

CONTROLE PÉDAGOGIQUE

RAPPORT FINAL

MISSION DE CONTROLE PÉDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

VERSION 2025

Fiche rédigée par la commission chargée du contrôle pédagogique

Référence de la mission : RA1-5

Académie(s) : ☒ Aix-Marseille ☒ Nice

Coordonnateur régional de la mission : Denis Herrero (denis.herrero@region-academique-paca.fr) / 06-71-12-38-24

Rapport établi par la commission de contrôle pédagogique composée comme suit :

Inspecteurs(s) relevant du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse	Expert(s) désigné(s) par les branches professionnelles	Expert(s) désignés par les chambres consulaires
Denis HERRERO, IEN, coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage <u>Experts associés de l'académie d'Aix-Marseille</u> Carole BOLUSSET GERENTON, IA-IPR établissements vie scolaire Chrystel FASOLO, IEN économie gestion Luc LAULAN, IA-IPR sciences et techniques industrielles Bernard BRES, FF IA-IPR sciences et techniques industrielles Isabelle CHAVEYRIAT, IEN Sciences biologiques et sciences sociales appliquées (uniquement pour le contrôle en entreprise en CAP AEPE) <u>Experts associés de l'académie de Nice</u> Sébastien KULEMANN, IA-IPR économie gestion Jean-Philippe ROUX, IEN STI Anne DURAND, IEN Sciences biologiques et sciences sociales appliquées (uniquement pour le contrôle en entreprise en CAP AEPE) <u>Experts associés de la région académique</u> Corinne TRAN, IA-IPR Sciences et Techniques Médico-sociales - Biotechnologies-Santé-Environnement Fabien CONCHONAUD, Biotechnologies - Génie Biologique	Alexia AMAUDRY Eric PERRIN-COCON Romain CARON Sylvie SCOL	Mélanie PUGLIESE Thierry GARNIER Nassima BENALI Frédéric VERDET

IMPORTANT : Ce rapport final publié le 10 juin après une période contradictoire réglementaire, est mis à jour le 24 juillet à la suite d'informations communiquées par la Fédération Française des Entreprises de Crèches. Compte tenu des précisions apportées, il est décidé de supprimer du rapport toutes les références aux crèches et micro-crèches.

Date(s) du contrôle sur pièces	Contrôle	Rapport provisoire	Contradictoire	Rapport final	Suivi
	Février à mars 2025	28 avril 2025	Avant le 28 mai 2025	10 juin 2025 Mise à jour 24 juillet 2025	2026
Lieux du contrôle	☒ CFA CFA de la région académique et CFA à distance		☒ ENTREPRISES Entreprises de garde d'enfants à domicile		
	Cible : 25 CFA - 12 CFA à distance - 13 CFA, dont 9 de l'académie d'Aix-Marseille et 4 de l'académie de Nice Les noms de ces CFA ne sont volontairement pas communiqués au sein de ce rapport, mais restent disponibles sur demande.		Cible : 60 structures de garde d'enfants à domicile Les noms de ces structures ne sont volontairement pas communiqués au sein de ce rapport, mais restent disponibles sur demande.		

Rapport de synthèse du contrôle

Propos liminaires

Le programme pluriannuel de contrôle pédagogique 2023-2025, publié aux bulletins de la région académique Provence-Alpes-Côte d’Azur vise, parmi plusieurs de ces cibles, les entreprises de garde d’enfants à domicile ayant signé des contrats d’apprentissage en CAP Accompagnant éducatif petite enfance (CAP AEPE). Consulter le [programme 2023-2024](#) et le [programme 2024-2025](#).

En effet, ce contrôle sur pièces s’inscrit dans un contexte régional d’alertes successives dans la mise en œuvre du CAP AEPE en apprentissage, notamment dans le cas d’entreprises de garde d’enfants à domicile. Pour exemple en 2023, il avait été fait état d’emploi d’apprentis mineurs (pour rappel, l’emploi d’apprentis au domicile de parents ne s’accompagne pas de la présence physique de maître d’apprentissage), de durées de contrat d’apprentissage limitées à un an quelle que soit la situation des apprentis, ou encore de problématiques diverses relatives à l’articulation entre CFA et entreprises et aux liens entre apprentis et maîtres d’apprentissage.

Ce rapport vise donc à compléter les constats faits en 2024 (à consulter [en cliquant ici](#)) et à dresser un nouvel état de la situation en 2025 à la suite du déploiement officiel du protocole national de sécurisation des parcours en apprentissage annexé à la convention collective des entreprises de services à la personne en septembre 2024 ([Annexe « Modèle de protocole d'apprentissage » à la convention collective - Avenant du 11 octobre 2023](#)).

Extrait :

« Article 1^{er} - Champ d'application professionnel et géographique
Le présent avenant couvre l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective des entreprises de services à la personne.

Article 2 - Objet
Le présent avenant a pour objet d'annexer à la convention collective des entreprises de services à la personne un modèle de protocole d'apprentissage ayant une valeur conventionnelle.
Cette annexe est intitulée « Modèle de protocole d'apprentissage ayant une valeur conventionnelle », elle est positionnée à la suite de l'ensemble des annexes ayant valeur conventionnelle ».

Les éléments de contexte

Le contrôle s’appuie sur une enquête via un formulaire électronique transmis à une liste d’entreprises référencées par l’OPCO EP.

En effet, l’ensemble des entreprises de services à la personne, 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, dont celui relatif au protocole national de sécurisation des parcours en apprentissage.

L’échantillon cible

Programme	Echantillon cible	Participants	Observations, remarques
2024-2025	60 structures (données fournies par l’OPCO EP)	34 (soit un taux de réponse d’environ 57%),	Parmi les répondants, 20 sont présents dans l’académie d’Aix-Marseille, et 14 dans l’académie de Nice.

Pour rappel le programme 2023-2024

Echantillon cible	Participants (Taux de réponse)	Absence de réponse	Structures non concernées
42	10 (24%)	24	8

En parallèle de cette enquête, des contrôles sur pièces visant le CAP AEPE ont pu être menés auprès de CFA dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, dont certains « tout à distance ». Quelques éléments saillants de ces contrôles ont été ajoutés dans ce rapport.

Points d'attention

Les membres de la commission font le choix de ne pas nommer les entreprises et les CFA dans ce rapport. En effet, ce rapport a vocation à bénéficier d'une diffusion large pour accompagner le déploiement du protocole national et **sécuriser la mise en œuvre de l'apprentissage dans les entreprises de services à la personne.**

Les certificateurs qualité, les OPCO ainsi que tout autre service de contrôle peuvent solliciter [la mission de contrôle pédagogique](#) pour en savoir plus si besoin.

Les constats des membres de la commission de contrôle

Les membres de la commission de contrôle émettent les constats suivants à partir de l'analyse des réponses à l'enquête.

Le contenu du rapport provisoire n'avait pas été remis en question par les structures constituant l'échantillon cible au cours de la période contradictoire, ce qui avait conduit à la publication du rapport final le 10 juin 2025.

Le 22 juillet, un message de la Déléguée générale de la Fédération française des entreprises de crèches, relayé par la Présidente de la CPNEFP ESAP, a remis en question les références initiales aux crèches et micro-crèches.

Les informations apportées par la Déléguée générale de cette fédération confirment le fait que l'annexe « [Modèle de protocole d'apprentissage](#) » à la convention collective (Avenant du 11 octobre 2023) est restreinte uniquement aux structures de garde d'enfants à domicile.

Par conséquent, le rapport final est mis à jour le 24 juillet avec la suppression de toutes mentions aux crèches et micro-crèches.

*Pour rappel : selon l'article R. 6251-3, l'employeur de l'apprenti(e) et le centre de formation d'apprentis disposent d'un délai d'au moins 30 jours après la notification pour présenter des observations écrites et demander, le cas échéant, à être entendus. **Le rapport provisoire a été transmis à l'ensemble des parties concernées le 28 avril pour une réponse attendue au plus tard le 28 mai.***

Constat n°1 : Malgré les relances faites, **43% des structures de garde d'enfants à domicile n'ont pas répondu.**

L'enquête a été initiée le 7 février 2025, et deux rappels ont été faits le 24 mars puis le 2 avril.

57% des entreprises ont complété le questionnaire.

Toutefois, il faut noter que parmi les 26 structures n'ayant pas répondu, 13 protocoles ont été signés par ces structures selon les informations reçues des CFA.

Constat n°2 : A 96%, toutes les entreprises ayant participé à l'enquête confirment avoir signé le protocole apprentissage annexé à la convention collective des entreprises de services à la personne.

Toutes les structures ayant donné suite à l'enquête confirment cette signature.

Constat n°3 : L'ensemble des entreprises totalisent 112 apprentis en CAP AEPE (pour rappel, l'enquête en 2023-2024 en recensait 48). Tous les apprentis sont majeurs.

Les structures comptent en moyenne cinq apprentis. Deux entreprises ont plus de 10 apprentis, huit entreprises ont entre 5 et 10 apprentis, et treize entreprises ont moins de 5 apprentis.

Tous sont majeurs.

Pour mémoire, le protocole¹ mentionne l'interdiction de recrutement d'apprentis mineurs.

¹ Protocole national de sécurisation des parcours en apprentissage des apprentis en CAP AEPE dans des entreprises de garde d'enfants à domicile, à l'initiative conjointe de la DGEFP et de la Fédération des entreprises de services à la personne

Constat n°4 : 87% des apprentis ont signé des contrats d'apprentissage d'un an (pour rappel, l'enquête en 2023-2024 en recensait 80%).

Si des CFA confirment que la majorité des apprentis sont dispensés des épreuves générales (car pouvant justifier d'un diplôme équivalent ou supérieur), cela n'est pas le cas pour tous.

Par conséquent, les constatations établies en 2024 perdurent, et notamment le doute sur l'existence d'un positionnement pédagogique en bonne et due forme.

Pour rappel :

« Les membres de la commission de contrôle s'interrogent sur la capacité de tous ces apprentis à se présenter au CAP à l'issue d'un cycle de formation réduit à 12 voire à 10 mois.

Par exemple, sur l'un des sites des CFA indiqués dans les CERFA, il est écrit : « Si vous n'êtes pas diplômé ou que vous n'avez pas de diplôme supérieur ou égal à un CAP ou BEP, vous avez quand même la possibilité de passer le CAP AEPE en alternance, et également les matières générales en moins de 10 mois ».

Or, le cycle de formation pour préparer le CAP est de deux ans.

Une réduction de la durée d'un contrat d'apprentissage est toutefois possible pour les candidats titulaires d'un diplôme égal ou supérieur du fait de leurs dispenses d'épreuves (notamment relevant des unités générales).

Pour les autres, l'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage doit résulter d'un positionnement pédagogique en bonne et due forme, s'appuyant sur le parcours de formation suivi et les expériences professionnelles acquises (Plus de détail dans la fiche ressource [Positionnement pédagogique en apprentissage](#)). Plusieurs 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 (exemple : apprentie A) sont majoritairement conclues sur la base du niveau initial de l'apprenti.

Il s'avère que les justifications de ces aménagements ne sont pas fondées, et ne peuvent pas être acceptées en l'état. 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 » voire « La réduction de la durée du cycle de formation est due au fait que l'action de formation est de 11 mois » ;*
- *« 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 vigilance stricte est demandée aux CFA dans le cas de positionnements donnant lieu à la rédaction de conventions tripartites de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage.

Pour rappel, le modèle national de la convention d'aménagement du contrat d'apprentissage indique de manière claire : « 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.

En outre, dans le cadre des contrôles sur pièces complémentaires, plusieurs apprentis semblent cumuler l'absence de diplôme, le suivi de la formation à distance et la formation dans une entreprise de garde d'enfants à domicile, ce qui [dans les conditions proposées] pose la question de la capacité de ces apprentis à réussir leur diplôme [et à développer suffisamment l'ensemble des compétences professionnelles attendues] ».

Constat n°5 : Les rythmes d'alternance fluctuent entre les structures, ce qui questionne le respect du volume horaire minimum d'enseignement en CFA et plus globalement, le volume horaire mensuel rémunéré par l'entreprise aux apprentis.

Les rythmes d'alternance montrent de très grandes disparités entre les CFA, selon qu'il s'agit de CFA « physique » ou « à distance » et entre les apprentis.

Pour rappel, le volume horaire minimum d'enseignement à respecter obligatoirement par chaque CFA pour un contrat d'apprentissage de deux ans est de 800 h (400 h pour une durée d'un an).

Article : « La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau
L6211-2 : de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches
du code : nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23.
du travail : Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à
finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du
contrat ».

Décret : Nota bene : pour les diplômes relevant du Ministère de l'Education nationale, seul le décret
n°2020- : n°2020-624 du 22 mai 2020 s'applique.
624 du 22 : Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation
mai 2020 : minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :
CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)

L'enquête montre que ces volumes hebdomadaires peuvent varier, par semaine :

- Pour les volumes les plus faibles :
 - Une partie d'une journée ou deux matinées par semaine (5h30 au total)
 - Une journée de 8 heures ou 3 matinées (9h au total),
 - Une matinée de 5 heures et 5h30 en autonomie,
- Pour les volumes les plus élevés :
 - 17 h au total,
 - Quatre matinées par semaine (16 h au total),
 - Le matin et une partie de l'après-midi sauf le mercredi et jeudi (environ 15 h hebdo)

La majorité des CFA propose un volume horaire moyen de 10 à 12h en CFA.

Une partie des vacances scolaires (période pendant lesquelles les gardes d'enfants à domicile sont réduites) peut être utilisée pour compléter les enseignements en CFA, voire pour cibler par exemple uniquement certains profils d'apprentis (par exemple ceux ne disposant pas de dispenses d'épreuves générales à l'examen).

Quant aux rythmes d'alternance au domicile des parents, le volume horaire s'échelonne de 9 h à 24 h environ (la moyenne étant proche de 20h), souvent en péri-scolaire (le début de matinée et/ou la fin de journée) et le mercredi pour tout ou partie de la journée.

Points de vigilance :

- Pour un CFA, la moitié du volume horaire hebdomadaire déjà faible (10h30) est réservée à du travail en autonomie des apprentis. Cette situation est une alerte pour la commission d'évaluation car l'autonomie dont il est question ne peut être considérée comme du temps de formation.

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.

Pour plus de détail, se reporter à l'annexe n°2.

- Dans le cadre de contrôles sur pièces complémentaires auprès de CFA sous convention avec des entreprises de garde d'enfants à domicile, l'analyse de plusieurs CERFA a pu montrer que cette rémunération n'était pas calculée sur la base de la 2^{ème} année puisque tous les contrats sont réduits à un an, ni sur l'âge des apprentis. Or, la règle veut que la rémunération d'un apprenti soit calculée en fonction de l'âge et de l'avancée dans le parcours de formation

	< 18 ans	18 – 20 ans	21 – 25 ans	26 ans et plus*
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%

*% du SMIC, ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année d'exécution du contrat.

Par ailleurs, 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). Or, précédemment, les CERFA ont pu montrer des cas d'apprentis de 19 ans rémunérés à 43%.

Constat n°6 : Le nombre de maîtres d'apprentissage est cohérent par rapport au nombre d'apprentis déclarés. 86% des CFA déclarent que leurs maîtres d'apprentissage ont bénéficié d'une formation préalable à l'exercice de leurs missions.

Cette donnée peut être questionnée compte tenu des difficultés sur le terrain de mobilisation de la formation MATU (Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/ tuteur/ RS5515).

Pour rappel extrait de l'annexe « [Modèle de protocole d'apprentissage](#) » à la convention collective (Avenant du 11 octobre 2023). « Cette formation vient en complément des dispositions légales et réglementaires de compétences requises pour la fonction de maître d'apprentissage. Cette formation devant être démarrée au plus tard dans le mois qui suit le début du déroulement du parcours de formation de l'apprenti ».

Point de vigilance apporté par la CPNE FP ESAP pour la mise en œuvre de la certification MATU :

« Une formation, y compris basée sur le référentiel de la certification MATU, ne saurait se substituer à ladite certification, qui constitue bien l'objectif visé par le protocole national de sécurisation des parcours au sein de notre branche.

Il est exact que la mise en œuvre concrète de cet objectif rencontre à ce jour certaines difficultés. Cela ne doit cependant en aucun cas conduire les CFA à s'orienter vers des dispositifs non conformes, même s'ils peuvent sembler plus simples à mettre en place. Il est essentiel que l'ambition de professionnalisation portée par le protocole ne soit ni diluée ni détournée dans son application ».

A noter également en complément :

L' [arrêté du 2 mai 2025](#) modifiant l'arrêté du 30 novembre 2020 portant création de la spécialité « accompagnant éducatif petite enfance » de certificat d'aptitude professionnelle et fixant ses modalités de délivrance apporte une précision dans les conditions pour devenir maître d'apprentissage : « soit titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine de la petite enfance d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et justifie d'une année d'exercice professionnel en rapport avec la petite enfance, soit en mesure de justifier de deux années d'exercice professionnel en rapport avec la petite enfance ».

Constat n°7 : A une forte majorité, les entreprises évoquent des stages alors que les stages sont interdits en apprentissage. La majorité des CFA confirme la signature de conventions avec des crèches, micro-crèches, écoles, maisons d'assistants maternels voire centres de loisirs sans hébergement.

Près de 60% des entreprises déclarent avoir signé des conventions avec une tierce entreprise.

Point de vigilance :

15% ne l'ont pas fait, et 25% n'ont pas répondu à cette question. Les 39 apprentis concernés risquent de ne pas pouvoir passer l'épreuve EP1 (note 0 non éliminatoire) pour la dernière année, avant l'application de l'[arrêté du 2 mai 2025](#) à partir de la session 2026.

Pour rappel :

Un apprenti, sous contrat d'apprentissage, ne peut pas suivre de stages.

Par contre, 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. On parle dans ce cas-là de conventionnement avec une tierce entreprise.

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](#).

En CAP Accompagnant éducatif petite enfance, « 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 diplôme).

- 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](#)).
ATTENTION : à compter de la session 2026, dans le cadre de sa formation, l'apprenti devra obligatoirement être intervenu auprès d'enfants de moins de 3 ans, pendant une durée minimale de 3 semaines (réf. [arrêté du 2 mai 2025](#)). Si ce principe n'est pas respecté, le candidat **ne sera pas autorisé à passer l'épreuve** pour laquelle la mention « **non valide** » sera attribuée. En conséquence, **le diplôme ne pourra pas lui être attribué**.
- Pour un contrat d'apprentissage signé avec une structure accueillant des enfants âgés de moins de 3 ans une convention avec une autre structure accueillant des enfants âgés de 3 à 6 ans devra être signée pour une expérience professionnelle d'une durée minimum de trois semaines.

Constat n°8 : Différentes modalités de contact entre apprentis et maîtres d'apprentissage sont proposées.

Plusieurs entreprises cumulent différentes modalités d'échanges avec les apprentis et déclarent avoir des rendez-vous réguliers avec eux.

Point de vigilance :

- D'autres ne garantissent pas a priori un suivi sécurisé des apprentis.
- Seuls 30% des maîtres d'apprentissage qualifient la relation avec le ou les formateurs référents des CFA de « très régulière ».

Nombre de mentions dans les déclarations des entreprises	Téléphone, SMS	Carnet de liaison	RDV en agence	Numéro d'urgence en dehors des horaires d'ouverture	Mail	Réseau social (type WhatsApp)	Visites au domicile	Application numérique	Visio
	15	9	7	4	6	4	3	3	5

Constat n°9 : L'analyse des livrets d'apprentissage, ou carnets de liaison pédagogique ou livrets de suivi montre des lacunes et des confusions

- Le code du travail et le référentiel qualité définissent clairement les attentes vis-à-vis des CFA, en ces termes :
- Extrait de l'article [L6231-2](#) du code du travail (missions obligatoires des CFA)
Assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
Evaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur.
 - Extrait du référentiel qualité QualiOpi
Indicateur 28 (Eduform indicateur 44)
Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour coconstruire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.
NB : Cet indicateur concerne tous les prestataires de formation dans leur capacité à mobiliser un réseau de partenaires lorsque la formation prévoit une période en entreprise (formations en alternance, stages en entreprise ou AFEST, etc.). Pour les apprentis, ces périodes correspondent par définition à la formation pratique en entreprise.
Indicateur 13 (Eduform indicateur 23)
Pour les formations en alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipe avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen et long terme, et assure la coordination et la progressivité des apprentissages réalisés en centre de formation et en entreprise.

Or, l'ensemble des documents mis en œuvre par les CFA et transmis par les entreprises font apparaître les éléments suivants :

- Des documents vierges (mensuels) pour décrire les missions réalisées, à compléter par les apprentis puis par l'équipe tutorale. Ces documents ne montrent aucune programmation dans le temps et dans l'espace des compétences à développer, pourtant de la responsabilité pédagogique des CFA.
- Le recours par certains CFA à des grilles utilisées pour les candidats sous statut scolaire.
- Des grilles d'évaluation uniquement centrées sur les compétences transversales (savoir-être), sans mention des compétences professionnelles du référentiel du diplôme et plus encore sans reprise des critères d'évaluation indiqués dans la partie « référentiel de certification » du référentiel du diplôme.

➤ Déterminer le degré de développement et d'autonomie de l'enfant		
Performances attendues	Critères d'évaluation	
Repérer et identifier les acquis et les aptitudes de l'enfant	Repérage du degré de développement et d'autonomie de l'enfant, prise en compte de ces éléments pour la mise en œuvre de l'action	Le développement dynamique de
Consultation des documents de liaison	Sélection pertinente des données, informations récentes et diversifiées Prise en compte du contexte de l'activité	Les sphères de physique, cognitive Les rythmes de L'organisation Les appareils

Voir pour plus de détail, les fiches [Q13E23](#) et [Q28E44](#) (articulation CFA / entreprises), la fiche [Q11E20](#) (évaluation).

Constat n°10 : La collecte auprès du client bénéficiaire des informations sur les aptitudes de l'apprenti est conduite selon différentes modalités.

Extrait du protocole d'apprentissage : "Tout au long de la durée du contrat, le client bénéficiaire sera amené à donner son avis sur les aptitudes au regard de la situation de travail".

Cette collecte est renforcée de toute évidence au début du contrat, et fait l'objet d'une attention régulière tout au long du contrat selon les déclarations des entreprises :

- Points d'étape réguliers par téléphone (notamment en début de contrat) et visite « qualité » en présentiel lors du premier mois dans la ou les familles ;
- Bilans (mensuels, bimensuels ou trimestriels) par téléphone ou mail, et également à l'occasion des changements de planning ;
- Cahier de liaison numérique pour recueillir besoins, anomalies ou commentaires ;
- Audits, enquêtes de satisfaction (annuels) ;
- Dans un cas, une entreprise précise qu'elle dispose d'un coach tuteur pour déplacement au domicile des familles si besoin.

Les membres de la commission de contrôle concluent sur les éléments suivants :

- Toutes les structures de garde d'enfants à domicile n'ont pas répondu à l'enquête. Toutefois, les informations reçues des CFA confirment a priori la signature du protocole par une majorité de celles n'ayant pas donné suite à l'enquête (à 77%). Une entreprise de garde d'enfants à domicile employant plusieurs apprentis refuse de signer le protocole, estimant le fait qu'elle n'est pas adhérente aux organisations professionnelles signataires de l'avenant (ce qui est contredit par la CPNE-FP ESAP).

→ A date, il n'est pas garanti que toutes les structures de garde d'enfants à domicile aient bien signé le protocole.

- Tous les apprentis recrutés dans les entreprises de garde d'enfants à domicile semblent effectivement tous majeurs.
- La majorité des contrats porte sur des durées réduites à 10 à 12 mois. Les justifications des réductions de la durée de contrat d'apprentissage à moins de 24 mois pour les apprentis non diplômés ne semblent pas tous recevables.

→ Il est attendu des CFA qu'ils revoient leurs procédures de positionnement pédagogique. Ils pourront prendre appui sur la fiche ressource régionale [Q4-8E11-15](#), ou encore sur la fiche thématique [Positionnement pédagogique en apprentissage](#) et le [document modèle](#).

- Le niveau de rémunération auquel est soumis chaque apprenti est de nouveau questionné compte tenu de ces réductions massives des durées de contrat.

→ Le juste niveau de rémunération des apprentis dont la durée du contrat a été réduite doit faire l'objet d'une attention particulière (cf supra).

- Les rythmes d'alternance montrent de très grandes disparités entre les CFA, et questionnent la réalité du respect du volume horaire minimum d'enseignement en CFA, et son adaptation en fonction des besoins de chacun des profils d'apprenants.

→ Il est rappelé l'obligation des CFA de respecter strictement le volume horaire minimum d'enseignement selon les termes du décret du 22 mai 2020 (en CAP, 400h en CFA pour un contrat de 12 mois et 800h pour un contrat de 24 mois (cf supra).

→ En outre, les modalités de formation « en autonomie » ne sont pas recevables.

- La réalité du suivi de la formation MATU par l'ensemble des maîtres d'apprentissage est questionnée. A un CFA qui se demandait si la certification MATU pouvait être remplacée par « une formation reposant sur le référentiel MATU et donnant lieu uniquement à une attestation de formation et non à une certification, moins contraignante à mettre en œuvre pour les CFA comme pour les employeurs », la Présidente de la CPNEFP ESAP apporte les compléments suivants :
« Une formation, y compris basée sur le référentiel de la certification MATU, ne saurait se substituer à ladite certification, qui constitue bien l'objectif visé par le protocole national de sécurisation des parcours au sein de notre branche.
Il est exact que la mise en œuvre concrète de cet objectif rencontre à ce jour certaines difficultés. Cela ne doit cependant en aucun cas conduire les CFA à s'orienter vers des dispositifs non conformes, même s'ils peuvent sembler plus simples à mettre en place. Il est essentiel que l'ambition de professionnalisation portée par le protocole ne soit ni diluée ni détournée dans son application ».

- Si la majorité des entreprises évoque la signature de conventions avec des tierces entreprises, cela n'est pas le cas de toutes les structures (40%). En l'état, des apprentis risquent une non-conformité lors de la passation de l'épreuve professionnelle EP1 pour non-respect de cette obligation.

→ Il est attendu des CFA un renforcement de la procédure de contrôle de la conformité des entreprises, et le respect strict des conditions posées par le Ministère certificateur pour se présenter aux épreuves professionnelles (et en particulier de l'EP1). L'[arrêté du 2 mai 2025](#) applicable à la session 2026 le nécessite d'autant plus.

- Les modalités de communication entre maîtres d'apprentissage et apprentis ne garantissent pas encore à priori un suivi équitable et sécurisé des apprentis.
- Les outils de suivi des apprentis partagés entre le CFA et les structures montrent des écarts importants par rapport aux attentes. La qualité de la formation et de l'évaluation par compétences semble faire défaut en raison de la nature même des outils utilisés.

→ La commission de contrôle souhaite rappeler à l'ensemble des CFA la nécessité de s'inscrire dans les priorités pédagogiques du programme pluriannuel de contrôle et d'accompagnement 2023-2025 (pour information le [bilan en cours](#)), et notamment sur la priorité n°3, à savoir la construction de tableaux stratégiques de formation par compétences. Ils porteront une attention particulière à cet objectif (pour en savoir plus, la [fiche notice d'aide à la construction d'un TSF](#), et la fiche ressource [Q28E44](#)). S'agissant de l'évaluation par compétences, la consultation de la fiche ressource [Q11E20](#) est vivement conseillée.

Par ailleurs, s'agissant des CFA, les recommandations du « Précis de l'apprentissage » et de la convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage n'ont pas été suivies par la majorité d'entre-eux :

- « 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).
- « 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 » (extrait de la convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage).

→ L'inspecteur coordonnateur de la mission d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique peut être un interlocuteur à privilégier par les CFA. En fonction de la nature des questions, il pourra les relayer au service du rectorat directement concerné.

Enfin, l'enquête s'appuie uniquement sur du déclaratif des entreprises, et ne peut prétendre à être représentative de la situation réelle rencontrée dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les conclusions

Ce contrôle à l'initiative de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'inscrit dans un dispositif d'accompagnement du déploiement du protocole national de sécurisation des parcours en apprentissage des apprentis en CAP AEPE dans des entreprises de garde d'enfants à domicile.

Ce rapport pourrait servir utilement :

- Aux entreprises des services à la personne et aux CFA associés pour questionner leurs pratiques et procéder aux correctifs nécessaires et utiles ;
- Aux OPCO et aux porteurs du protocole national de sécurisation des parcours en apprentissage en CAP AEPE, dont la CPNE-FP ESAP.

Il est porté pour information à la connaissance des services de contrôle (DREETS PACA, DDETS de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, OPCO) et aux certificateurs qualité.

Enfin, la commission de contrôle tient à émettre de fortes inquiétudes dans les situations cumulant les éléments suivants :

1. Une structure de garde d'enfants à domicile (compte tenu de l'absence de maître d'apprentissage sur le lieu d'apprentissage) ;
2. Un « CFA tout à distance » (en raison de l'absence de travaux pratiques encadrés et donc de la difficulté de formation aux gestes professionnels) ;
3. Un contrat d'apprentissage dont la durée a été réduite à un an ;
4. Un contrat d'apprentissage réduit à un an pour un apprenti ne pouvant faire valoir un diplôme équivalent ou supérieur.

Ces situations, dès lors qu'elles s'agrègent, questionnent directement la capacité de ces acteurs de la formation à atteindre les objectifs assignés à l'apprentissage et tels que définis dans les articles du code du travail.

Une extrême vigilance est demandée à ces acteurs sur ces situations.

Le dispositif d'accompagnement porté par la mission régionale d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique Provence-Alpes-Côte d'Azur peut être sollicité par tout CFA et toute entreprise, en renseignant le formulaire accessible [en cliquant ici](#).

Un suivi en 2026, pour la troisième année consécutive, du déploiement du modèle de protocole national de sécurisation des parcours en apprentissage annexé à la convention collective des entreprises de services à la personne en septembre 2024 (Annexe « [Modèle de protocole d'apprentissage](#) » à la convention collective (Avenant du 11 octobre 2023) pourra être envisagé en fonction des suites données à ce rapport.

Copie pour information

☒ DREETS PACA – Pôle 3EC, SRC (pour relais à la DGEFP).

☒ OPCO –OPCO EP, UNIFORMATION

☒ Certificateurs qualité

☒ Autres :

- CPNE-FP ESAP
- DGESCO
- CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur (autres que ceux constituant l'échantillon cible de l'enquête).

ANNEXE n°1

Le cadre de référence en CAP AEPE incluant le protocole national (extrait de la fiche ressource régionale « [Recommandations pédagogiques en matière de contrôle de conformité des entreprises](#) »)

Une recommandation : dans le cas de recrutement d'apprentis dans des entreprises de garde d'enfants à domicile, le CFA a la responsabilité de vérifier que ces entreprises ont bien signé le protocole national de sécurisation des parcours en apprentissage (Annexe « [Modèle de protocole d'apprentissage](#) » à la convention collective (Avenant du 11 octobre 2023).

Extrait :

« Article 1^{er} - Champ d'application professionnel et géographique

Le présent avenant couvre l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective des entreprises de services à la personne.

Article 2 - Objet

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

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

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.
- Un autre avenant du 11 octobre 2023 à la Convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127) intitulé « [Indemnité Maître d'apprentissage](#) » a été publié.

Principe général :

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

S'agissant de la double professionnalisation au cœur de la formation préparant au CAP AEPE, le CFA doit s'assurer que les compétences acquises en milieux professionnels permettront à chaque apprenti de présenter l'ensemble des épreuves.

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

- **D'une expérience obligatoire auprès des moins de trois ans pour passer l'EP1**
ATTENTION : à compter de la session 2026, dans le cadre de sa formation, l'apprenti devra obligatoirement être intervenu auprès d'enfants de moins de 3 ans, pendant une durée minimale de 3 semaines (réf. [arrêté du 2 mai 2025](#)). Si ce principe n'est pas respecté, le candidat **ne sera pas autorisé à passer l'épreuve** pour laquelle la mention « non valide » sera attribuée. En conséquence, le diplôme ne pourra pas lui être attribué.
- **D'une expérience préconisée par le corps d'inspection de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur de 3 semaines au minimum auprès des enfants âgés de 3 à 6 ans afin de permettre le développement des compétences attendues et préparer l'EP2.**

Les CFA procéderont dès lors à des conventionnements avec des tierces entreprises si l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas l'une de ces situations

Référence : arrêté de création du diplôme du CAP AEPE du 30 novembre 2020

« Il est important de noter que les diverses activités de formation soient réalisées par l'apprenti en milieu professionnel dans une des structures identifiées dans le référentiel d'activités professionnelles (RAP). En cas de situation d'organisation n'offrant pas tous les aspects de la formation, l'article R. 6223-10 et suivants du code du travail sera mis en application ».

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

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

Les autres obligations :

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

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

- Soit titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine de la petite enfance et justifiant d'une année d'exercice professionnel en rapport avec la petite enfance. A noter que cette condition est modifiée à compter de la session 2026 par l' [arrêté du 2 mai 2025](#) selon les termes suivants : « soit titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine de la petite enfance d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et justifie d'une année d'exercice professionnel en rapport avec la petite enfance ».
- « Soit en mesure de justifier de deux années d'exercice professionnel en rapport avec la petite enfance ».

Afin d'assurer la cohérence de la formation, l'équipe pédagogique du centre de formation d'apprentis doit veiller à informer le maître d'apprentissage des objectifs de la formation en milieu professionnel et des activités à mettre en œuvre pour permettre le développement des compétences attendues.

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

Extrait du référentiel du CAP AEPE

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

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

- **Obligation pour ces organismes de respecter le protocole national porté par la CPNEFP et validé par la DGEFP**

Dans le détail

Obligation pour l'entreprise de :

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

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

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

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

S'assurer, sur toute la durée du contrat, de l'intégration et de la progression pédagogique de l'apprenti dans l'entreprise et du relais avec l'organisme de formation et plus particulièrement avec l'enseignant référent. Accompagner l'apprenti selon une progression pédagogique déterminée sur la base des compétences à développer identifiées.

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

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

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

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

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

Obligation pour l'organisme de formation de :

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

ANNEXE n°2

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'heures 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 présenteielle 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.**