

« 2ème phase lors de la transmission des livrets de formation (anonymés) aux centres de délibération des examens pour signaler aux membres du jury les cas d'apprentis ne satisfaisant pas aux obligations réglementaires en matière de volumes horaires d'enseignement.

Il est précisé également que ces livrets mis à la disposition du jury peuvent aussi agir en faveur des apprentis méritants, dont les livrets attestent par les commentaires notamment des équipes de leurs investissements, de leurs efforts, de leurs mobilisations tout au long de leur parcours de formation. Le jury, souverain, peut prendre appui sur ces éléments pour décider d'accorder le diplôme pour des candidats dont la moyenne générale et/ou la moyenne professionnelle devait être en dessous de 10 pour quelques dixièmes ou centièmes de point.

Pour rappel, les modèles pouvant être utilisés par les CFA : en CAP (BO n °42 du 18 novembre 2010), en Bac pro (Arrêté du 17-6-2020). Pour les BTS, chaque spécialité propose un modèle spécifique (publié dans chaque circulaire nationale). Le jury de délibération se réserve le droit, sur la base des indications portées par le CFA, de ne pas délivrer le diplôme suivant la nature de la situation, ou de ne pas l'autoriser à se présenter aux sessions de rattrapage en BTS ou aux oraux de contrôle en baccalauréat professionnel.
Pour mémoire, il s'agit de la même procédure mise en place pour les candidats scolaires n'ayant pas suivi le nombre minimum de semaines de périodes de formation en milieu professionnel pour se présenter à l'examen.

A noter :
- *Arrêté du 17 avril 2024 portant modification de l'arrêté du 4 mars 2020 modifié relatif au livret scolaire pour l'examen du baccalauréat général, du baccalauréat technologique et du baccalauréat professionnel*
- *Page Eduscol sur le livret scolaire du lycée général, technologique et professionnel (juillet 2024) »*

16.4 Signalement à l'issue d'épreuves d'examen

Le signalement d'un CFA à la suite d'une épreuve écrite dans un centre d'examen

Lors de la fin de l'épreuve (…), nos apprentis en rendant leur copie ont été interrogés sur l'établissement de formation. Les copies de tous les élèves du lycée ont été positionnées dans un tas et un second tas a accueilli les copies des autres candidats. C'est la première fois que cela arrive, nous sommes donc étonnés, peut-être est-ce normal (…) ?

Il est important de lever toute suspicion, malencontreuse.

Voici les éléments recueillis, qui permet de dissiper définitivement cette alerte …. et c'est bien un fait malencontreux qui en est la cause …

Lors de cette épreuve, la direction a apporté, pour signature, les livrets scolaires des étudiants et apprentis du lycée. Ne souhaitant pas les déranger pendant le temps de composition, elle a demandé aux deux surveillantes de bien vouloir prendre en charge leur signature lors de la remise des copies, en fin d'épreuve. La surveillante extérieure (d'un autre CFA privé) posait alors automatiquement la question "êtes-vous de l'établissement ?" afin de les orienter vers la deuxième surveillante de l'établissement qui leur demandait d'émarger et de de signer le livret scolaire. La réponse des candidats était automatiquement et simplement "oui" ou "non", sans en attendre aucune autre. Les candidats du lycée émargeaient donc, sur la liste des livrets scolaires ainsi que sur les livrets scolaires eux-mêmes, une fois les copies rendues.

Cela n'avait aucun rapport avec un hypothétique classement de copies ou autres, qui aurait pu penser à un traitement inéquitable des candidats lors de la correction de leurs copies.

17 Indicateur 17

18 Indicateur 18

19 Indicateur 19

20 Indicateur 20

21 Indicateur 20 bis

22 Indicateur 21

22.1 Direction d'un CFA

Un CFA privé comprend dans son équipe un personnel dont la fonction est « directeur académique »
Certes, le terme « académie » n'est pas réglementé puisque des CFA ont pu prendre le nom commercial de « Académie … ». Toutefois, le recours à un vocabulaire spécifique aux structures relevant des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur peut générer des confusions et des malentendus auprès du public et des acteurs de l'apprentissage.
Pour rappel, une académie est une circonscription administrative de l'éducation nationale. Il existe en France 30 académies, dont 26 en métropole. Chaque académie est placée sous l'autorité d'un recteur d'académie, nommé en conseil des ministres par le Président de la République.
À l'échelon départemental, les services de l'éducation nationale sont rassemblés au sein de la direction des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN). Chaque DSDEN est dirigé par un directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale.
Auprès de chaque Recteur, sont également positionnés des conseillers techniques, directeurs régionaux académiques (par exemple, le directeur régional académique de la formation professionnelle initiale et continue – DRAFIC, le directeur régional académique de l'information et de l'orientation – DRAIO, le directeur régional académique de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation – DRAESRI, etc.).
Recourir à des titres et fonctions similaires peut entretenir la confusion … c'est le cas également de l'usage du terme MASTER au lieu de MASTERE (mais sur ce point, son usage est strictement réglementé – voir pour plus de détail dans la fiche ressource à disposition dans chaque FIL Apprentissage (Q1E7), et encore la fiche Guide d'aide à la décision dans le choix d'un CFA.

23 Indicateur 22

24 Indicateurs 23 à 25

24.1 Veille réglementaire et pédagogique

Le recours au temps partiel en apprentissage : des structures de garde d'enfants à domicile proposent des temps partiels à des apprentis, 28h par semaine voire moins …
(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.

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.

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).*

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

25 Indicateur 26

26 Indicateur 27

26.1 Conventions de délégation

Sur les confusions et dérives qui se mettent en place en matière de délégation de formation à l'entreprise
Selon l'article L6211-2, l'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Le principe de délégation est inscrit dans le code du travail, mais uniquement et séparément pour le CFA d'une part, pour l'entreprise d'autre part.

- Une entreprise peut déléguer tout ou partie de la formation, dans le cadre d'une convention avec une ou des tierces entreprises (réf. articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail).
- Un CFA peut déléguer tout ou partie de ses missions obligatoires relevant de l'article L6231-2 du code du travail à une chambre consulaire - Réf. article R6231-2 du code du travail.
- Un CFA peut déléguer également tout ou partie des enseignements à d'autres structures (établissements d'enseignement, organismes de formation ou entreprises) - Réf. article L6232-1 du Code du travail.

Mais un CFA ne peut pas déléguer tout enseignement aux entreprises signataires de contrat d'apprentissage. Ce principe vaut également pour les tierces entreprises dont une partie de la formation leur est déléguée (dans le cadre de convention – cf articles R6223-10 à 16 du Code du travail
Plus de détail dans la fiche Q27E42.

Les précautions à prendre dans le cadre d'une délégation d'enseignement

Aux CFA qui seraient tentés par une délégation de formation aux entreprises signataires de contrat d'apprentissage …..
L'article L.6232-1 du code du travail dispose qu'un OFA peut conclure avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.
MAIS un CFA ne peut pas déléguer tout ou partie de ses enseignements aux entreprises signataires de contrat d'apprentissage.
En effet, le principe de délégation est encadré par articles L 6232-1, R 6232-1, R6232-2 et R 6232-3 du code du travail :

- On parle uniquement de délégation de tout ou partie des enseignements « normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis » à une entreprise, et non pas de la formation.
- Le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés, et au-delà, la mise en œuvre de cette convention s'effectue sans contrevenir aux missions et obligations du CFA prévues aux articles L. 6231-2 à L. 6231-7.
- Le CFA doit s'assurer que l'entreprise co-contractante met à disposition les équipements pédagogiques (ou d'hébergement) nécessaires et utiles pour ces enseignements, ainsi que la technologie à laquelle ils ont accès.
- La convention encadrant cette délégation, mentionne notamment son objet, la durée de validité, la description de l'organisation des formations et des équipements pédagogiques, le nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément, les moyens humains permettant de dispenser la formation, le cas échéant, la mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement et les modalités de financement.
- Le « Précis de l'apprentissage »(DGEFP – 2021, page 42) indique de manière claire que la convention de délégation ne pourrait viser l'entreprise signataire du contrat.

Dans l'hypothèse où une délégation de la formation serait faite à l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage malgré cette interdiction, conduisant à ne plus distinguer les périodes de formation alternées, l'inspection du travail pourra être saisie. Une requalification du contrat d'apprentissage en CDI serait alors encourue et une interdiction au recrutement d'apprenti pour l'employeur pourrait être décidée par la DDETS.
Plus de détail sur la formation en situation de travail dans la fiche ressource « FEST en apprentissage ».

27 Indicateur 28

28 Indicateur 29

28.1 Entrée en apprentissage

Un CFA est prêt à accueillir un élève qui va avoir 15 ans et sortant d'une classe de 4ème de collège …

Je me permets de rappeler que l'accès à un apprentissage est strictement réglementé, et plusieurs conditions sont exigées en particulier pour les mineurs de moins de 16 ans.
Si je devais les résumer :

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

Donc, un élève de moins de 16 ans ne peut pas entrer en CFA à la fin de la classe de 4ème.
Je vous invite à consulter la fiche ressource suivante pour en savoir plus : « Conditions d'accès en apprentissage dont en fonction de l'âge / de l'origine géographique / du projet professionnel … ».
Source : le FIL Apprentissage, page 5 - rubrique "Accompagnement vers l'apprentissage".

Un signalement nous est parvenu des services de contrôle au sujet d'une élève de moins de 15 ans qui devrait démarrer son parcours de formation sous statut scolaire dans votre établissement avant la signature d'un contrat d'apprentissage le lendemain de ses 15 ans. Or, il semblerait que le démarrage de la formation en entreprise et dans le cadre de stage soit programmé dès la mi-juillet.
Je souhaite vous rappeler que la procédure pour l'accueil des élèves de moins de 15 ans ne peut s'entendre avant la rentrée programmée en septembre, y compris en entreprise.
Je vous rappelle la responsabilité qui vous incombe à ne pas respecter ce principe essentiel rappelé dans la circulaire régionale d'accès sécurisé à l'apprentissage pour la campagne 2025 ainsi que dans le modèle (à utiliser strictement) de convention de stage pour un jeune de moins de 15 ans (accès direct au modèle).
Je vous remercie de vous y conformer.
En tant qu'établissement privé hors contrat et avec un code nature 320 (lycée professionnel), et également CFA, vous pouvez effectivement inscrire des élèves sous statut scolaire en CAP sur SIECLE BEE (uniquement les jeunes ayant moins de 16 ans).
Par contre, vous devez respecter les termes de la circulaire et déposer une demande dans la plateforme "demarches-simplifiees.fr" (lien direct vers le formulaire à compléter - précision, vous pourrez dans votre cas compléter la partie "CFA" et la partie "établissement scolaire"). Cela nous permet également d'en avoir une traçabilité et un suivi côté DSDEN de (….).

Je précise que des stages sur des durées réduites et fortement encadrées sont possibles, cf la fiche ressource "Les conditions d'accès en apprentissage" pages 8 et 9, notamment en lien avec les chambres consulaires.
Vous y lirez des éléments également relatifs à la possibilité pour une entreprise d'employer des jeunes à partir de 14 ans, mais sous plusieurs conditions et **notamment l'obtention par l'employeur d'une autorisation de l'inspecteur du travail (…)**

Des pratiques illicites dans la rédaction du formulaire de demande de dérogation pour entrer en apprentissage pour un élève de moins de 15 ans
Nous avons la confirmation du fait que certains CFA complètent en lieu et place du collège le formulaire de demande de maintien du statut scolaire d'un élève de moins de 15 ans, alors même que le formulaire stipule bien l'obligation que cette partie soit complétée par le collège.
C'est une condition essentielle du maintien du statut scolaire de l'élève par le maintien de l'élève dans les bases SIECLE du collège.
Nous demandons expressément à chaque CFA de respecter ce principe absolu, comme nous demandons à chaque collège, dès lors qu'ils déposent la demande en premier, de solliciter également le CFA pour compléter la partie qui le concerne.
Toute difficulté rencontrée par l'élève au cours de sa formation et avant la signature de son contrat d'apprentissage, et dont le statut scolaire n'aurait pas été maintenue par l'établissement d'origine faute de na pas avoir pour le CFA respecté cette procédure, lui sera directement imputable.
Tous les usagers ont pu noter des évolutions significatives du formulaire vers plus de simplification … mais cela nécessite de la part de ces deux parties le respect strict des conditions restantes.
Tout le détail de la la note régionale interministérielle d'accompagnement et de sécurisation des parcours en apprentissage (PACA 2026)

28.2 Accompagnement à la poursuite d'études

L'absence d'accompagnement par des CFA des apprentis diplômés et souhaitant poursuivre leur formation en apprentissage pour préparer d'autres certifications

Cette situation relayée par la mère d'un apprenti pour lequel son CFA lui refuse sa poursuite de formation faute de places disponibles, mais sans lui proposer d'autres alternatives, appelle de ma part les remarques suivantes :

- Le choix du CFA relève dans le code du travail de la responsabilité unique de l'employeur.
- Tout CFA peut être contraint lors de la sélection des apprentis notamment à la capacité maximale d'accueil par promotion liée à ses plateaux techniques et aux risques que cela pourrait représenter en termes de sécurité.
- Il n'existe pas une obligation « réglementaire » inscrite dans le Code du travail imposant aux CFA d'inscrire tous les apprentis disposant de contrats d'apprentissage. Toutefois, cette position, sil elle n'était pas justifiée pour des raisons valables par le CFA (par exemple le manque de place), pourrait venir en contradiction avec les missions des CFA telles que définies dans l'article L.6231-2 du code du travail. On pourrait écrire donc que tout CFA n'a pas le droit de sélectionner les apprentis et ceux-ci doivent être inscrits, tant qu'il y a des places disponibles dans l'ordre chronologique de réception des contrats pour visa valant inscription. Mais tout organisme de formation habilité à former des apprenti(e)s a le loisir d'imposer des « tests » d'entrée à l'instar de plusieurs organismes d'enseignement supérieur, notamment quand le nombre de postulant(e)s, dans le cadre de l'apprentissage, dépasse les capacités « d'accueil » et donc de formation théorique des futur(e)s apprenti(e)s…
- Si dans l'absolu, le CFA peut donc être en droit de ne pas donner suite à la demande d'inscription de votre fils, il aurait pu guider l'apprenti dans les alternatives éventuelles à considérer avant même d'attendre la fin du mois d'octobre et sans doute la stabilisation de son effectif. Pour information en effet et rappel, les CFA ont dans le cadre de leur certification qualité QualiOpi un indicateur qui indique : "Le prestataire développe des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite d'étude par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie permettant de développer leurs connaissances et leurs compétences".
- Parmi ces alternatives que le CFA aurait pu / du proposer :
    - Vous rapprocher de la mission locale la plus proche afin de rechercher d'autres lieux de formation possibles.
    - Trouver sur le site du CARIF-OREF les formations proposées par d'autres CFA proches de votre domicile (à cibler : le certificat de spécialisation qui a remplacé la mention complémentaire). Après une recherche dans les territoires "limitrophes" …
      Dans les Bouches-du-Rhône partie limitrophe du Vaucluse : CFA (….)
      Dans le Gard : CFA (…)
      Dans la Drôme : CFA (…)
- Et le cas échéant, le CFA aurait pu solliciter pour le compte de cet apprenti la Cellule régionale d'accompagnement vers l'apprentissage. En effet, tous les CFA, en tant que destinataires d'une lettre d'actualités mensuelle dédiée à l'apprentissage initiée par la mission régionale "Information, Contrôle et Accompagnement pédagogique en apprentissage", ont connaissance de cette offre de la Cellule régionale. Extrait : "Tout candidat de plus de 16 ans rencontrant des difficultés pour trouver une entreprise et/ou un CFA (lien direct)".
- Le cas échéant, il est également possible d'étudier d'autres formations en pâtisserie, qui pourrait être proposées après un CAP comme un Brevet professionnel, un baccalauréat professionnel mais également des titres professionnels proposés par le Ministère du travail. La mission locale la plus proche comme un Centre d'information et d'orientation pourraient vous guider.

29 Indicateurs 30 à 33