

## FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)

RÉGION ACADEMIQUE  
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

MISSION D'INFORMATION, DE CONTRÔLE &amp; ACCOMPAGNEMENT PÉDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

## APPRENTISSAGE : la foire aux questions

Dernière mise à jour : 22 décembre 2023 (parties surlignées en jaune)

Ce document liste tout un ensemble de propositions de réponse aux différents cas portés à la connaissance du coordonnateur régional par les CFA. Ces réponses sont rédigées par le coordonnateur lui-même et/ou par des experts sollicités. Pour plus de praticité, tous ces cas sont classés en fonction des indicateurs du référentiel qualité « QualiOpi ».

Pour accéder à la FAQ 2024, [cliquez directement ici](#).

**Nota bene :** Pour trouver plus facilement la réponse à vos questionnements, trois options possibles :

- Utilisez la fonctionnalité « Rechercher » (Ctrl + F) en tapant un ou des mots clefs (exemple : rupture contrat),
- Utilisez les liens hypertextes à partir du tableau de rappel des indicateurs QualiOpi (après le sommaire)
- Se repérer à partir du sommaire.

## Table des matières

<b>Indicateur n°1</b> .....	<b>8</b>
1.1 L'affichage .....	8
1.2 Les plaquettes de présentation des formations .....	8
1.2.1 Appréciation générale .....	9
1.2.2 Focus sur les intitulés des formations .....	11
1.2.3 Focus sur la gratuité de la formation .....	12
1.2.4 Focus sur la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) .....	13
1.2.5 Focus sur la rémunération des apprentis .....	14
1.2.6 Focus sur les aides pour les apprentis .....	17
1.2.7 Focus sur les aides de l'Etat .....	20
1.3 L'usage de logos et autres références du certificateur .....	22
<b>Indicateur n°2</b> .....	<b>23</b>
1.4 La valeur ajoutée des établissements .....	23
1.5 Les taux d'insertion professionnelle .....	26
<b>Indicateur n°3</b> .....	<b>26</b>
1.6 Le mode de calcul des taux de réussite .....	26
1.7 Certification (diplômes, titres, CQP) et blocs de compétences / CCP .....	26
<b>Indicateur n°4</b> .....	<b>27</b>
<b>Indicateur n°5</b> .....	<b>27</b>
<b>Indicateur n°6</b> .....	<b>27</b>
<b>Indicateur n°7</b> .....	<b>27</b>
1.8 L'anglais en CAP .....	27
1.9 Référentiel de formation .....	27
1.10 Disciplines d'enseignement et volumes horaires .....	28
1.11 Progressions pédagogiques .....	28
1.12 Modalités pédagogiques (chef d'oeuvre, co-intervention, ...) .....	29
1.12.1 La co-intervention et le chef d'oeuvre en apprentissage .....	30
1.12.2 L'évaluation du chef d'oeuvre en CAP et en bac pro .....	31
1.13 L'évaluation en CCF .....	33
1.13.1 La formation continue des formateurs intervenant dans les formations habilitées au CCF .....	34
1.13.2 La notion d'habilitation de droit .....	34
1.13.3 La demande d'habilitation au CCF .....	36

1.13.4	Le cas spécifique des établissements privés sous contrat .....	41
1.13.5	La durée de l'habilitation au CCF .....	42
1.13.6	La nature des épreuves en CCF .....	42
1.13.7	Cas du BP .....	43
1.13.8	Cas de l'épreuve de CCF d'arts appliqués en CAP .....	43
1.13.9	La question du maintien des notes CCF suite à un changement de statut au cours du cycle de formation .....	44
1.13.10	L'archivage des épreuves en CCF .....	45
1.13.11	Les aménagements des épreuves en CCF pour des publics spécifiques (par exemple en situation de handicap, ...).....	45
1.13.12	Le CCF dans le cas de mixités de public .....	46
<b>Indicateur n°8</b>	<b>.....</b>	<b>47</b>
1.14	Les tests de positionnement en français et en mathématiques .....	47
1.15	Aménagement de la durée du contrat d'apprentissage .....	48
1.15.1	Positionnement pédagogique : cas général – Mise à jour 1 <sup>er</sup> décembre 2023 .....	48
1.15.2	Nouveau positionnement en cours de cycle (les possibilités selon la réglementation en vigueur) .....	54
1.15.3	Positionnement et réduction de la durée du contrat.....	56
1.15.4	Positionnement et allongement de la durée du contrat.....	66
1.15.5	Aménagement dans le cadre d'une mixité de parcours .....	67
1.15.6	La règle du prorata temporis .....	69
1.15.7	Le cas des entrées en apprentissage en cours de cycle .....	71
1.15.8	Le cas particulier du positionnement réglementaire pour la formation initiale (statut scolaire) et la formation continue ..	72
1.16	Aménagement du contenu du parcours de formation .....	75
<b>Indicateur n°9</b>	<b>.....</b>	<b>75</b>
1.16.1	Les alternatives proposées à une personne sans contrat d'apprentissage à l'issue des 3 mois réglementaires .....	75
<b>Indicateur n°10</b>	<b>.....</b>	<b>76</b>
1.16.2	Les aménagements de parcours de formation .....	76
1.16.3	Cas particuliers liés aux référentiels des diplômes.....	79
1.16.4	La gestion des alternants en mixité de public.....	79
<b>Indicateur n°11</b>	<b>.....</b>	<b>81</b>
<b>Indicateur n°12</b>	<b>.....</b>	<b>81</b>
1.17	Prévenir les ruptures de contrat.....	81
1.17.1	Le changement d'entreprise.....	82
1.17.2	La gestion de l'absentéisme des apprentis – Mise à jour 4 décembre 2023 .....	82
1.17.3	La gestion des absences pour fêtes religieuses .....	92
1.17.4	La gestion des absences pour la passation du permis de conduire.....	93
1.17.5	La gestion des absences pour congés maternité / paternité, maladie et congés pour événements familiaux.....	94
1.17.6	Les cas de harcèlement ou de violence au travail .....	104
1.17.7	Les conditions de travail des apprentis en entreprise.....	108
1.17.8	Les congés payés .....	112
1.18	La rupture du contrat d'apprentissage.....	113
1.18.1	Suite à un conseil de discipline.....	114
1.18.2	Autres cas – Mise à jour 21 décembre 2023 .....	121
1.19	Favoriser l'engagement des apprentis .....	125
1.19.1	L'élection au conseil de vie lycéenne .....	125
<b>Indicateur n°13</b>	<b>.....</b>	<b>126</b>
1.20	Le rythme d'alternance – Mise à jour 11 décembre 2023 .....	126
1.21	Les visites en entreprise – Mise à jour 6 décembre 2023 .....	126

1.22	Les situations à risque en entreprise.....	128
1.23	La gestion de l’alternance (liens avec les maîtres d’apprentissage, livret d’apprentissage, etc.).....	129
<b>Indicateur n°14 .....</b>		<b>133</b>
<b>Indicateur n°15 .....</b>		<b>133</b>
1.24	L’accès aux restaurants universitaires – Mise à jour 12 décembre 2023.....	133
1.25	Les pratiques addictives – Mise à jour 10 décembre 2023.....	134
1.26	Les choix d’un CFA vis-à-vis de la candidature d’un postulant à l’apprentissage .....	134
1.27	La conservation des données RGPD .....	135
1.28	Les guides de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage.....	135
1.29	Les autorisations d’absence en CFA pour mise à disposition exceptionnelle en entreprise.....	135
1.30	Les accidents de trajet – Mise à jour 13 décembre 2023.....	135
1.31	Le cumul d’emploi .....	136
1.32	Le cumul de formation .....	137
1.33	Le port du voile .....	137
1.34	En matière de règles applicables en santé et sécurité au travail.....	139
1.34.1	Le document unique .....	139
1.34.2	Le point spécifique sur le travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers dans le CERFA .....	140
1.35	La délivrance de la carte « Etudiant des métiers » aux apprentis .....	143
1.36	La prise en charge des cotisations sociales suite à la rupture du contrat d’apprentissage .....	144
<b>Indicateur n°16 .....</b>		<b>144</b>
1.37	L’inscription au BTS – Mise à jour 14 décembre 2023 .....	144
1.38	Le dépassement des dates limites d’inscription – Mise à jour 13 décembre 2023 .....	145
1.39	L’inscription à l’examen en langue vivante .....	145
1.40	Le passage du BP Préparateur en pharmacie au DEUST .....	146
1.41	Le cas des sportifs de haut-niveau.....	146
1.42	L’accès à une mention complémentaire .....	147
1.43	L’accès à un titre professionnel .....	148
1.44	La rénovation des référentiels .....	150
1.45	Bulletins et conseil de classe.....	154
1.46	Le statut de « candidat libre » à l’examen .....	155
1.47	L’usage du dictionnaire pendant les examens .....	156
1.48	« L’abandon de poste » d’un apprenti .....	156
1.49	Les limites de l’accompagnement par le coordonnateur régional – Mise à jour 5 décembre 2023 .....	158
1.50	Le redoublement pendant le cycle de formation .....	159
1.51	Le redoublement après un échec à l’examen .....	159
1.52	Les documents pédagogiques à utiliser .....	165
1.53	La rédaction d’un CERFA .....	165
1.54	Le programme de formation dans les enseignements généraux .....	167
1.55	Le calendrier des examens.....	167
1.56	L’inscription des apprentis suite à la rupture du contrat d’apprentissage – Mise à jour 1 <sup>er</sup> décembre 2023 .....	168
1.57	L’inscription des apprentis sous le statut de candidat libre.....	170
1.58	L’inscription des apprentis.....	171
1.59	Les attentes du Ministère de l’Education nationale en tant que Ministère certificateur .....	176
1.60	Les coordonnées des services et acteurs de l’apprentissage au sein des Rectorats – Mise à jour 8 décembre 2023 .....	178
1.61	La direction d’un CFA.....	179
1.62	Obligation d’immatriculation .....	179

1.62.1	Immatriculation auprès de la DREETS .....	179
1.62.2	Immatriculation auprès du Rectorat (UAI) .....	180
1.63	Conditions d'ouverture de formations en apprentissage .....	182
1.63.1	« L'habilitation à former » délivrée par le Ministère certificateur pour préparer des diplômes – Mise à jour 23 décembre 2023 182	
1.63.2	Conditions d'ouverture de formations en apprentissage visant des diplômes de l'Education nationale .....	186
1.63.3	Conditions d'ouverture de formations en apprentissage visant des diplômes de l'enseignement supérieur .....	194
1.64	Conditions de certification (diplômes, habilitation, ...) .....	194
1.64.1	Conditions de passation des examens .....	194
1.64.2	Conditions de certifications – Mise à jour 29 novembre 2023 .....	195
1.64.3	Conditions de diplômes.....	195
1.64.4	Conditions de dispenses d'épreuves .....	199
1.64.5	Bénéfice des notes à l'examen .....	200
1.64.6	Inscription des candidats aux examens dans le cas de CFA à distance – Mise à jour 29 novembre 2023 .....	200
1.64.7	Pix .....	202
1.64.8	La certification en langue anglaise en BTS .....	203
1.64.9	La certification Santé et sécurité au travail (SST) .....	203
1.65	Conditions de date d'entrée en apprentissage.....	204
1.66	Conditions d'âge pour accéder à l'apprentissage.....	211
1.66.1	Généralités.....	211
1.66.2	Avant 15 ans .....	213
1.66.3	A partir de 15 ans – Mise à jour 21 décembre 2023 .....	224
1.66.4	Jeunes étrangers – Mise à jour 13 décembre 2023 .....	226
1.66.5	Moins de 16 ans en prépa-apprentissage.....	229
1.66.6	Mineurs émancipés .....	231
1.66.7	Plus de 30 ans .....	231
1.67	Conditions de temps passé en entreprise.....	232
1.68	Conditions de temps passé en CFA.....	238
1.68.1	L'émargement des apprentis en question .....	238
1.68.2	Cas généraux.....	239
1.68.3	Dépassement des horaires au-delà de 35 heures .....	246
1.68.4	Dans le cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage .....	249
1.68.5	Dans le cas d'apprentis en mixité de parcours .....	253
1.68.6	Dans le cas d'apprentis sans entreprise.....	254
1.68.7	Dans le cas d'apprentis redoublants .....	254
1.69	Conditions de concordance entre entreprise et référentiel du diplôme .....	257
1.69.1	Cas particuliers – Mise à jour 8 décembre 2023 .....	257
1.69.2	Cas entraînant le conventionnement avec une autre entreprise (en France) – Mise à jour 21 décembre 2023 .....	274
1.69.3	La situation des apprentis dont le contrat d'apprentissage est rompu ou suspendu .....	278
1.69.4	Le cas des diplômes relevant d'autres ministères certificateurs.....	278
1.70	Le diplôme intermédiaire en bac pro .....	278
1.71	Les épreuves facultatives à l'examen .....	279
1.72	Conditions de refus de l'inscription d'un apprenti par le CFA .....	280
1.73	Obligation de choisir un CFA.....	280
1.74	Les consignes pour la passation des examens .....	281
1.75	Les livrets de formation à transmettre aux jurys de délibération.....	281
1.76	Le contrôle pédagogique par le certificateur.....	283

<b>Indicateur n°17</b> .....	<b>285</b>
1.77 Les frais de premier équipement .....	285
1.78 Le numérique dans les enseignements .....	286
1.78.1 Ressources numériques .....	286
1.78.2 Formation à distance .....	286
1.79 Le solde de la taxe d'apprentissage – Mise à jour 29 novembre 2023 .....	291
<b>Indicateur n°18</b> .....	<b>303</b>
<b>Indicateur n°19</b> .....	<b>303</b>
1.80 L'accès aux ressources de l'Education nationale .....	303
<b>Indicateur n°20</b> .....	<b>303</b>
1.81 Mobilité nationale et internationale .....	303
1.82 Conseil de perfectionnement .....	306
<b>Indicateur n°21</b> .....	<b>307</b>
1.83 Les obligations de service .....	307
1.84 Les enseignants et la mixité de public .....	307
1.85 La convocation des formateurs aux examens .....	312
1.86 Le recrutement des formateurs en CFA .....	312
1.87 L'évaluation des formateurs en CFA .....	315
<b>Indicateur n°22</b> .....	<b>315</b>
1.88 La formation à la pratique du CCF .....	315
<b>Indicateur n°23</b> .....	<b>316</b>
1.89 L'impact d'un arrêt maladie d'un employeur maître d'apprentissage .....	316
1.90 La signature d'un contrat avec une entreprise de travail temporaire .....	317
1.91 La signature d'un contrat avec des entreprises saisonnières .....	318
1.92 Le cas des postulants à l'apprentissage sans employeur à l'issue des 3 mois réglementaires – Mise à jour 6 décembre 2023 ..	318
1.93 Le cas des candidats sans employeur à l'issue des 6 mois réglementaires .....	319
1.94 La couverture sociale des postulants à l'apprentissage sans employeur et des rupturants – Mise à jour 24 octobre 2023 - N..	320
1.95 Le cas des entreprises saisonnières .....	321
1.96 La succession de contrat .....	322
1.97 Les horaires de travail .....	322
1.98 Le lien vers les FILS d'actualité Apprentissage .....	323
1.99 Date de début du contrat et dispositif « CFA 3 mois » .....	323
1.100 L'impact du nouveau CERFA sur l'immatriculation UAI .....	323
1.101 La signature d'un contrat d'apprentissage avant la réussite au diplôme .....	323
1.102 La clause de dédit formation dans un contrat d'apprentissage .....	324
1.103 Le cas des intermittents du spectacle .....	324
1.104 L'emploi pendant la période de recherche d'entreprise .....	325
1.105 Les avenants au contrat d'apprentissage .....	325
1.106 L'éligibilité des CCP et des blocs de compétences à la certification .....	325
1.107 Les problématiques dans la signature des contrats d'apprentissage .....	325
1.108 La veille sur les diplômes professionnels .....	326
1.109 L'accès au stage pour les jeunes sans contrat d'apprentissage .....	326
1.110 Le droit à des congés payés supplémentaires .....	329
1.111 La mise en détention d'un apprenti .....	330
1.112 La connexion à la plateforme mesdemarches.emploi.gouv.fr .....	331
1.113 L'arrêt de travail .....	332

1.114	La direction d'un CFA .....	333
1.115	La formation en entreprise .....	333
1.116	Les modifications à faire dans le CERFA suite à des changements dans le parcours de formation .....	335
1.117	L'annulation d'une session de formation en apprentissage .....	336
1.118	Les droits et obligations de l'employeur en périodes de fêtes .....	336
1.119	La durée d'un contrat d'apprentissage .....	337
1.120	Nombre maximal d'apprentis .....	337
1.121	Gratification en stage .....	339
1.122	Focus sur les conditions d'inscription dans un CFA .....	340
1.123	La FCIL .....	342
1.124	Les modalités d'accès à l'apprentissage des jeunes mineurs / majeurs non accompagnés .....	342
1.125	Les questions portant sur le contrat d'apprentissage en tant que contrat de travail .....	345
1.126	L'action de formation en situation de travail (AFEST) .....	347
<b>Indicateur n°24</b>	<b>.....</b>	<b>347</b>
1.127	Le dépôt d'une nouvelle certification auprès de France compétences .....	347
<b>Indicateur n°25</b>	<b>.....</b>	<b>347</b>
<b>Indicateur n°26</b>	<b>.....</b>	<b>347</b>
1.128	La RQTH .....	347
1.129	Une saisine par un représentant légal d'un apprenti RQTH .....	348
1.130	Les aménagements pour des apprentis en situation de handicap .....	349
<b>Indicateur n°27</b>	<b>.....</b>	<b>359</b>
1.131	La délégation de formation – Mise à jour 15 décembre 2023 .....	359
<b>Indicateur n°28</b>	<b>.....</b>	<b>360</b>
1.132	La formation des maîtres d'apprentissage .....	361
1.133	Les « défaillances » d'un maître d'apprentissage .....	361
1.134	L'encadrement d'un mineur / majeur par le maître d'apprentissage .....	361
1.135	Les critères d'éligibilité à la fonction de maître d'apprentissage .....	361
1.136	L'absence de maîtres d'apprentissage qualifiés .....	368
<b>Indicateur n°29</b>	<b>.....</b>	<b>369</b>
1.137	L'offre de formation .....	369
1.138	La gestion des stagiaires de la formation continue .....	370
1.139	Le référencement des formations dans Parcoursup – Mise à jour 18 décembre 2023 .....	370
1.140	Les actions d'information et de découverte des métiers et des formations en apprentissage .....	371
1.141	La récupération du diplôme .....	372
1.142	La situation des apprentis en situation de handicap .....	372
1.143	Le changement de CFA .....	372
<b>Indicateur n°30</b>	<b>.....</b>	<b>373</b>
<b>Indicateur n°31</b>	<b>.....</b>	<b>373</b>
1.144	Les médiateurs de l'apprentissage .....	373
<b>Indicateur n°32</b>	<b>.....</b>	<b>373</b>
1.145	Le programme annuel de contrôle (le dispositif de « contrôles préventifs ») – Mise à jour 15 décembre 2023 .....	373

## Préambule : rappel des indicateurs QualiOpi (et lien avec Eduform)

Indicateurs QualiOpi		Indicateurs Eduform
<b>CRITÈRE 1 : Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus</b>		
<a href="#">N°1</a>	Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.	N°7
<a href="#">N°2</a>	Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.	N°8
<a href="#">N°3</a>	Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.	N°9
<b>CRITÈRE 2 : L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires lors de la conception des prestations</b>		
<a href="#">N°4</a>	Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ ou le financeur concerné(s).	N°11
<a href="#">N°5</a>	Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluable de la prestation	N°12
<a href="#">N°6</a>	Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.	N°13
<a href="#">N°7</a>	Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.	N°14
<a href="#">N°8</a>	Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.	N°15
<b>CRITÈRE 3 : L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre</b>		
<a href="#">N°9</a>	Le prestataire informe les publics bénéficiaires des conditions de déroulement de la prestation.	N°18
<a href="#">N°10</a>	Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.	N°19
<a href="#">N°11</a>	Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.	N°20
<a href="#">N°12</a>	Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.	N°21
<a href="#">N°13</a>	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.	N°23
<a href="#">N°14</a>	Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté.	N°24
<a href="#">N°15</a>	Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.	N°25
<a href="#">N°16</a>	Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.	N°26
<b>CRITÈRE 4 : L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre</b>		
<a href="#">N°17</a>	Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques...).	N°29
<a href="#">N°18</a>	Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux...).	N°30
<a href="#">N°19</a>	Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.	N°31
<a href="#">N°20</a>	Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.	N°32
<b>CRITÈRE 5 : La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations</b>		
<a href="#">N°21</a>	Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations.	N°33
<a href="#">N°22</a>	Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.	N°34
<b>CRITÈRE 6 : L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel</b>		
<a href="#">N°23</a>	Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements.	N°38
<a href="#">N°24</a>	Le prestataire réalise une veille sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements.	N°39
<a href="#">N°25</a>	Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.	N°40
<a href="#">N°26</a>	Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap.	N°41
<a href="#">N°27</a>	Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.	N°42
<a href="#">N°28</a>	Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.	N°44
<a href="#">N°29</a>	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.	N°27 et 43
<b>CRITÈRE 7 : Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées</b>		
<a href="#">N°30</a>	Le prestataire recueille les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.	N°4
<a href="#">N°31</a>	Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation.	N°5
<a href="#">N°32</a>	Le prestataire met en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.	N°6

Indicateur n°1 Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.

### 1.1 L'affichage

Le précis parle des lieux de formation mais le texte précise les centres de formation. Est-ce que je dois comprendre par centres de formation tous les lieux où sont dispensées les formations (CFA et UFA) ou uniquement le CFA. Les UFA ne faisant pas partie des locaux du CFA, sont-elles concernées par cet affichage ?

Enfin une UFA a affiché la devise à l'intérieur de son établissement. Dois-je lui demander de l'afficher sur la façade comme le texte le précise ?

#### Code du travail

##### Partie législative (Articles L1 à L8331-1)

##### Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie (Articles L6111-1 à L6523-7)

##### Livre II : L'apprentissage (Articles L6211-1 à L6261-2)

##### Titre III : Dispositions spécifiques applicables aux centres de formation d'apprentis (Articles L6231-1 à L6235-6)

##### Chapitre Ier : Missions des centres de formation d'apprentis (Articles L6231-1 à L6231-7)

Naviguer dans le sommaire du code

> Article L6231-7

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019

Création LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24 (V)

La devise de la République, le drapeau tricolore et le drapeau européen sont apposés sur la façade des centres de formation d'apprentis. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 est affichée de manière visible dans les locaux des mêmes établissements.

Versions

Liens relatifs

### 1. Un affichage républicain

Le CFA dispense de la formation initiale et concourt aux objectifs éducatifs de la Nation. A ce titre, la loi exige que la devise de la République, le drapeau tricolore et européen soient apposés sur la façade du CFA. Cet affichage doit être, en fait, réalisé sur tous les lieux de formation.

La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen est, de plus, affichée de manière visible dans les locaux du CFA.

Références : Article L.6231-7 du code du travail

Votre raisonnement ne tient pas. Car cela ne peut pas concerner par exemple les CFA "hors murs" ou signataires de contrat pour des UFA ou des antennes... L'affichage doit être réalisé dans tous les lieux de formation.

Je vous invite à vous reporter à la fiche qualité pédagogique « Indicateur 1 (Publication, communication du CFA) : Fiche Q1E7 »

Les obligations d'affichage ne concernent-elle que les établissements dispensant de la formation initiale?

Dans la page régionale "Information et contrôle pédagogique" : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pédagogique-122119> dans l'enjeu n°4, puis dans le Guide régional de référence pour les CFA (adresse directe : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>), il est précisé en page 37 les obligations en terme d'affichage.

Un article du Code du travail est spécifique pour les CFA proposant des formations par apprentissage.

L'Article L 6231-7 du Code du travail rappelle les obligations du CFA en matière d'affichage :

L'OF-CFA appose « sur la façade », « la devise de la République, le drapeau tricolore et le drapeau européen ».

S'agissant de « la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 », elle est affichée « de manière visible dans les locaux des mêmes établissements »

Existe-t-il des modèles disponibles, des tailles imposées... ?

Dans nos anciens locaux, nous avons réalisé tout cela sans tenir compte d'éventuelles normes imposées

Je n'ai pas connaissance de modèles imposés, je pars du principe que seule l'obligation de résultat compte. Je vous précise pour autant un lien vers la charte graphique du Gouvernement, dans lequel figurent certains éléments en réponse à votre question :

<https://www.gouvernement.fr/marque-Etat>

### 1.2 Les plaquettes de présentation des formations



### 1.2.1 Appréciation générale

Les commentaires apportés à un CFA à la suite de l'analyse de son site internet

SI TITULAIRE D'UN CAP/BEP OU BAC – 385 heures de formation

Il faudrait préciser la durée du contrat associé au nombre d'heures en formation. En l'occurrence, vous m'aviez parlé de 10 mois. Car pour rappel, vous devez respecter un volume horaire minimum d'enseignement en CFA. Extrait de la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)", page 16 :

« Décret n°2020-624 du 22 mai 2020 : Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :

- CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)".

MAIS, le cycle normal pour préparer un CAP est de 2 ans. Si vous faites le choix d'aménager le contrat (par réduction de sa durée), vous devez procéder par la signature d'une convention tripartite qui atteste sur quelle(s) base(s), compte tenu du profil de chacun des apprentis, vous procédez à une réduction du contrat à 10 mois (cf la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)", page 17). Cette convention tripartite est obligatoire lors de l'inscription du candidat. Elle n'est pas requise pour les "candidats libres", mais les "vrais candidats libres" le précise (cf en suivant).

ÉPREUVE GÉNÉRALE (coquille / Écrire si besoin : Épreuves de l'enseignement général)

EG1 – Français, Histoire-Géographie, Éducation morale et civique

EG2 – Mathématiques et Sciences physiques et chimiques

PSE – Prévention Santé Environnement

Or, il n'est pas fait état de l'EPS ni du chef d'oeuvre. Sauf si les candidats s'inscrivent sous le statut de "candidat libre".

Vous indiquez par ailleurs : "Les personnes formées par l'organisme se présentent en candidat libre à l'examen organisé par l'académie (...)

IMPORTANT : Les personnes formées par l'organisme se présentent en candidats libres à l'examen (...)".

Mais attention, vous devez impérativement respecter les conditions suivantes :

En CAP

- Aucune condition d'âge ou de diplôme n'est requise pour les candidats suivant un enseignement à distance. Selon l'article D.337-7 du code de l'éducation, les candidats majeurs au 31 décembre de l'année de l'examen au CAP peuvent se présenter sans avoir suivi de formation. Aucune attestation d'expérience professionnelle ou de périodes de formation en milieu professionnel n'est exigée ;

- 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 organisme de formation (hors ceux proposant de l'enseignement à distance).

Donc, cela est valable uniquement pour les candidats suivant un enseignement à 100% distanciel .... et non pour les autres. Pour ces derniers, l'EPS et le chef d'oeuvre notamment sont obligatoires.

Il s'agit d'une confusion importante de votre part et je vous remercie de rectifier ces éléments au plus vite.

Vous écrivez : "Nos centres sont certifiés QUALIOPi qui atteste de la qualité de l'enseignement de nos formations". Or, la marque QualiOpi n'atteste en rien cette qualité qui dépend exclusivement du certificateur.

Par contre, extrait de la page : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/article/qualiopi-marque-de-certification-qualite-des-prestataires-de-formation>

"La marque « Qualiopi » vise à :

*attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences ; permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers".*

Pour rappel également, [la fiche test Q1E7](#) qui reprend les éléments clefs et les points de vigilance en matière d'affichage.

J'attends votre retour et la confirmation que vous avez bien pris en compte l'ensemble de ces remarques. Ces correctifs concernent également les autres centres. J'en informe l'ensemble de mes homologues dans les autres académies.

Je vous remercie de noter ces nouveaux éléments qui nécessiteraient des correctifs :

- Certaines conventions de formation ne mentionnent aucune modalité de formation. Il est stipulé : "la formation s'effectue." Aucune mention : présentiel ? distance ? etc.
- Il est également écrit : « A l'issue des résultats, l'organisme de formation délivre au stagiaire le CAP (...) en cas de réussite ». Or, seul le Ministère certificateur a légitimité pour remettre ses diplômes aux candidats. Je vous remercie de supprimer cette phrase de vos conventions de formation.
- Enfin, vous mentionnez sur votre site, partie apprentissage, un taux de réussite de 100% en 2021-2022. Sauf erreur de ma part, et comme indiqué dans votre précédent message, vous avez ouvert vos premières formations par apprentissage à la rentrée 2022.

Je suis interpellé par le service des examens et concours du Rectorat d'Aix-Marseille dans le cadre de l'inscription de vos candidats à la session d'examens 2023.

L'analyse des premières pièces déposées dans Cyclades révèle plusieurs incohérences, et en particulier des contrats de professionnalisation signés pour des stagiaires de moins de 16 ans.

Or, l'âge minimum pour signer un contrat de professionnalisation est de 16 ans, et il n'existe pas de dérogation en la matière. En l'état, et sauf éléments complémentaires, ces candidats ne peuvent pas être inscrits à l'examen.

Le cas est différent pour les apprentis, qui ont la possibilité de signer un contrat d'apprentissage à partir de 15 ans. Or, votre OF n'est pas immatriculé en tant que CFA, et sauf erreur de ma part, il ne s'agit pas d'apprentissage.

Cette alerte m'a conduit à consulter votre site internet.

Je vous remercie de procéder sans délai aux modifications suivantes :

- Supprimer les parties qui font référence aux compétences de vos formateurs. Et notamment les phrases suivantes : "Les compétences de nos enseignants sont toutes validées par le Rectorat (...)" NOS ATOUTS : les compétences des Enseignants validés par le Rectorat (...) Notre équipe d'enseignants diplômés d'Etat et membre des Jurés vous formeront au sein de nos locaux (...) le

seul Centre qui vous accompagne avec professeurs diplômés d'Etat et donc membre des jurés d'examen". Sauf si vous en apportez la preuve contraire, je considère que ce sont des allégations mensongères, et à ce titre, ces phrases doivent être supprimées.

- Supprimer toute mention à des conditions d'âge non réglementaires : "Notre Ecole Accessible dès 15 ans – 2 ans de formation + classe Adulte : 1 an (...) Préparation au CAP en 2 ans : – Dès 14 ans, les élèves pourront intégrer la classe de CAP (...) pour une formation d'une durée de 24 mois (...)".
- Mettre à jour votre site s'agissant des contenus des référentiels des diplômes. Car il est fait référence à des anciens référentiels ...

#### Remarques diverses portées à la connaissance d'OF-CFA à la lecture de plaquettes par le coordonnateur :

- La plaquette vise tout public ... mais les tarifs annoncés pour "tout public" sont de 6750 €. Faut-il rappeler la gratuité de la formation en apprentissage ?
- Une plaquette indifféremment faite pour les apprentis et les stagiaires de la formation professionnelle pose la question du volume horaire en entreprise qui ne correspond pas à celui passé par un alternant sous contrat de travail (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), et à la notion de stage qui ne peut correspondre en l'occurrence qu'aux seuls stagiaires de la formation professionnelle qui ne relèvent pas d'un contrat de travail (comme les demandeurs d'emploi dans le cadre de financement région par exemple ou dans votre cas plus précisément, de première formation ou de reconversion en formation professionnelle continue).
- Je vous rappelle si besoin qu'en apprentissage, et si les entreprises dans lesquelles sont placés les apprentis ne couvrent pas l'ensemble des secteurs visés dans le référentiel, il est obligatoire de procéder à des conventionnements avec des autres entreprises
- Je ne note pas l'éducation physique et sportive dans votre plaquette. Autant l'EPS n'est pas obligatoire en formation continue, autant elle l'est en formation initiale par apprentissage. Pour rappel, je vous invite à consulter la [fiche ressource sur les spécificités des deux contrats d'alternance](#).
- "Pré-requis : niveau bac". Je vous rappelle le décret n°2019-215 du 21 mars 2019 relatif aux modalités d'admission en section de techniciens supérieurs et modifiant le code de l'éducation. Ce décret supprime l'admission en section de techniciens supérieurs (STS) sans avoir obtenu le baccalauréat ou l'un des titres ou autres diplômes prévus au 4° de l'article D. 612-30 pour les candidats en formation initiale (voie scolaire et apprentissage).
- Modalités d'évaluation : vous indiquez "en cours de formation : contrôle continu écrit et oral sur les modalités et objectifs de l'examen final avec délivrance d'un compte rendu par semestre". Formulé ainsi, il ne faudrait pas laisser croire que votre formation est habilitée au "contrôle en cours de formation".
- BTS ... (Diplôme de niveau III) : je vous rappelle que la nouvelle nomenclature des diplômes (datant de janvier 2018) place le BTS au niveau 5 (cf la fiche ressource en PJ également accessible sur [la page régionale sur l'information et le contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#))
- Vous faites référence à des matières .... vous pouvez davantage faire référence aux blocs de compétences du référentiel ...
- Je note que la plaquette du BP ... porte sur le BP en apprentissage mais dans le bas de page, il est fait référence à "Ecole .... - Formation continue d'adultes". Il s'agirait de bien différencier votre OF de votre OF-CFA pour éviter les confusions entre les deux formations.  
Pour rappel, je vous invite à consulter la [fiche ressource sur les spécificités des deux contrats d'alternance](#), accessible depuis la [page régionale](#) dédiée à l'information et au contrôle pédagogique
- Je note la tarification proposée qui ne devrait pas être indiquée sous cette forme pour des formations préparées en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.
- Public visé : vous écrivez "Tous publics âgés de plus et de moins de 18 ans". La formulation prête à confusion. Je vous rappelle si besoin le public cible en apprentissage (consulter l'annexe n°8 page 46 du Guide d'autoévaluation disponible sur la page régionale dédiée à l'information et au contrôle pédagogique (en accès direct [en cliquant ici](#)) ou directement en PJ.
- "Durée : 1 ou 2 années scolaires". L'apprentissage est une formation initiale, mais elle se différencie du statut scolaire. Cette référence prête également à mon sens à confusion. La durée d'un contrat d'apprentissage peut varier de 6 mois à 3 ans (sauf exceptions) - se reporter à la fiche Positionnement et durée de formation accessible depuis la page régionale (ou en PJ également - page 12, les cas les plus courants).
- "Nombre d'heures varie selon le positionnement pédagogique" : Pour être précis, le positionnement peut conduire à une réduction ou un allongement de la durée du contrat d'apprentissage. Et par incidence, au prorata temporis, à la réduction ou l'allongement de la durée de la formation ... (plus de précisions dans la fiche ressource Positionnement).
- "Dates de rentrée en formation réglementées par l'Académie" : c'est une erreur, et vous ne pouvez pas l'écrire ainsi. Je rappelle que depuis la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel", les entrées et les sorties "permanentes" sont permises. Il est vrai que ces flux sont régulés encore par la date des sessions d'examen mais des aménagements vont voir le jour (cf information du jour dans la colonne veille de la page régionale). Vous trouverez dans la fiche Positionnement une partie spécifique sur ce sujet.
- Vous référencez des matières dans les domaines généraux et professionnels. Je vous encourage à reprendre les termes exacts des blocs de compétences des référentiels de formation. Les référentiels étant conçus par blocs de compétences, il est attendu également que les maquettes pédagogiques, les tableaux stratégiques de formation soient construits par blocs de compétences. Je vous invite à consulter les deux fiches ressources accessibles sur la page régionale : L'essentiel à savoir sur les compétences et les blocs de compétences [MCP - Compétences et blocs de compétences \(Mise à jour 12 juillet 2021\)](#) et L'ingénierie pédagogique par compétences, un modèle pour l'alternance ? [MCP - Ingénierie pédagogique par compétences \(Mise à jour 22 juillet 2021\)](#)
- Important : vous ne mentionnez ni l'EPS ni la Prévention Santé Environnement dans les domaines généraux. [Ces deux enseignements sont pourtant obligatoires](#). Sauf pour les candidats ayant déjà obtenu un diplôme de l'éducation nationale et qui pourraient être dispensés des unités générales. La publication de l'arrêté du 11 juin 2021 a fait l'objet de communication sur la [page régionale](#) dédiée à l'information et au contrôle pédagogique (colonne veille, fiche ressource veille réglementaire ou

encore dans la foire aux questions - page 18) : Extrait : "Actualité : Publication de l'arrêté du 11 juin 2021 modifiant les arrêtés relatifs à l'obtention des dispenses d'épreuves d'enseignement général au CAP, au baccalauréat professionnel, au brevet des métiers d'art et au brevet professionnel ([lien direct](#)). S'agissant de la PSE par exemple, et fort de ce nouvel arrêté, les dispenses sont possibles pour un candidat par exemple titulaire d'un CAP ou d'un bac pro et souhaitant s'inscrire dans un autre CAP. Le passage de la PSE des unités professionnelles aux unités générales n'a plus d'incidence".

- Cela n'est donc pas le cas pour les apprentis n'ayant pas acquis de diplôme. L'EPS et La PSE (qui relève désormais des Unités générales) sont obligatoires.
- Modalités de certification : "Possibilités de valider un ou des blocs de compétences". Je précise le fait que ce n'est pas encore possible pour les diplômés de l'Education nationale (sauf cas d'apprentis en situation de handicap qui peuvent prétendre à une forme d'évaluation dite progressive).
- Pour rappel, vous avez accès à un fichier de contact très complet accessible depuis la page régionale Un fichier au format excel détaille la liste de l'ensemble des inspecteurs de spécialité et disciplinaires y compris leur champ de responsabilité en matière de suivi de diplômés. Il est vivement conseillé aux OF-CFA de se rapprocher des inspecteurs suivant les spécialités, les disciplines et les diplômes préparés afin qu'ils puissent les référencer dans leurs listes de diffusion, et selon le cas, les questionner directement.
- [MCP - Cardex Inspecteurs region academique PACA 2021-2022](#)
- Les dates d'examen ont été publiées sur cette page régionale et je vous invite fortement à en avoir une lecture régulière, vous et votre équipe pédagogique. Ce type d'actualités est publié dans la colonne veille de la page régionale, puis copier-coller dans la fiche ressource suivante : [Veille réglementaire](#) (Compilation de l'ensemble des textes réglementaires sur l'apprentissage et l'actualité des diplômes de l'Education nationale). [MCP - Veille réglementaire](#) - pour le calendrier des examens, voir page 4

### 1.2.2 [Focus sur les intitulés des formations](#)

#### [Compléments apportés à la suite d'échanges avec la Direction certification de France compétences](#)

##### [Préambule :](#)

Synonyme de « diplôme » dans le langage courant, le terme de certification professionnelle englobe un ensemble plus large :

- les diplômes nécessairement délivrés par l'Etat ou au nom de l'Etat,
- les titres à finalité professionnelle ;
- ainsi que les certificats de qualification professionnelle nécessairement délivrés par une ou plusieurs branches professionnelles.

Chacune de ces trois typologies de certification professionnelle dispose de la même reconnaissance au sein du cadre national des certifications.

##### [Postulat :](#)

Seule une certification enregistrée au RNCP permet la délivrance d'un niveau de qualification reconnu par l'Etat (à la seule exception historique des bacs généraux et technologiques), lui-même reconnu dans le cadre européen des certifications.

Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a pour objet de tenir à la disposition des actifs, des entreprises et des opérateurs de formation et d'orientation, une information constamment à jour sur les certifications professionnelles. Il est à la fois le vecteur de la reconnaissance de l'Etat, concernant ces certifications dans un processus associant étroitement les partenaires sociaux, et le vecteur de communication de l'information légale sur celles-ci.

**NB : la reconnaissance par l'Etat vaut pour les certifications enregistrées au RNCP. Un CFA ne peut se prévaloir d'une quelconque reconnaissance de l'Etat ou du Ministère de l'éducation nationale en mettant en œuvre un diplôme de ce ministère certificateur.**

**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'utilisateur 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.**

En épluchant les sites web de différentes UFA, j'ai réalisé que, parfois, certaines formations étaient « renommées », certainement pour que la dénomination soit plus parlante par rapport à leur public cible. C'est le cas d'une UFA qui propose un parcours bilingue et qui a choisi un titre de formation en anglais. Le titre RNCP et le nom officiel du titre RNCP sont bien sûr précisés sur les pages web, ainsi que le contenu du référentiel. Cette pratique est-elle tolérée, à partir du moment où les informations clefs sont bel et bien indiquées et le référentiel respecté et qu'il y a un lien clair entre le titre RNCP et le nom choisi ?

Ou bien seules les UFA qui ont un titre RNCP et un partenariat avec une école étrangère et donc un double diplôme peuvent se le permettre ? A mon sens, cette pratique ne doit pas induire en erreur l'alternant et la référence au titre inscrit au RNCP devrait être indiquée en note de bas de page ou en commentaire à côté de l'appellation.

**Complément extrait de [Centre Inffo](#) - Valérie Michelet - Le 20 février 2023 :**

« Contrat de formation professionnelle : nullité encourue si l'intitulé de l'action de formation n'est pas suffisamment précis

Les décisions relatives au contrat de formation professionnelle sont suffisamment rares pour que celle rendue par la 1ère chambre civile de la Cour de cassation le 18 janvier 2023 mérite un commentaire.

Les juges de la Haute cour rappellent, quoique sans grande surprise, le pouvoir souverain des juges du fond pour interpréter le contenu du contrat conclu entre l'organisme de formation et l'acheteur, personne physique entreprenant une formation à ses frais.

Et cette interprétation peut être lourde de conséquence pour l'organisme de formation. En effet, à défaut de comporter les mentions prévues par le législateur, le contrat de formation est entaché de nullité ([article L6353-4 du Code du travail](#)).

Conformément aux dispositions précitées du Code du travail, le contrat de formation professionnelle conclu entre la personne physique qui entreprend une formation à ses frais et le dispensateur de formation doit notamment préciser la nature, le programme et l'objet des actions de formation qu'il prévoit.

En l'espèce, le libellé de la formation tel que porté au contrat de formation professionnelle ne permettait pas, selon les juges du fond, de « *comprendre la nature et l'objet de la formation* » ([Cour d'appel, Versailles, 3e ch., 24 juin 2021, n° 19/08193](#)).

Les termes employés, relevaient les juges, étaient « *soit abscons, soit tellement généraux et vagues qu'il n'en ressortait aucune information précise* ». La formulation doit répondre à l'exigence légale de « *précision* » sur la nature et l'objet de la formation. L'organisme de formation ne peut pas davantage se référer « *aux informations figurant sur son site internet pour prétendre avoir satisfait aux obligations découlant de l'article L6353-4 du Code du travail précité puisque cette disposition définit les mentions qui doivent être précisées dans le contrat de formation lui-même* ».

Dans le même sens, les juges de la Cour d'appel de Montpellier ont récemment précisé que la formulation utilisée dans un contrat de formation professionnelle ne remplissait pas l'exigence de précision posée par le législateur lorsqu'elle est rédigée « *en des termes généraux applicables à toutes les formations [sur la thématique en question] qui n'informent donc pas précisément les stagiaires sur ce qu'ils peuvent en attendre* » ([Cour d'appel Montpellier 19 janvier 2023 n°20/00943](#)).

Le législateur prévoit également que le contrat de formation professionnelle doit préciser les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage. Les juges de la Cour d'appel de Montpellier ont considéré que la clause qui mentionne uniquement le montant global de la prestation ne répond pas à cette prescription.

[Cour de cassation, civile, Chambre civile 1, 18 janvier 2023, 21-22.404](#)

### 1.2.3 Focus sur la gratuité de la formation

Suite à des signalements de plusieurs familles

- **Il semblerait que vous demandiez un chèque de 500 € de caution pour la pré-inscription des postulants à l'apprentissage. Est-ce le cas ?**

Je vous rappelle que la gratuité est un principe absolu en apprentissage. Plusieurs articles du Code du travail l'encadrent.

Article L6211-1 : L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.

Article L.6211-2 du Code du travail : Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage.

Compléments : concernant le « chèque de caution », il s'agit d'une pratique "autorisée" pour un établissement privé à la limite, mais pas dans le cadre d'un CFA. En cela, les établissements privés souvent hors contrat qui se sont déclarés CFA depuis la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" et qui d'ailleurs, pour certains d'entre-eux quand ce n'est pas la totalité, se financent à 100% par le contrat d'apprentissage, doivent être vigilants sur leurs pratiques. L'apprentissage obéit à un cadre réglementaire bien plus strict et ne pas s'y soumettre peut être préjudiciable. Ce cadre peut être rappelé par exemple dans la fiche ressource "[Différences entre les contrats d'apprentissage](#)", ou encore dans le [Guide repère régional Apprentissage](#) .... De la même façon, un établissement privé hors contrat devenu CFA doit respecter les attentes et la réglementation spécifique du certificateur, notamment quand il s'agit de diplômés de l'Education nationale et qu'il n'existe pas à ce jour d'habilitation à former pour ces diplômés à obtenir par un CFA.

Sur le principe de la gratuité, la DGEFP précise qu'il concerne les apprentis, c'est-à-dire les détenteurs d'un contrat éponyme conclu. Et qu'en l'occurrence, une telle "caution" constitue une "aberration".

- **Il semblerait que vous réclamiez aux familles un chèque de 110€ pour la tenue professionnelle. Est-ce le cas ?**

Car la tenue professionnelle fait partie des frais de premier équipement et que ces frais sont pris en charge dans la majorité des cas par les OPCO dans le cadre du forfait des 500€.

Référence : 3° de l'article D. 6332-83 du code du travail : Le forfait de premier équipement est pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des CFA concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximum de 500 euros par apprenti.

Compléments : la DGEFP rappelle qu'il y a des « tenues » qui relèvent du code du travail, et sont souvent à la charge de l'employeur (chaussures de sécurité cuisine, par exemple).

- **Il semblerait que vous fassiez obstacle à la volonté de certaines familles de changer de CFA, et que vous refusiez de donner le chèque de caution de 500 € si les familles faisaient le choix de quitter votre CFA. Est-ce le cas ?**

Complément : la DGEFP tient à souligner le fait qu'il revient au seul employeur d'envisager un « changement » de CFA. Toutefois, l'employeur doit prendre la précaution de bien lire la convention de formation qu'il conclue avec un CFA, notamment sur le point des éventuels paiements en cas de « rupture » ... En principe, un postulant l'apprentissage doit d'abord rechercher un employeur, lequel l'inscrit dans un CFA. Le fait de « viser » le contrat d'apprentissage ne rend pas pour autant le CFA « partie » au contrat ; cela ne sert qu'à attester de l'inscription à un cycle de formation donnée précise la DGEFP.

- **Il semblerait enfin que vous faites obstacle à ce changement de CFA en invoquant le fait que le nouveau CFA vers lequel souhaiteraient aller les familles ne seraient pas "habilité" ou "référéncé" par les instances compétences. Est-ce le cas ?** Car les éléments en notre possession semblent infirmer vos propos et pourraient être, si ces propos devaient être maintenus auprès des familles et en constituer un frein, retenus comme diffamatoires.

Compléments :

D'une part, la certification qualité QualiOpi ou Eduform n'a jamais attesté la qualité d'une formation. Seul le contrôle pédagogique conduit par le certificateur peut en attester alors que les audits menés dans le cadre de la certification qualité porte sur les structures et sur la base d'un cahier des charges national, général.

D'autre part, il faut rappeler que tout CFA qui dispense pour la première fois une action de formation par apprentissage peut, pendant un délai de 6 mois à compter de la signature de la première convention de formation par apprentissage ou, pour les centres de formation d'apprentis d'entreprise, du premier contrat d'apprentissage, être financé par un Opco, une Transitions Pro, l'Etat, les Régions, Pôle emploi et Cap emploi pour une action de formation par apprentissage sans détenir la certification pour cette catégorie d'actions.

Pour plus de détails, extrait de [Centre Inffo](#) - décembre 2021

*"Prestataires d'une première action de formation par apprentissage*

*Un prestataire d'actions de formation qui dispense pour la première fois une action de formation par apprentissage peut, pendant un délai de 6 mois à compter de la signature de la première convention de formation par apprentissage ou, pour les centres de formation d'apprentis d'entreprise, du premier contrat d'apprentissage, être financé par un Opco, une Transitions Pro, l'Etat, les Régions, Pôle emploi et Cap emploi pour une action de formation par apprentissage sans détenir la certification pour cette catégorie d'actions.*

*Une condition, néanmoins : ces prestataires doivent s'engager à transmettre à l'organisme concerné, dans un délai de 2 mois, la copie du contrat conclu avec l'organisme ou l'instance certificateur en vue de l'obtention de cette certification. A défaut de transmission de cette pièce dans le délai de 2 mois, le prestataire ne peut obtenir de prise en charge financière de nouvelles actions de formation par apprentissage.*

*A l'issue du délai de 6 mois, le centre de formation d'apprentis (CFA) qui n'a pas obtenu la certification pour la catégorie d'actions concernée ne peut conclure un nouvel engagement avec un financeur des cinq financeurs cités ci-dessus.*

*En cas d'anomalie constatée dans l'exécution de l'action par apprentissage ou de non-respect des dispositions relatives aux objectifs de l'apprentissage et aux manquements aux obligations des CFA, l'organisme financeur notifie à l'organisme prestataire les anomalies constatées et l'invite à présenter des observations écrites ou orales dans un délai de 15 jours à compter de cette notification.*

*À l'expiration de ce délai, l'organisme financeur peut, par une décision motivée, refuser à l'organisme prestataire toute prise en charge de nouvelles actions de formation par apprentissage durant la période de 6 mois où le prestataire peut encore obtenir sa certification".*

**Contrat de professionnalisation : la cour de cassation réaffirme le principe de gratuité pour l'alternant (extrait de la Lettre info de l'OPCO EP – Juillet 2023)**

Dans un arrêt du 13 avril 2023, la Cour de cassation a rappelé que le principe de gratuité du contrat de professionnalisation pour l'alternant était consacré sans équivoque par le Code du travail (article L. 6325-2-1) : aucun frais de scolarité ne peut donc être réclamé à l'alternant même si celui-ci a commencé l'année sous statut d'étudiant. Les frais éventuellement versés avant la signature du contrat de professionnalisation doivent donc lui être remboursés.

**Extrait de la [page consacrée au contrat de professionnalisation](#) du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion**

**« Actions de formation**

*Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme public ou privé de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation, c'est-à-dire d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, planning réservés aux actions de formation.*

- *Les organismes publics ou privés de formation mentionnés ci-dessus ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit. Par ailleurs, les frais de formation proprement dits (frais pédagogiques...) sont à la charge de l'employeur ; ils peuvent être pris en charge par les OPCO mentionnés ci-dessous. Lorsque tel n'est pas le cas, le contrat de professionnalisation peut malgré tout être conclu si l'employeur accepte de prendre en charge le coût entier de la formation.*
- *Toute clause de remboursement des dépenses de formation (clause de « dédit-formation ») par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet ».*

**Je vois dans des plaquettes de présentation du CFA que la formation est payante. Est-ce normal ?**

(...) Je viens de parcourir le site de votre école et note d'emblée qu'elle est payante. Je précise que le système de formation par apprentissage doit être gratuit pour l'alternant

Réf. article L.6211-1 du Code du travail

« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

Réf. article L.6211-2 du Code du travail

« Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage ».

#### 1.2.4 Focus sur la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC)

J'aurai un renseignement à vous demander dans le cadre de ma certification Qualiopi comme CFA.

Dois-je demander la CVEC gérée par le CROUS de 95€ à mes stagiaires ?

Extrait du document ressource "[Etude de cas](#)" disponible comme de nombreuses autres fiches ressources dans la page régionale "[Information et contrôle pédagogique](#)" : en tapant Ctrl + F "contribution"

- Extrait de la page 7 (indicateur QualiOpi n°1)

"Le principe de base : La CVEC est due par tout étudiant qui s'inscrit à une formation initiale dans un établissement d'enseignement supérieur. L'apprentissage faisant partie de la formation initiale ([article L6111-1 du Code du Travail](#)), les apprentis du supérieur sont donc concernés. En revanche, les salariés en contrat de professionnalisation relèvent de la formation professionnelle continue et, à ce titre, ne sont pas redevables de cette contribution

Tout dépend à présent si vous êtes apprenti dans un CFA privé ou dans un lycée public ou privé sous contrat ....car le décret n°2018-564 du 30/06/2018 (JO du 01/07/2018) précise que sont concernées « les personnes inscrites dans une formation d'enseignement supérieur sous statut d'étudiant (y compris les apprentis), à l'exception de celles inscrites à la préparation d'un BTS dans un lycée public ou privé sous contrat ».

Ressources : [Attestations d'acquiescement ou d'exonération](#) de la CVEC

Plus de détails : <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/contribution-de-vie-etudiante-et-de-campus-cvec-et-apprenti> ou sur le site de [l'OPCO AKTO](#)

#### **Textes réglementaires :**

La CVEC est « destinée à favoriser l'accueil et l'accompagnement social, sanitaire, culturel et sportif des étudiants et à conforter les actions de prévention et d'éducation à la santé réalisées à leur intention » (article L. 841-5 du code de l'éducation).

**Art. D. 841-10.** - « Le produit de la contribution de vie étudiante et de campus attribué aux centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires est affecté au financement d'actions propres à améliorer les conditions de la vie étudiante conformément aux finalités mentionnées au premier alinéa du I de l'article L. 841-5. Les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires veillent notamment à organiser des actions spécifiques destinées aux étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur qui n'est pas bénéficiaire du produit de la contribution vie étudiante et de campus ».

**Art. D. 841-11.** - « Les établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article D. 841-5 consacrent au minimum 30 % des montants fixés dans cet article au financement de projets portés par des associations étudiantes et aux actions sociales à destination des étudiants portées par les établissements dans les domaines énumérés au premier alinéa du I de l'article L. 841-5 et au minimum 15 % au financement de la médecine préventive ».

#### **En tant qu'apprenti dans l'enseignement supérieur (BTS), dois-je payer la CVEC ?**

Le principe de base : La CVEC est due par tout étudiant qui s'inscrit à une formation initiale dans un établissement d'enseignement supérieur. L'apprentissage faisant partie de la formation initiale (article L6111-1 du Code du Travail), les apprentis du supérieur sont donc concernés. En revanche, les salariés en contrat de professionnalisation relèvent de la formation professionnelle continue et, à ce titre, ne sont pas redevables de cette contribution

Tout dépend à présent si vous êtes apprenti dans un CFA privé ou dans un lycée public ou privé sous contrat ....car le décret n°2018-564 du 30/06/2018 (JO du 01/07/2018) précise que sont concernées « les personnes inscrites dans une formation d'enseignement supérieur sous statut d'étudiant (y compris les apprentis), à l'exception de celles inscrites à la préparation d'un BTS dans un lycée public ou privé sous contrat ».

Plus de détails : <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/contribution-de-vie-etudiante-et-de-campus-cvec-et-apprenti> ou sur le site de [l'OPCO AKTO](#)

### 1.2.5 Focus sur la rémunération des apprentis

#### **Focus sur la charge de la preuve dans le cas de la demande de paiement d'heures supplémentaires par un apprenti**

Les apprentis bénéficient de l'ensemble de la législation sociale applicable aux salariés, sauf si elle est contraire à leur statut de jeune travailleur en formation (C. trav., art. L. 6222-23). Ainsi, le régime de droit commun de la preuve partagée entre l'employeur et le salarié des heures supplémentaires s'applique à l'apprenti. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 23 janvier 2023. Elle se prononce à cette occasion sur les éléments que peut présenter un apprenti à l'appui de sa demande d'heures supplémentaires et sur leur appréciation.

Le code du travail prévoit une preuve partagée en deux temps en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies. Il revient d'abord au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis sur les heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies. Il n'a pas à prouver qu'il a réalisé des heures supplémentaires non rémunérées. Si le salarié ne présente pas des éléments suffisamment précis, le juge rejette sa demande. Si les éléments sont suffisamment précis, l'employeur y répond en produisant ses propres éléments justifiant les horaires effectivement réalisés par le salarié. Le juge se prononce alors en tenant compte de l'ensemble des éléments fournis par le salarié et l'employeur (C. trav., art. L. 3171-4).

Conseil extrait du [webinaire du Ministère du travail](#) du 27 juin 2023 (accès au diaporama et à l'enregistrement depuis le [Portail](#)).

Des doutes sur la rémunération des apprentis ?

- Le [simulateur de calcul de la rémunération](#) sur le portail de l'alternance / le [simulateur de calcul d'aide](#) à l'apprentissage
- L'OPCO
- Le référent apprentissage de la DREETS PACA

#### **La prime de fin d'années est-elle accessible aux apprentis ?**

Sur le principe, en tant que salarié, comment pourrait-il être écarté de cette prime sauf à penser qu'il existe un texte réglementaire qui l'interdit... le contrat d'apprentissage restant un contrat de travail "de type particulier" ...

(Réponse de la DGEFP)

Aux termes de l'article L. 6222-23 du code du travail, « L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation. »

A ce titre, et la jurisprudence est claire sur ce point, tout dépend des conditions d'acquisition et d'octroi d'une telle « prime de fin d'année », laquelle n'existe pas en tant qu'obligation légale ou réglementaire...

Le régime de chaque entreprise peut être différent, ainsi que le mode de calcul de cette « prime », étant entendu que quand l'apprenti(e) se rend en organisme de formation théorique, il/elle continue à être rémunéré(e) par son employeur...

Il s'agit donc d'opérer au cas par cas, et si l'apprenti(e) n'est pas clairement exclu(e) de son bénéfice, je ne vois pas ce qui pourrait l'en priver. En conclusion, apprenti(e)s et salarié(e)s « de droit commun » devraient préalablement s'intéresser aux éléments « supplémentaires » de rémunération que peut éventuellement offrir une entreprise par rapport à une autre, dans le cas bien sûr où ils/elles bénéficient d'un choix de recrutement.

Un élève en BAC Pro commence sa scolarité sous statut scolaire (par exemple 2<sup>nd</sup>e et 1<sup>ère</sup> sous statut scolaire), puis passe sous statut apprentissage (en terminale) pour finir son cycle de formation de 3 ans. Il s'agit donc de sa 1<sup>ère</sup> année en contrat d'apprentissage dans l'entreprise et sa 3<sup>ème</sup> année dans le cycle de formation.

D'après ce que stipule le code du travail, je comprends que l'entreprise doit le rémunérer (% du smic) comme une 3<sup>ème</sup> année. Mais, certaines entreprises (RRH) m'attestent le contraire et que l'élève sera payé comme une 1<sup>re</sup> année.

"Article D6222-30

[Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en application de l'article [L. 6222-8](#) est inférieure à celle prévue à l'article [L. 6222-7](#), l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées."

Pourriez-vous m'éclairer sur le sujet s'il vous plaît ?

En réponse à votre question, les éléments de réponse suivants :

- **Principe de base : La rémunération d'un apprenti est calculée en fonction de l'âge et de l'avancée dans le parcours de formation**

La rémunération de l'apprenti(e) doit être au minimum égale à la rémunération réglementaire à laquelle l'apprenti(e) peut prétendre au regard de son niveau de formation et de son âge notamment - article D. 6222-26 du code du travail.

A noter (extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail) :

- « Le principe de la rémunération de l'apprenti et la détermination de son niveau reposent sur l'année contractuelle, et non sur l'année du cycle de formation théorique suivie. La rémunération minimale réglementaire – c'est-à-dire celle issue des articles D. 6222-26 et suivants du même code - d'un apprenti est basée sur deux critères :
  - Le critère principal est celui de l'année contractuelle (année d'exécution du contrat) ;
  - Le second est la tranche d'âge de l'apprenti au moment du début d'exécution du contrat, et son évolution dans le temps, le cas échéant (...) »
- S'agissant de l'évolution de la grille indiciaire au cours du cycle : « La majoration du salaire de l'apprenti d'une année du contrat à une autre intervient obligatoirement le premier jour suivant l'issue de chaque année d'exécution du contrat. Par ailleurs, le changement de taux de rémunération d'un apprenti en fonction de sa tranche d'âge (18,21 ans ou 26 ans) intervient le premier jour du mois qui suit son anniversaire (par exemple : pour un apprenti né le 13 avril, le salaire changera le 01 mai suivant) ».
- **Dans le cas d'un aménagement de la durée du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation, dès lors qu'il entre sous le régime de l'apprentissage au titre d'une année « pleine » du cycle de formation théorique.**

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail (page 20) :

« Dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation suivi dans le cadre d'un contrat d'apprentissage qui entraîne de facto une réduction de la durée normale du contrat au regard de la durée habituelle de ce cycle de formation, l'apprenti doit être considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

Ainsi, lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation, dès lors qu'il entre sous le régime de l'apprentissage au titre d'une année « pleine » du cycle de formation théorique. Il s'agit en effet de considérer ce régime d'exception au principe de l'année contractuelle comme applicable aux seules entrées sous contrat d'apprentissage en cours de cycle de formation au titre d'une année pleine de ce cycle.

Par exemple : un étudiant a suivi la première année de master (master 1) hors apprentissage ; il conclut et commence à exécuter un contrat d'apprentissage dans le cadre de la deuxième et dernière année de master (master 2) ; bien qu'en première année contractuelle, l'année complète de première année de master sera appréciée comme si elle avait été effectuée en apprentissage, et, à ce titre, l'apprenti percevra pour sa seule année contractuelle de master 2 en apprentissage une rémunération du taux de 2<sup>ème</sup> année de la tranche d'âge considérée ».

- **La convention tripartite a un impact direct sur la rémunération de l'apprenti**

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.

Ainsi, 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).

Dans le cas d'une réduction à un an de la durée d'un contrat d'apprentissage pour préparer un BTS, l'apprenti perçoit un salaire de 2<sup>ème</sup> 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.

Donc, dans le cas que vous présentez :

- Procéder à la signature d'une convention tripartite. L'apprenti sera dès lors rémunéré en fonction de son âge et de son avancée dans le cycle de formation, c'est-à-dire sur la base de la 3<sup>ème</sup> année de formation de baccalauréat professionnel.
- Si l'employeur devait contester les règles énoncées plus haut :
  - Tenir à la disposition de l'employeur le [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail (et notamment la page 20) ;

- Proposer à l'employeur de contrôler le montant de la rémunération en ayant recours au [simulateur de calcul de la rémunération](#) sur le portail de l'alternance (pour rappel, il existe aussi un [simulateur de calcul d'aide](#) à l'apprentissage) ;
- En ultime recours, se rapprocher d'un médiateur de l'apprentissage (cf [Guide régional de sécurisation des parcours](#) en apprentissage).

Plus de ressources dans les fiches suivantes : « [Positionnement en apprentissage](#) », le [Guide régional de l'apprentissage](#) (moteur de recherche « rémunération ») et en complément le [dépliant plus synthétique à destination des maîtres d'apprentissage](#).

Dans le cas d'un apprenti souhaitant s'inscrire en BTS Esthétique après un CAP Esthétique en 1 an et un CAP et un BP Coiffure Est-ce que les conventions collectives Esthétique et coiffure sont connexes ou pas ? Afin d'appliquer le bon taux de rémunération en fonction.

La convention collective applicable dans l'entreprise peut avoir sa propre grille de rémunération des apprentis et ainsi prévoir des pourcentages différents de ceux prévus par la loi. Dans ce cas, c'est le montant le plus favorable qu'il faut appliquer. La rémunération d'un alternant en BTS esthétique s'appuie sur la convention collective de la branche professionnelle esthétique.

La rémunération d'un apprenti est calculée en fonction de l'âge et de l'avancée dans le parcours de formation

Que dit le [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail ?

« Le principe de la rémunération de l'apprenti et la détermination de son niveau reposent sur l'année contractuelle, et non sur l'année du cycle de formation théorique suivie. La rémunération minimale réglementaire – c'est-à-dire celle issue des articles D. 6222-26 et suivants du même code – d'un apprenti est basée sur deux critères :

- Le critère principal est celui de l'année contractuelle (année d'exécution du contrat) ;
- Le second est la tranche d'âge de l'apprenti au moment du début d'exécution du contrat, et son évolution dans le temps, le cas échéant (...) »

D'autres ressources peuvent être consultées :

- Dans la fiche ressource « [Positionnement en apprentissage](#) », voir à la page 18 :  
« 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 [Guide régional de l'apprentissage](#) (moteur de recherche « rémunération » - voir page 141)  
Extrait : « Par ailleurs, le changement de taux de rémunération d'un apprenti en fonction de sa tranche d'âge (18,21 ans ou 26 ans) intervient le premier jour du mois qui suit son anniversaire (par exemple : pour un apprenti né le 13 avril, le salaire changera le 01 mai suivant) ».
- et en complément le [dépliant plus synthétique à destination des maîtres d'apprentissage](#).

Un élève de BTS GTLA (gestion des transports et logistique associée), suite à son échec à l'examen, souhaite refaire une année de formation en alternance. L'apprenti s'il a plus de 21 ans, doit normalement toucher le SMIC dans sa 3ème année d'apprentissage. Cependant, considère-t-on que le redoublement correspond à une 3ème année pour qu'il puisse toucher sa rémunération ?

Un extrait pris sur le site de l'Opco Atlas (<https://www.opco-atlas.fr/faq/contrat-dapprentissage.html>)

« *Quelle rémunération s'applique en cas d'échec à l'examen ?*

*En cas d'échec à l'examen de l'apprenti, l'entreprise maintient le salaire de l'année précédente (du fait de l'absence de progression) ».*

Comme le stipule l'Article D6222-28-1 du Code du travail, un contrat d'apprentissage conclu par un jeune pour les deux dernières années de formation du baccalauréat professionnel, et qui n'a jamais fait d'apprentissage auparavant, la rémunération sera celle d'une 2e et 3e année d'exécution. L'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite. De ce fait, cela représente une difficulté à orienter vers l'apprentissage en première et terminale car le pourcentage de rémunération devient trop important pour motiver les entreprises à accueillir un apprenti. Il s'agit d'un vrai frein au développement de l'apprentissage en cours de cycle. Nous avons des élèves investis pour s'engager dans leur première année d'apprentissage en terminale et qui se voit refuser les contrats car considérés comme étant en 3ème année d'apprentissage : malgré l'aide unique à l'embauche, cela n'est pas très incitatif pour l'employeur car équivalent à l'embauche d'un personnel qualifié à temps partiel.

(Réponse de la DGESCO)

Il s'agit d'une disposition qui relève du périmètre du ministère du travail et choisi par le législateur.

Le modèle s'inscrit dans un système plus global permettant la perception d'aide à l'embauche par les entreprises et considérant que la diminution de la rémunération des apprentis pourrait limiter l'appétence des futurs apprentis eux-mêmes pour cette modalité de formation.

Le calcul de la rémunération d'un apprenti en cas de signature de contrat en cours de formation : la 1ère année est-elle calculée à date de contrat ou à dates d'années de formation ?

Autre question : comment gérer les niveaux de rémunération ?

D'une part, le calcul de la rémunération d'un apprenti prend effet à la date d'exécution du contrat et prend fin à la date de fin du contrat.

D'autre part, l'article D.6222-28-1 du code du travail précise que "lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat [...] l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation."

Dans les faits, sous réserve que le candidat n'ait pas effectué un apprentissage auparavant, cela s'interprète comme suit :

- un apprenti préparant un CAP en 1 an ans sera rémunéré sur la base de la 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat,
- un apprenti préparant un Bac professionnel en 2 ans sera rémunéré sur la base des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat.
- Plus de détails :
- Lien vers le simulateur de calcul de la rémunération d'un alternant (apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle)
- Sur le site Alternance professionnelle, un article très complet sur la question de la rémunération.



L'augmentation de salaire (pour une deuxième année par exemple) intervient-elle à l'échéance de l'année scolaire ou à l'échéance anniversaire de la date de signature du contrat d'apprentissage ?

Extrait du site [Alternance professionnelle](#)

« La majoration du salaire de l'apprenti d'une année du contrat à une autre intervient obligatoirement le premier jour suivant l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Par ailleurs, le changement de taux de rémunération d'un apprenti en fonction de sa tranche d'âge (18,21 ans ou 26 ans) intervient le premier jour du mois qui suit son anniversaire (par exemple : pour un apprenti né le 13 avril, le salaire changera le 01 mai suivant) ».

Plus de détails :

- Lien vers le [simulateur de calcul](#) de la rémunération d'un alternant (apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle)
- Sur le site [Alternance professionnelle](#), un article très complet sur la question de la rémunération.

Quelles réponses données au non versement du salaire de l'apprenti ? Au non-paiement des salaires pendant les temps de formation ? Aux cas de paiement en retard des salaires à un apprenti et du refus de prise de congés par l'employeur ? Au retard de paiement des salaires aux apprentis ou taux non conventionnels ?

Le non-paiement du salaire d'un apprenti par son employeur au prétexte de la présence de l'apprenti en CFA, ou encore de refus du droit aux congés sont dans l'absolu des motifs de saisine de l'inspection du travail. Se reporter dans ce cas,

- A la page 13 du [Guide de gestion des problématiques en apprentissage, format pour les CFA et les administrations](#)
- A la page 4 du même [Guide, format pour les apprentis et les entreprises](#).

Toutefois, il s'agira d'apprécier le niveau de gravité de la problématique et le recours à une médiation en sollicitant l'un des médiateurs de l'apprentissage dont il est question dans le schéma précédent pourrait être envisagé avant de recourir à la saisine de l'inspection du travail.

En complément, il est utile de rappeler certains principes préalables :

- L'apprenti est lié à son entreprise par contrat de travail. Aux termes de l'article L. 6223-4 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 ».
- **L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié**, il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec AR rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prises à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail. L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. **La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.**
- L'article L6221-1 précise : « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

**L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».**

#### 1.2.6 Focus sur les aides pour les apprentis

Partie actualisée le 1<sup>er</sup> mars 2022 (source : [Challenges](#), 22 février 2022).

Les primes à l'inscription (allocation de rentrée scolaire)

[L'Allocation de rentrée scolaire \(ARS\)](#), est disponible pour tous les apprentis mineurs défavorisés.

Conditions pour en bénéficier : avoir moins de dix-huit ans et être scolarisés dans un établissement d'enseignement public, et respecter les plafonds de ressources fixés pour en bénéficier. Et surtout justifier de percevoir un revenu, pour leur apprentissage, inférieur à 55% du SMIC pour pouvoir toucher cette aide versée dans le courant du mois d'août.

Versée automatiquement pour les apprentis âgés de moins de 16 ans, l'ARS doit faire l'objet d'une demande de dossier pour les apprentis âgés de 16 à 18 ans.

L'accès au bourse pour les jeunes de moins de 15 ans et engagés dans un parcours vers l'apprentissage

Les jeunes de moins de 15 ans ayant accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, et engagés dans un parcours d'accès en apprentissage peuvent –ils prétendre à des bourses jusqu'à la date anniversaire de leurs 15 ans, à partir de laquelle ils pourront signer un contrat d'apprentissage ?

(Réponse de la DGESCO B1-3)

La circulaire MENE2123714C du 12 août 2021 précise dans le paragraphe I, champs des bénéficiaires au lycée : « Selon les termes du Code de l'éducation (articles L. 531-4 et L. 531-5), les bourses nationales bénéficient aux élèves inscrits sous statut scolaire : (...) admis sous statut scolaire en CFA avant d'atteindre l'âge de 15 ans leur permettant de signer un contrat d'apprentissage ; (...)

Les élèves de moins de 15 ans accueillis en CFA sous statut scolaire en attente de signature de leur contrat d'apprentissage pourront bénéficier d'un droit à bourse pour la seule durée précédant leur anniversaire. À compter du lendemain de l'anniversaire, même en l'absence de signature du contrat d'apprentissage, ces élèves ne relèvent plus du statut scolaire, mais du statut de stagiaire de la formation professionnelle et de ce fait ne peuvent continuer à bénéficier de la bourse. »

La prise en charge des frais annexes (hébergement, restauration, transport, premier équipement...) – approche générale

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) – publication Ministère du travail DGEFP (septembre 2021)

En sus du niveau de prise en charge, les opérateurs de compétences prennent également en charge les frais annexes à la formation constitués par les dépenses d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique et de mobilité européenne et internationale. Ces frais annexes sont pris en charge par l'opérateur de compétences s'ils sont financés par le centre de formation, que celui-ci propose ces prestations directement ou finance des prestations réalisées à l'extérieur. Ils doivent être identifiés dans la convention de formation.  
Référence : Article D. 6332-83 du code du travail

#### 1. Les frais de restauration et d'hébergement

Le frais de restauration est défini comme le frais relatif à :

- la restauration du midi,
- la restauration du soir.

Ces frais de restauration ne concernent que le temps de formation en CFA. Si le CFA ne propose pas directement une restauration collective mais a conventionné avec une structure extérieure qui en propose l'organisation, l'OPCO prend en charge les frais financés par le CFA. Le CFA doit disposer d'un internat au sein de sa structure pour demander le financement des frais d'hébergement.

Les frais de restauration et d'hébergement sont pris en charge selon les modalités suivantes :

- Frais d'hébergement, par nuitée, pour un montant de 6 euros, comprenant le petit-déjeuner ;
- Frais de restauration, par repas, pour un montant de 3 euros.

Références : 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail

Arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis

#### 2. Frais de premier équipement

(cf. question-réponse relatif au premier équipement en annexe n°7)

Les frais de premier équipement peuvent être définis comme les frais relatifs au premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation lorsque celle-ci requiert un équipement professionnel spécifique. A titre d'exemple : mallette de couteaux des cuisiniers, ciseaux des coiffeurs, logiciels spécifiques et nécessaires au suivi de la formation, etc. Le CFA peut soit :

- Prévoir de céder la propriété de cet équipement à l'issue de la formation ou d'une durée déterminée par le CFA selon des modalités définies ;
- Laisser l'apprenti acheter le matériel nécessaire et rembourser ensuite l'apprenti à hauteur du forfait premier équipement perçu.

Pour favoriser l'enseignement à distance, le forfait de premier équipement peut être utilisé pour l'achat de matériel informatique (ordinateur portable, tablette, clé 4 G) mis à disposition des apprentis pour leur permettre de suivre leur enseignement à distance et ne disposant pas de ce matériel. Le CFA doit conserver la propriété de ce matériel pour le mettre à disposition des prochaines générations d'apprentis. L'utilisation du leasing n'est donc pas autorisée.

Attention, le frais premier équipement n'a pas vocation à financer :

- L'achat de contenu pédagogique : livres scolaires, contenu pédagogique accessible à distance ;
- L'outillage informatique du CFA : les équipements software et hardware par exemple.

Le forfait de premier équipement est pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des CFA concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximum de 500 euros par apprenti. Comme les frais annexes précédents, il doit faire l'objet d'une facturation. Celle-ci peut intervenir dès le premier acompte si la dépense est réalisée.

Référence : 3° de l'article D. 6332-83 du code du travail

### Les frais annexes (Focus sur la restauration)

Il est possible pour les alternants d'avoir un remboursement de leurs repas. Il est prévu que le CFA il ne rembourse que les repas pris à la cantine. Quand ce sont les vacances scolaires, il n'y a plus de restauration scolaire. Alors, dans ce cas est ce que les alternants peuvent déjeuner à l'extérieur et garder les tickets ?

Si certains ne souhaitent pas déjeuner à la cantine même en temps de période scolaire, que faire ? *Ils gardent les tickets ?*

(Réponse de la DREETS PACA)

Se reporter au Précis de l'apprentissage

Les frais de restauration ne sont remboursés que dans le cadre de la formation dispensée en CFA. En dehors de ce temps de formation, l'apprenti est en entreprise et bénéficie au même titre que les autres salariés des conditions offertes à ces derniers en termes de restauration.

Pour la 2<sup>ème</sup> question, le CFA doit avoir signé une convention avec un professionnel de la restauration.

Les apprentis, avec leurs cartes d'étudiants des métiers, ont-ils accès au CROUS selon les mêmes conditions de prise en charge de leurs repas que les autres étudiants des Universités ?

(Réponse de DREETS PACA)

Un décret datant du 28 juillet 2011 stipule : Article L6222-36-1Création LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 1 : "Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur".

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000025046791?r=929wWnmwfa>

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000024410251/2011-07-30>

(Complément de réponse du Directeur régional du CROUS)

Les apprentis bénéficiant d'une carte d'étudiant des métiers peuvent bien bénéficier des tarifs de restauration proposés à tout étudiant dans les structures de restauration du CROUS.

La tarification à 3,30€ sera applicable sur présentation de la carte d'étudiant des métiers, y compris par paiement classique par carte bancaire.

Ma fille, actuellement en contrat d'apprentissage dans le cadre d'un BTS ..., en centre de formation deux jours par semaine et trois en entreprise, rencontre un problème pour la prise de sa pause déjeuner au sein de l'école.

Hier, elle a été obligée de prendre son déjeuner à l'extérieur, sous la pluie, une dame employée de ce centre de formation, a demandé aux élèves de sortir car "il est interdit de déjeuner à l'intérieur". Les élèves ont répondu : "mais Madame il pleut !", la dame leur dit: "je suis désolé c'est interdit, c'est comme ça"

Aujourd'hui, suite à mon appel téléphonique, la dame me dit que oui effectivement, ils n'ont pas de solution, c'est interdit. Or les employés de bureaux ainsi que les profs déjeunent à l'intérieur au chaud, assis à une table.

La dame me dit également que c'est à cause du COVID ! (...) Ma fille me dit qu'à la rentrée, l'école leur ont dit qu'ils n'ont pas le droit de manger à l'intérieur car ils sont "extérieurs" au centre de formation.

(...) Les élèves sont en alternance, donc soumis aux règles et législation du code du travail ? Je pense que l'établissement dans lequel ils suivent leurs "théorie" doit les recevoir dans de bonnes conditions (...) ».

Après un échange avec la référente apprentissage à la DREETS PACA et en concertation avec elle, il n'existe aucun texte obligeant un CFA à mettre à disposition des apprentis une cafétéria ou une cantine leur permettant de prendre leur repas. Sauf les règles de bon accueil inhérentes à tout établissement recevant du public.

Ce n'est pas par contre le cas pour les entreprises : " Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur, après avis du comité social et économique, met à leur disposition un local de restauration" - article R 4228-22 du code du travail

Sans doute également revient-il aux apprentis et à leurs représentants légaux d'être davantage vigilants aux conditions d'accueil au sein du CFA lorsqu'ils font leur choix.

La certification Qualité (obligatoire pour tous les CFA au 1er janvier 2022), dont QualiOpi par exemple fait référence à ces éléments :

« Critère 3 : l'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre.

Indicateur commun d'appréciation : le prestataire informe les publics bénéficiaires des conditions de déroulement de la prestation (dont sur la restauration) ».

S'agissant des conditions d'accueil en période de crise sanitaire, l'ARS PACA est questionné.

L'ARS ne réfute pas l'idée de pouvoir accueillir les apprentis au sein du CFA tout en rappelant le principe de respect des gestes barrières, de la régulation des flux entre apprentis ou encore de l'aération et de la désinfection des locaux, de la mise à disposition de solution hydro-alcoolique ...

Le texte spécifique aux établissements recevant du public pendant la crise sanitaire doit nous être communiqué.

Le CFA peut dans l'attente prendre également comme référence la Foire aux questions nationale « [Coronavirus COVID-19](#) » (dernière mise à jour le 26 novembre 2021) :

« Quelles sont les recommandations pour le fonctionnement des cantines scolaire ?

(...) Une attention particulière est apportée au renouvellement de l'air dans les espaces de restauration et à l'hygiène des mains (...) Des distributeurs de solution hydro-alcoolique sont mis à disposition à l'entrée du réfectoire des collèges et lycées.

(...) De manière générale, la surveillance est renforcée ainsi que la sensibilisation des élèves au respect des gestes barrières dans les espaces collectifs ».

#### Les frais annexes (Focus sur les frais de transport)

Il est indiqué un remboursement partiel de la carte RTM. Combien en pourcentage ?

(Réponse de la DREETS PACA)

Voir avec les services RH de l'employeur. L'apprenti étant un salarié, il doit bénéficier des mêmes avantages que les autres salariés. En général, les entreprises financent 50% de la carte RTM. Les apprentis bénéficient également de la carte ZOU de la région.

Si la personne prend son véhicule, y-a-t-il un dédommagement ?

(Réponse de la DREETS PACA)

Non sauf dispositions particulières de l'entreprise de l'apprenti.

#### Les frais annexes (Focus sur le premier équipement)

Concernant le secteur tertiaire, un portable ou tablette peut être proposé. Les apprentis posent systématiquement la question : est-ce qu'on le garde à la fin ? Qu'en est-il ?

(Réponse de la DREETS PACA)

L'extension du forfait premier équipement concerne l'achat, par le CFA, de matériel informatique afin de le mettre à disposition des apprentis dans le cadre de la formation à distance. Le CFA est le propriétaire. En revanche, lorsque la formation requiert un équipement informatique spécifique, en lien direct avec son exécution (par exemple, design graphique, communication numérique, formation en développement informatique, et plus généralement toute formation aux métiers du numérique...), ce matériel peut être financé dans le cadre du forfait de premier équipement et la propriété en revient à l'apprenti.

#### Les compléments de salaire : prime d'activité, RSA...

Des aides peuvent s'ajouter au revenu perçu par l'apprenti au cours de sa formation.

Au même titre que tout salarié majeur, l'apprenti peut prétendre à la prime d'activité, du moment que son salaire représente au minimum 78% du SMIC mensuel.

Versée par la Caisse d'allocations familiales, elle est conditionnée à une actualisation trimestrielle selon plusieurs critères. Selon son niveau de ressources, l'apprenti peut également toucher le Revenu de solidarité active (RSA) s'il a plus de 25 ans, ou le RSA Jeune s'il est âgé de 18 à 25 ans, sous réserve pour ce dernier qu'il puisse justifier d'une expérience professionnelle de 24 mois sur les trois dernières années.

#### Les primes à la mobilité : Mobili-Pass, aide au permis de conduire...

Des aides à la mobilité, que ce soit pour se rendre sur le lieu de travail ou pour l'exercice de ses fonctions sont possibles :

- une aide au permis de conduire (permis B uniquement), spécialement conçue pour les jeunes apprentis majeurs, et ce sans conditions de ressources. Elle est dispensée par les centres de formation d'apprentis eux-mêmes et s'élève à 500 euros.
- Une aide au déménagement. [Des aides comme le Mobili-Pass](#) se matérialisent sous la forme de prêts à taux réduit ou de subventions pour aider à l'installation, mais celles-ci sont souvent réservées à des cas particuliers, principalement pour les apprentis déménageant à plus d'une heure de trajet du lieu de résidence de leurs parents.

#### Les aides au logement: Loca-Pass, APL...

Ces aides sont sans condition d'âge (même pour les mineurs si le bail est cosigné par les parents) ni autre que celle des plafonds de revenus, tous les apprentis peuvent prétendre à l'une des trois grandes aides au logement distribuées par la CAF (et la Mutualité sociale agricole pour les apprentis agriculteurs):

- l'Aide Personnalisée au Logement (APL),
- l'Allocation de Logement Familiale (ALF)
- et l'Allocation de Logement Sociale (ALS).

Plusieurs autres dispositifs ont également été [mis au point par Action Logement](#) pour un accompagnement ciblé des apprentis selon les besoins.

- L'aide Mobili-jeune permet aux apprentis de moins de 30 ans dont les revenus n'excèdent pas le SMIC de bénéficier d'une allocation de 100 euros pour les aider à payer leur loyer.
- La garantie Visale apporte une garantie de paiement pour les signataires de moins de 30 ans qui ne peuvent présenter un garant pour leur loyer.
- Le Loca-Pass permet de couvrir un système de caution gratuite protégeant locataires et propriétaires en cas de loyers impayés.

#### Les aides du quotidien : bourses, Pass Culture...

Ces aides sont apportées par les Régions. Certaines d'entre-elles attribuent, sous certaines conditions, des subventions exceptionnelles aux apprentis, notamment pour accompagner une embauche dans les secteurs demandeurs d'emploi. A voir avec chaque région pour vérifier les critères d'éligibilité.

De plus, le statut d'apprenti permet pour les moins de 26 ans d'obtenir la carte d'étudiant des métiers (ou carte nationale d'apprenti), qui leur permet de bénéficier d'un statut équivalent à celui des étudiants, avec les avantages que celui-ci comporte:

- accès aux restaurants et résidences universitaires,
- réductions sur les transports, les activités culturelles...

Et les apprentis âgés de 18 ans, comme tous les autres jeunes de leur âge, peuvent aussi être [bénéficiaires du Pass Culture de 300 euros](#) distribué par l'État.

#### 1.2.7 Focus sur les aides de l'Etat

J'ai une apprentie qui a échoué au BTS (...) mais qui souhaite poursuivre ses études vers un Bachelor (...), inscrit au RNCP, sur la base d'un nouveau contrat d'alternance et ce dans la même entreprise que pour son BTS.

Pour rappel, un Bachelor FEDE n'est pas lié à l'obligation d'avoir un BTS pour passer l'épreuve.

La question de l'employeur est de savoir s'il peut bénéficier encore de la prime d'aide de 6000€.

D'après les textes, l'obtention de cette prime concernant les entreprises de moins de 250 salariés est versée sans condition la première année d'un nouveau contrat. Dans ce cas précis, il s'agit bien d'un nouveau contrat pour une apprentie de moins de 26 ans.

Sauf erreur de ma part, je ne vois pas le nom de votre école dans le champ des OF habilités à former au bachelor indiqué,

- ni dans la fiche **RNCP31923** avec une échéance au 18/12/2023. Lien : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/31923/>
- ni dans celle **RNCP36374** avec échéance au 25/04/2023. Lien : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36374/>

En outre, vous dites qu'un Bachelor FEDE n'est pas lié à l'obligation d'avoir un BTS pour passer l'épreuve. Or, l'accès à cette certification est bien conditionné à l'acquisition d'un diplôme ou titre

Extrait :

"L'accès à la préparation au titre « Chargé de développement marketing et commercial » est ouvert :

- pour un cycle de formation de trois ans, à tout(e) titulaire d'un diplôme ou titre de niveau attestant d'un niveau 4.

- pour un cycle de formation d'un an, à tout(e) titulaire d'un diplôme ou titre de niveau attestant d'un niveau 5 ou équivalent dans le domaine du marketing, du commerce et de la communication. Les candidats doivent également avoir validé le niveau d'anglais correspondant au niveau A2 du CECRL.

À titre dérogatoire, l'accès à la certification, pour un cycle de formation d'un an, pourra être ouvert aux candidats/candidates titulaires d'un titre ou diplôme de niveau 4 et attestant d'une expérience professionnelle, en continu ou en discontinu, dans un emploi en lien avec le marketing, le commerce ou la communication (VAP)".

**Vous voudrez bien me répondre sur ces deux points.**

S'agissant de la question que vous posez, pour bénéficier de l'aide, il est nécessaire de remplir plusieurs conditions :

- le contrat doit être un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- le contrat doit être conclu en 2023
- l'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...).

Aucune condition n'est requise pour les entreprises de moins de 250 salariés.

DONC : votre candidate ne peut pas poursuivre en bachelor sans pouvoir justifier d'une certification de niveau 5. Par contre, son employeur peut proroger d'un an son contrat compte tenu de son échec à l'examen. Vous noterez que dans ce cas, le volume horaire minimum d'enseignement en CFA doit être de 675 h pour un contrat d'un an (indépendamment des éventuelles dispenses d'épreuves).

Je vous invite à lire avec attention la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)", la page 21 : "3.3.5 Le cas des redoublements suite à un échec à l'examen".

Dans ce cas, l'employeur ne peut pas percevoir l'aide.

Je crois comprendre dans votre message que l'employeur et vous-même cherchez à trouver toutes les alternatives possibles pour percevoir cette aide, mais elle ne peut concerner qu'un nouveau contrat, et en l'occurrence, il me semblerait utile et nécessaire de tout faire pour que votre candidate obtienne son BTS.

**Actualité juillet 2022 :**

**Mise à jour du Guide à destination des employeurs et des organismes de formation sur les aides aux contrats en alternance** (France Relance – Juin 2022). Accessible depuis [la page du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion professionnelle](#) ou directement en cliquant [sur le lien hypertexte ici](#).

*Au sommaire : Quelles aides sont accessibles ? Quels sont les différents acteurs de la chaîne de contrôle ? Quelles sont les bonnes pratiques pour obtenir mes aides sans difficulté ?*

**Information de la DGEFP (30 juin 2022)**

Les aides exceptionnelles aux contrats en alternance ont été prolongées et l'aide demandeur d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation a été élargie.

1° Une aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation a été mise en place depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020 jusqu'au 30 juin 2022.

Olivier Dussopt a annoncé, le 24 mai dernier, une prolongation de cette aide jusqu'au 31 décembre 2022. Le décret n° [2022-958](#) du 29 juin 2022 prolonge l'aide exceptionnelle dans les mêmes conditions qu'actuellement (pour l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation, 5 000 € pour un mineur et 8 000 € pour un majeur, pour toutes les entreprises privées et sous condition d'engagement pour celles de 250 salariés et plus et pour la première année d'exécution du contrat). Ainsi, l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation est applicable aux contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le **31 décembre 2022**.

2° Le décret n° [2022-957](#) du 29 juin 2022 prévoit qu'une aide à l'embauche de 8 000 € est versée aux employeurs qui embauchent des demandeurs d'emploi de longue durée âgés de 30 ans et plus pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> novembre 2021 et le **31 décembre 2022**.

Ainsi, les employeurs qui embauchent en contrat de professionnalisation un jeune de moins de 30 ans bénéficieront de l'aide exceptionnelle jusqu'au 31 décembre 2022 et les employeurs qui embauchent en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi de longue durée de 30 ans et plus bénéficieront de l'aide à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de longue durée jusqu'au 31 décembre 2022.

De plus, le décret prévoit que la condition de demandeur d'emploi de longue durée doit être remplie (applicable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022) :

- à la date de conclusion du contrat de professionnalisation ou
- à la date à laquelle il est proposé au demandeur d'emploi de faire un contrat de professionnalisation dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi ou
- à la date de la proposition d'embauche.

Enfin, l'aide à l'embauche sera versée aux employeurs qui embauchent un salarié en contrat de professionnalisation à l'issue d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou d'une action de formation préalable au recrutement pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2022.

Les aides de l'Etat se poursuivent jusqu'à fin juin 2022. Le Gouvernement invite les entreprises à recruter en apprentissage y compris jusqu'à fin juin. Dans le « Précis de l'apprentissage », il est écrit : un délai raisonnable entre la date de signature du contrat et la date d'exécution du contrat : à quelle date "raisonnable" faut-il envisager la date d'exécution ?

(Réponse de la DREETS PACA)

Concernant les aides exceptionnelles, la DGEFP parle de délai raisonnable de deux à trois mois. La conclusion d'un contrat en juin pour un début d'exécution à la rentrée 2022 apparaît comme raisonnable compte tenu du calendrier de l'apprentissage.

**Comment aider les entreprises pour suivre les aides liées à l'apprentissage ?**

Le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion met régulièrement en ligne les éléments nécessaires pour se tenir informé des actualités de l'apprentissage en général, des aides en particulier.

Par exemple, un article dédié sur le site du Ministère du travail, ou encore sur le site du service public

S'abonner (gratuitement) au fil twitter du Ministère du travail est un bon réflexe également : @Travail\_Gouv

Pour rappel, la fiche ressource régionale dédiée aux différences entre les contrats d'alternance rappelle très précisément et de manière synthétique le montant des aides auxquelles ont droit les entreprises (accessible depuis la page internet régionale Apprentissage).

En outre, pour les entreprises et les CFA, un guide a été publié en octobre 2021 qui récapitule l'ensemble des aides de l'Etat proposées lors de l'embauche d'alternants. Accès direct en cliquant ici ou à l'adresse suivante : [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_employeur.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_employeur.pdf)

J'ai connaissance du fait que les aides de l'Etat sont prolongées jusqu'au 30 juin 2022. Jusqu'à quelle date peut-on signer les contrats d'apprentissage pour que les entreprises puissent en bénéficier ?

Un article de Centre info me semble tout à fait répondre à votre questionnement. Il différencie la date de signature du contrat de sa date d'exécution.

Pour rappel, la fiche ressource sur les contrats d'alternance accessible directement en cliquant ici (et sur la page régionale dédiée à l'apprentissage) rappelle les montants des aides et leur calendrier.

Extrait du site de Centre Inffo (14 décembre 2021)

« (...) Conclure un contrat avant le 30 juin 2022

De nombreux employeurs souhaitent pouvoir bénéficier de ces aides, et donc conclure un contrat avant la date du 30 juin 2022. En fonction des situations individuelles, le contrat d'apprentissage peut commencer à s'exécuter après cette date du 30 juin 2022.

Une disposition du Code du travail (article D6243-1 du Code du travail) précise que pour bénéficier de l'aide, est prise en compte la date de conclusion du contrat. En pratique, un employeur et un apprenti peuvent conclure un contrat avant sa date de début d'exécution. L'employeur pourra bénéficier de l'aide exceptionnelle si les autres conditions de versement sont réunies.

La notice du Cerfa du contrat d'apprentissage (Cerfa FA13) rappelle que la date de conclusion est la date à laquelle le contrat d'apprentissage est conclu par les deux parties (qu'il s'agisse d'un contrat initial ou d'un avenant). La date de début d'exécution : date du 1er jour où débute effectivement le contrat (en entreprise comme en centre de formation).

Art. L6222-12 du Code du travail

La possibilité de conclure un contrat avant de commencer à l'exécuter n'est pas une nouveauté. Cela permet à l'employeur de déposer le contrat auprès de l'opérateur de compétences avant le début d'exécution du contrat. Cela permet également à l'employeur d'anticiper le recrutement de l'apprenti, de le sécuriser. Pour l'apprenti, son recrutement est ainsi confirmé, il n'a plus à chercher un employeur. Le précis de l'apprentissage, publié en septembre par la DGEFP rappelle même qu'il est possible de conclure un contrat d'apprentissage jusqu'à la veille des 30 ans du postulant, et ce même si sa date de début d'exécution intervient postérieurement, dans un délai toutefois raisonnable.

Signalons que la réglementation actuelle ne précise pas le délai pour qu'après la conclusion du contrat, ce dernier commence à s'exécuter.

Conclure un contrat n'est pas la seule condition du versement de l'aide

L'employeur bénéficiera de l'aide exceptionnelle en fonction d'une seconde condition à réunir : l'exécution du contrat. Si le contrat ne s'exécute pas, il ne bénéficiera pas de l'aide exceptionnelle. Une des conditions de l'éligibilité de l'aide, la conclusion du contrat, doit donc être séparée de l'une des conditions de réalisation de l'aide, l'exécution du contrat. Autrement dit : la seule conclusion du contrat ne suffit pas à elle seule pour bénéficier de l'aide, il faut également que le contrat soit exécuté.

Rappelons à ce titre que la réglementation du Code du travail précise qu'en cas d'une suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Art. D6243-2 du Code du travail (...) ».

### 1.3 L'usage de logos et autres références du certificateur

Actualité du 15 mars 2023 : la dernière version en date de la « [Charte d'usage de la marque de garantie QualiOpi](#) » publié le 15 mars 2023 par le Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

**Je souhaite vous alerter sur le contenu de votre communication dans votre site internet, et peut-être également sur vos plaquettes.**

A la page suivante (...) je lis : "*Formations BTS diplômés d'état*" et la Marianne et le logo du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Notez au passage que ce Ministère n'existe pas (soit il s'agit du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, soit il s'agit du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation).

**Je vous demande de retirer très rapidement tout logo du Ministère certificateur (logo de l'académie d'Aix-Marseille, logo du Ministère de l'éducation nationale; ...) qui pourrait laisser penser que votre CFA relève du Ministère de l'Education nationale, ou encore est habilité par le Ministère à proposer des diplômes de l'Education nationale.**

Certes, la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" donne la possibilité à tout OF immatriculé CFA auprès d'une DREETS, de proposer des formations par apprentissage visant des diplômes de l'Education nationale. Mais cela ne les autorise pas à afficher une quelconque relation avec ce Ministère.

De même, vous avez du lire dans la [fiche notice UAI](#) (dont j'ai fait état dans les derniers FILS), que l'immatriculation UAI ne donnait aucune forme de "reconnaissance" de l'Etat, et encore moins du Ministère certificateur.

C'est le même cas pour une certification immatriculée auprès de France compétences ...

**Ainsi, je vous remercie de supprimer les logos pour lesquels vous n'avez eu aucune autorisation d'exploitation préalable, en particulier à des fins commerciales et de m'informer dès que les correctifs seront réalisés.**

La marque QUALIOPi devrait être obligatoirement accompagnée de la mention adaptée et exacte correspondant à la catégorie d'action dont le processus a été certifié.

Extrait du [site du Ministère du travail](#), du plein emploi et de l'insertion

#### **IMPORTANT**

Les prestataires d'actions concourant au développement des compétences (PAC) certifiés Qualiopi sont titulaires du droit d'usage de la marque à des fins d'identification et s'engagent à respecter le règlement d'usage qui a pour objet de définir les conditions et les modalités d'utilisation de la Marque Qualiopi ainsi que sa protection, la charte d'usage qui permet de connaître les règles d'utilisation de la marque et la charte graphique qui définit les règles de son univers graphique.

A cet effet, un kit complet, composé du [règlement d'usage](#), de la [charte d'usage](#), charte graphique et logos de la marque, est remis par l'organisme certificateur à chaque prestataire dès lors qu'il a passé avec succès l'audit initial et qu'il est détenteur du certificat qualité.

[Consultation de la charte d'usage](#) pour une bonne information de toutes les parties prenantes.

A la lecture du site internet de votre CFA (...), je suis au regret de vous demander de **retirer très rapidement tout logo** du Ministère certificateur (logo de l'académie d'Aix-Marseille, logo du Ministère de l'éducation nationale) qui pourrait laisser penser que votre CFA relève du Ministère de l'Education nationale, ou encore est habilité par le Ministère à proposer des diplômes de l'Education nationale. Certes, la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" donne la possibilité à tout OF immatriculé CFA auprès d'une DREETS, de proposer des formations par apprentissage visant des diplômes de l'Education nationale. Mais cela ne les autorise pas à afficher une quelconque relation avec ce Ministère.

Ainsi, je vous remercie de supprimer du bandeau de votre site les logos pour lesquels vous n'avez eu aucune autorisation d'exploitation préalable, en particulier à des fins commerciales.

(...)

Sur le site du CFA (...), on lit :

**"Afin de vous garantir des formations de qualité, en conformité avec les attentes du marché et les législations en vigueur, notre Académie de formation est Certifiée (...) EDUCATION NATIONALE & CFA"**

Si la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" donne effectivement la possibilité à tout OF immatriculé CFA auprès d'une DREETS de proposer des formations par apprentissage visant des diplômes de l'Education nationale, aucun CFA privé ne peut se prévaloir de toute habilitation accordée par ce Ministère certificateur.

La Direction générale de l'enseignement scolaire a rappelé auprès de France compétences que le Ministère certificateur ne délivre aucune autorisation ou habilitation aux centres de formation pour former à des diplômes professionnels enregistrés au RNCP.

Aussi, je vous remercie de supprimer de cette partie qui pourrait laisser penser que votre CFA relève de l'Education nationale ou encore est habilité par le Ministère à proposer des diplômes de l'Education nationale.

Indicateur n°2 Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.

#### 1.4 La valeur ajoutée des établissements

"(...) Je me permets de vous contacter dans le cadre de la certification Qualiopi / indicateur 2 plus précisément sur la communication de l'indicateur de la valeur ajoutée.

En effet il est noté dans le référentiel qu'ils sont calculés par les ministères chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale et rendus publics. Le CFA informe de la mise à disposition de ces indicateurs sur le site de diffusion <https://www.inserjeunes.education.gouv.fr> Les écoles (...) ont passé plusieurs audits mais la communication de la valeur ajoutée est toujours un sujet litigieux selon l'auditeur que nous avons. En effet, certains exigent un calcul ( que nous avons effectué) et d'autres uniquement la mention du paragraphe sur Inserjeunes car pour eux il est impossible de calculer nous-même cette valeur.

Ne pouvant adapter notre site internet à chaque auditeur, nous souhaiterions valider la bonne manière de communiquer cet indicateur.

Lors de notre dernier audit, la position du certificateur (...) est la suivante : la seule information de lien vers Inserjeunes sur votre site internet n'est pas suffisante.

Néanmoins, à la condition d'apporter la preuve de communication au ministère des données permettant le calcul de la valeur ajoutée, la conformité de l'indicateur pourra être établie.

Afin de répondre à sa demande je voulais savoir si les enquêtes SIFA auxquelles nous répondons chaque année nous permettent d'apporter la preuve que nous communiquons nos chiffres au ministère et ainsi lever toute ambiguïté sur cet indicateur (...).".

Je vous fais part de la réponse de deux certificateurs Qualité QualiOpi différents, la réponse à la problématique relevant de leur stricte responsabilité et non pas de celle du Ministère certificateur.

Les deux adoptent la même position : la référence stricte au référentiel qualité (« sans extrapolation »), et à l'article L6111-8 du Code du travail :

*Chaque année, pour chaque centre de formation d'apprentis et pour chaque lycée professionnel, sont rendus publics quand les effectifs concernés sont suffisants :*

1° Le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels ;

2° Le taux de poursuite d'études ;

3° Le taux d'interruption en cours de formation ;

4° Le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ;

5° La valeur ajoutée de l'établissement.

*Pour chaque centre de formation d'apprentis, est également rendu public chaque année le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus. Les modalités de diffusion des informations publiées sont déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale.*

Il est donc attendu du CFA qu'il « informe de la mise à disposition de ces indicateurs sur le site de diffusion

<https://www.inserjeunes.education.gouv.fr/diffusion/accueil>

Et si possible, le CFA peut indiquer le lien hypertexte qui pointe directement vers ses résultats.

Le système d'information InserJeunes calcule et diffuse chaque année et au niveau de chaque établissement (lorsque les effectifs sont suffisants), les indicateurs suivants :

- le taux de poursuite d'études
- le taux d'interruption en cours de formation
- le taux d'emploi des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées
- la valeur ajoutée de l'établissement sur ce taux d'emploi.

[Pour en savoir plus ....](#)

Par contre, les certificateurs qualité vous invite, le cas échéant, à contester la non-conformité éventuelle au service Qualité de son certificateur, pouvant également être transmise, en cas de fin de non-recevoir, au COFRAC.

D'un point de vue pragmatique, l'un des certificateurs qualité rappelle à juste titre que « les taux sont calculés par une autre entité que le prestataire selon des critères hors de contrôle de ce dernier ».

Sur ce point, il peut paraître « étonnant » qu'un certificateur qualité vous demande de procéder à ce calcul .... C'est à mon sens une erreur. C'est d'ailleurs la même position qu'il fait adopter pour les taux de résultats aux examens. Le CFA ne peut procéder à des calculs internes, il ne peut s'appuyer que sur les résultats officiels publiés chaque année par chaque certificateur. Notamment car les modalités de calcul sont spécifiques à chaque certificateur. Pour mémoire, les modalités de calcul des taux de résultat du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse sont déterminées dans le Code de l'éducation.

- Les taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels sont calculés par rapport au nombre de présents (et non par rapport au nombre d'inscrits).
- Les cas de non présentation à l'examen sont comptabilisés dans les taux d'interruption en cours de formation.
- Les éliminés sont comptés comme présents et refusés dans les statistiques.
- Les candidats n'ayant pas de décision finale ou une décision incalculable sont décomptés des présents.
- A partir du moment où l'apprenant a été inscrit à l'examen, le ministère considère que l'échec revient à l'établissement.

Pour la session 2023, consultez les résultats officiels [en cliquant ici](#) (dans l'attente de la publication des taux de résultat officiels en septembre 2023).

S'agissant de la référence à l'enquête SIFA, cette enquête étant obligatoire, je ne pense pas que cela soit une preuve. Je vous invite davantage sur cet autre point, à attester de l'interfaçage de votre ERP au tableau de bord de l'apprentissage développé par la Mission interministérielle de l'apprentissage (cf les derniers FILS d'actualité et la priorité 10 du [FIL rouge 2023](#)).

Que signifie la valeur ajoutée dans les indicateurs à publier ?

**Il s'agit de la valeur ajoutée des établissements sur le taux d'emploi**

Les indicateurs « inserjeunes » (voir le site [InserJeunes](#)) ont été mis en œuvre dans le but de **mieux informer les jeunes qui souhaitent se former en CFA ou en lycée professionnel**.

La Dares et la Depp ont élaboré une base de données exhaustive compilant le taux d'insertion professionnelle et d'autres indicateurs complémentaires relatifs aux jeunes sortants de ces établissements. **Ces nouveaux indicateurs sont publics.**

Tous les ans, plusieurs indicateurs doivent être rendus publics pour chaque CFA et chaque lycée professionnel, en application de la réforme de la formation professionnelle ([article 24](#) de la loi "Avenir professionnel", [article L.6111-8](#) du code du travail). Ces nouveaux indicateurs sont au nombre de six :

- le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels ;
  - le taux de poursuite d'études ;
  - le taux d'interruption en cours de formation ;
  - le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ;
  - **la valeur ajoutée de l'établissement ;**
  - le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus (pour les CFA uniquement).

#### **A retenir :**

**La valeur ajoutée d'un établissement est caractérisée par le taux d'emploi et le taux d'emploi attendu.**

C'est un indicateur permettant de comparer de façon pertinente le taux d'emploi des élèves sortants de cet établissement au taux d'emploi d'établissements similaires (et donc de mesurer l'impact d'un établissement donné sur l'insertion professionnelle de ses élèves, par rapport à d'autres établissements similaires dans une zone d'emploi au taux de chômage comparable).

En termes d'établissement, il s'agit des CFA, des lycées professionnels du ministère en charge de l'Éducation nationale et des lycées professionnels du ministère en charge de l'Agriculture

L'indicateur, par la méthodologie de calcul, tend à cibler uniquement les facteurs internes à l'établissement.

Sa formule de calcul est :

Valeur ajoutée de l'établissement sur le taux d'emploi à 6 mois = Taux d'emploi observé à 6 mois de l'établissement - Taux d'emploi attendu à 6 mois de l'établissement.

La valeur ajoutée, différence entre deux taux, s'exprime en point de pourcentage. Par exemple, un établissement avec un taux d'emploi observé à 65 % et un taux d'emploi attendu à 60 % aura une valeur ajoutée de 5 (points).

Dans les faits, ces extrêmes ne sont jamais atteints dans InserJeunes : les valeurs ajoutées sont comprises entre 40 et -40 et environ 90 % des établissements et des CFA ont une valeur ajoutée comprise entre 12 et -12.

A terme, l'ensemble du champ salarié (public et privé, y compris auprès des particuliers employeurs ou réalisés à l'aide du TESA) sera couvert dans les indicateurs InserJeunes.

**Complément : Précisions sur la méthodologie de calcul de la valeur ajoutée des établissements sur le taux d'emploi, à la sortie des centres de formation d'apprentis et des lycées professionnels.**

La valeur ajoutée des établissements sur le taux d'emploi est un des indicateurs calculés par InserJeunes pour répondre à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les établissements font ici référence aux centres de formation d'apprentis (CFA) et aux lycées professionnels.

*Lexique : élèves = élèves et apprentis.*

**La valeur ajoutée et ses deux composantes, le taux d'emploi et le taux d'emploi attendu.**

Le taux d'emploi attendu est un taux d'emploi moyen issu de modèles économétriques.

Pour plus de détails sur ces modèles multiniveaux, se reporter au [document de travail : "InserJeunes - la valeur ajoutée des établissements sur le taux d'emploi"](#)

*Référence : Guilhem Deschamps, Loïc Midy, 2021, "InserJeunes - la valeur ajoutée des établissements sur le taux d'emploi", Document de travail, série "méthodes", n°2021-M01.*



Extrait du [Document de travail : "InserJeunes - la valeur ajoutée des établissements sur le taux d'emploi"](#)

**La valeur ajoutée d'un établissement sur le taux d'emploi est un indicateur qui permet de comparer de façon pertinente le taux d'emploi des élèves sortants de cet établissement au taux d'emploi d'établissements similaires.**

Une simple comparaison des taux d'emploi calculés entre établissements ne suffit pas, l'insertion dépendant en partie de facteurs extérieurs à l'établissement : profil des jeunes, type et niveau de formation, spécialité de formation et marché du travail local. Par exemple, comparer directement le taux d'emploi d'un établissement n'offrant que des formations en CAP avec celui d'un établissement n'offrant que des formations en BTS est peu pertinent.

Lorsque l'on se situe au niveau des établissements on souhaite plutôt **savoir si un établissement a un impact sur l'insertion professionnelle de ses élèves, et si cet impact est plus ou moins important comparé à d'autres établissements similaires.** Pour mesurer cet impact propre à l'établissement, la valeur ajoutée sur le taux d'emploi s'efforce d'éliminer l'incidence des facteurs d'insertion professionnelle extérieurs à l'établissement **pour conserver ce qui est dû à l'action propre de l'établissement.** Les facteurs extérieurs à l'établissement qui ont le plus d'impact sur l'insertion des lycéens professionnels et des apprentis sont les caractéristiques scolaires et sociodémographiques des élèves, le type et le niveau de formation, et le taux de chômage de la zone d'emploi de résidence de l'élève.

Une méthodologie similaire est déjà appliquée dans le cadre de la diffusion des indicateurs, nommés Indicateurs de valeur ajoutée des lycées (IVAL), produits par la Depp depuis de nombreuses années pour les lycées. Les IVAL mesurent la valeur ajoutée des établissements sur le taux de réussite au baccalauréat, le taux d'accès au baccalauréat et le taux de mentions au baccalauréat.

### Calcul de la valeur ajoutée

Pour cerner l'action propre de l'établissement, il est nécessaire de **calculer pour chaque établissement un taux d'« emploi attendu à 6 mois » qui correspond au taux d'emploi moyen des élèves accueillis dans des établissements comparables en termes de profil des élèves, de formations dispensées et domiciliés dans une zone d'emploi au taux de chômage comparable.** Comme on s'intéresse au croisement de toutes les variables qui ont un impact sur le taux d'emploi, ce taux moyen est calculé à partir de modèles économétriques (...)

A la première diffusion début 2021 des résultats d'InserJeunes, l'emploi est mesuré sur le champ du salariat privé en France. Il ne mesure donc pas l'emploi à l'étranger, l'emploi non salarié, l'emploi public, l'emploi auprès de particuliers employeurs ou à l'aide des titres emploi simplifié agricole (TESA). **A terme, l'ensemble du champ salarié (public et privé, y compris auprès des particuliers employeurs ou réalisés à l'aide du TESA) sera couvert.** Dans la suite de ce document on parlera simplement du taux d'emploi.

**La valeur ajoutée est égale à la différence entre le taux d'emploi observé à 6 mois de l'établissement (le taux réel) et le taux d'emploi attendu à 6 mois (le taux issu d'un modèle statistique) :**

**Valeur ajoutée de l'établissement sur le taux d'emploi à 6 mois = Taux d'emploi observé à 6 mois de l'établissement - Taux d'emploi attendu à 6 mois de l'établissement.**

Le taux d'emploi observé à 6 mois est le taux d'emploi mesuré par InserJeunes via l'appariement des sortants de formation avec les contrats des salariés issus de la Déclaration Sociale Nominative (DSN).

Le taux d'emploi attendu à 6 mois est la moyenne, au niveau de l'établissement, des probabilités estimées par des modèles multiniveaux que les élèves de cet établissement soient en emploi à 6 mois.

**La valeur ajoutée, différence entre deux taux, s'exprime en point de pourcentage. Par exemple, un établissement avec un taux d'emploi observé à 65 % et un taux d'emploi attendu à 60 % aura une valeur ajoutée de 5 (points).**

Théoriquement, la valeur ajoutée peut prendre des valeurs comprises entre -100 et 100 : au maximum si le taux d'emploi observé est de 100 % et le taux d'emploi attendu est de 0 % la valeur ajoutée est égale à 100 ; et au minimum si le taux d'emploi observé est de 0 % et le taux d'emploi attendu est de 100 % la valeur ajoutée est égale à -100. **Dans les faits, ces extrêmes ne sont jamais atteints dans InserJeunes : les valeurs ajoutées sont comprises entre 40 et -40 et environ 90 % des établissements et des CFA ont une valeur ajoutée comprise entre 12 et -12.**

### Interprétation

Indépendance entre les trois grands types d'établissements

**Trois types d'établissements sont concernés par InserJeunes : les CFA, les lycées professionnels du ministère en charge de l'Éducation nationale et les lycées professionnels du ministère en charge de l'Agriculture. Le taux d'emploi attendu, et par conséquent la valeur ajoutée de l'établissement sur le taux d'emploi, est calculé de manière indépendante pour chacun de ces trois types d'établissements. En effet ces types d'établissement ont leur spécificité en matière de formation, de diplôme, d'insertion et débouchés professionnels, et les sources de données étant différentes les variables intégrées aux modèles peuvent varier.**

Par construction, la moyenne des valeurs ajoutées est nulle pour chacun des trois types d'établissements.

Une mesure relative

La valeur ajoutée de l'établissement sur le taux d'emploi compare le taux d'emploi observé d'un établissement avec le taux d'emploi moyen des établissements qui lui ressemblent. Il s'agit donc d'une mesure relative qui peut prendre des valeurs positives ou négatives. Chaque établissement est ici comparé avec des établissements du même type : la comparaison des valeurs ajoutées entre CFA et lycées professionnels n'a donc aucun sens.

La valeur ajoutée est positive lorsque le taux d'emploi à 6 mois observé est supérieur au taux d'emploi à 6 mois attendu. Cela signifie que les élèves sortants de l'établissement s'insèrent, en moyenne, mieux que les élèves sortants ayant les mêmes caractéristiques individuelles, issus des mêmes formations et cherchant un emploi dans une zone d'emploi avec un taux de chômage similaire.

Dans ce cas, l'apport propre de l'établissement dans l'insertion professionnelle de ses élèves est positif.

Elle est négative dans le cas contraire.

Par exemple, un établissement qui obtient des résultats d'insertion professionnelle moyens dans une zone d'emploi avec un taux de chômage élevé et avec des élèves socialement défavorisés joue probablement un rôle important et positif dans l'insertion de ces jeunes. Le taux d'emploi observé de cet établissement sera alors supérieur à son taux d'emploi attendu et sa valeur ajoutée sera positive

Plus de détails dans le [diaporama national](#) consacré au tableau de bord de l'apprentissage et à Inserjeunes (source : DGEFP – fin 2022).

### 1.5 Les taux d'insertion professionnelle

Nous ne sommes pas référencés sur le site [www.inserjeunes.education.gouv.fr](http://www.inserjeunes.education.gouv.fr) ; lorsque je fais une demande de mot de passe, mon numéro UAI n'est pas connu. Je leur ai fait un mail, resté malheureusement sans réponse à ce jour. Savez-vous comment je peux faire pour notre mise en conformité ?

Je précise que nous avons changé de nom : le CFA (...) est devenu le CFA (...).

Dans le dernier tableau reçu de la DREETS PACA, le nom de votre structure est toujours (...). Je vous recommande de prendre l'attache de Madame Aguilar ([marie-pierre.aguilar@dreets.gouv.fr](mailto:marie-pierre.aguilar@dreets.gouv.fr)) afin de régulariser votre situation.

Le problème que vous rencontrez dans inserjeunes devrait venir à mon sens de votre immatriculation et de la non mise à jour de votre fiche UAI. Aussi, je vous recommande de :

- mettre à jour dans un premier temps le nom de votre structure auprès de la DREETS et dans un second temps,
- vous rapprocher d'Eliane Rallo-Lombardi ([eliane.rallo-lombardi@ac-aix-marseille.fr](mailto:eliane.rallo-lombardi@ac-aix-marseille.fr)) de la Direction académique des études et statistiques (DAES - rectorat d'Aix-Marseille), pour mettre à jour également votre fiche UAI.

Indicateur n°3 Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.

### 1.6 Le mode de calcul des taux de réussite

Suite à la diffusion du document « **Les résultats aux examens de la session 2022 – tableau de synthèse des résultats aux examens par CFA, par niveau de diplôme** -[MCP - Résultats aux examens session 2022 Région académique PACA](#), nous souhaiterions connaître les modalités de calculs, car il me semble que les « abandons » qui entraînent une « ELIMINATION » du BTS, ne sont pas décomptés de nos résultats ?

(Réponse en concertation avec le service inter académique des études et statistiques)

C'est effectivement une question récurrente des établissements scolaires également.

(...) les éliminés sont comptés comme présents et refusés dans les statistiques ; les candidats n'ayant pas de décision finale ou une décision incalculable sont décomptés des présents (...)

A partir du moment où l'apprenant a été inscrit à l'examen, le ministère considère que l'échec revient à l'établissement puisque l'apprenant a généralement des notes de contrôle continu qui sont comptabilisées et donc a passé au moins une épreuve. C'est inscrit dans le code de l'éducation.

Ces données sont donc celles publiées par le Ministère.

Par contre, et pour rappel, les taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels sont calculés par rapport au nombre de présents (et non par rapport au nombre d'inscrits).

Les cas de non présentation à l'examen sont comptabilisés dans les taux d'interruption en cours de formation.

Comment sont calculés les taux d'obtention des diplômes ?

(Réponse en concertation avec la DEC)

Les taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels sont calculés par rapport au nombre de présents (et non par rapport au nombre d'inscrits).

Les cas de non présentation à l'examen sont comptabilisés dans les taux d'interruption en cours de formation.

Article L6111-8 du code du travail

Chaque année, pour chaque centre de formation d'apprentis et pour chaque lycée professionnel, sont rendus publics quand les effectifs concernés sont suffisants :

- 1° Le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels ;
- 2° Le taux de poursuite d'études ;
- 3° Le taux d'interruption en cours de formation ;
- 4° Le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ;
- 5° La valeur ajoutée de l'établissement.

Pour chaque centre de formation d'apprentis, est également rendu public chaque année le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus.

Les modalités de diffusion des informations publiées sont déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale.

### 1.7 Certification (diplômes, titres, CQP) et blocs de compétences / CCP

Question posée par un auditeur qualité : Dans le critère 1 indicateur 3 du référentiel QualiOPI, il est demandé que les CFA précisent les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences.

Indicateurs QualiOpi

Indicateurs Eduform

<b>CRITÈRE 1 : Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus</b>		
<b>N°3</b>	Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.	<b>N°9</b>

Cette validation d'un/ou des blocs de compétences est-elle possible dans toutes les certifications ?

Réponse de la DREETS : les CCP du TP ne sont pas considérés comme des certifications. L'apprentissage doit cibler l'obtention d'un titre professionnel ou d'un diplôme.

Côté Ministère de l'Education nationale, les blocs de compétences qui structurent chacun des référentiels ne sont pas "sécables".

Idem pour les diplômes du Ministère de l'agriculture.

Les CCP d'un Titre pro sont-ils :

- considérés comme des certifications ?
- ouverts à l'apprentissage (sous réserve qu'ils répondent aux critères de durée de contrat, donc supérieur à 6 mois .... )
- éligibles au CPF ?

Côté Ministère de l'Education nationale, cela n'est pas le cas pour les blocs de compétences qui structurent chacun des référentiels (ils ne sont pas "sécables"). Un candidat se présente à un examen pour toutes les épreuves (donc tous les blocs de compétences), sauf dans le cas de bénéficiaires d'épreuves au titre de sessions passées (dans la limite de leur durée de validité).

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

Cette forme n'est possible que pour les candidats en situation de handicap et/ou relevant de la formation professionnelle continue

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"

Pour les titres professionnels comme pour les CQP, la DREETS complète : CCP du TP ne sont pas considérés comme des certifications.

L'apprentissage doit cibler l'obtention d'un titre professionnel, diplôme ou CQP.

absentiés

- Indicateur n°4 Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ ou le financeur concerné(s).
- Indicateur n°5 Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluables de la prestation
- Indicateur n°6 Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.
- Indicateur n°7 Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.

## 1.8 L'anglais en CAP

J'avais une question à vous soumettre au sujet du règlement de l'examen du CAP Métiers du Plâtre et de l'Isolation qui rend obligatoire l'Anglais à l'Oral & à l'écrit alors que sur les autres diplômes (y compris nos BP de niveau IV) l'anglais reste une option.

Il y a-t-il une explication à ce règlement ?

Avant de questionner le corps d'inspection, une remarque :

Le référentiel du CAP MPI a été publiée avant la publication de l'arrêté du 30 août 2019

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039034347/>

Cet arrêté généralise la liste des unités générales facultatives dont l'anglais

Extrait :

[Article 2](#)

La liste des unités générales facultatives est fixée comme suit :

Langue vivante ;

Arts appliqués et cultures artistiques ;

Mobilité.

## 1.9 Référentiel de formation

L'une de nos antennes dispense deux formations en BP et CAP « Menuisier Aluminium Verre ». Or, elle nous indique ne pas détenir les référentiels des examens (Education nationale). Ce référentiel n'est pas disponible en ligne également.

Comment pourrait-on obtenir ce document ?

Voici ma démarche :

Sur le site de France compétences :

- Pour le CAP MAV : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/814/>  
il est fait référence à l'arrêté du 25 octobre 2002 portant création du certificat d'aptitude professionnelle "menuisier aluminium-verre"  
Un lien vers le CNDP dysfonctionne effectivement ...  
En cherchant dans le moteur de recherche "référentiel CAP MAV", je le trouve à cette adresse :  
<https://eduscol.education.fr/sti/textes/referentiel-du-cap-menuisier-aluminium-verre>  
Ce référentiel correspond bien au dernier arrêté mentionné dans France compétences.
- Pour le BP MAV  
Idem depuis le moteur de recherche "référentiel BP MAV" : <https://eduscol.education.fr/referentiels-professionnels/index9779.html>  
Ce référentiel correspond bien au dernier arrêté mentionné dans France compétences (12 mars 2014).

Cette référence systématique au site de France compétences est très importante et fait l'objet d'une priorité dans le document FIL ROUGE.

### 1.10 Disciplines d'enseignement et volumes horaires

Auriez-vous un document à me transmettre concernant les préconisations horaires pour nos CAP AEPE et IMTB par apprentissage SVP ?

Ils ont douze semaines de formation au CFA en 1<sup>ère</sup> et en 2<sup>ème</sup> année.

Je vous invite à prendre connaissance de toutes les ressources mises à la disposition de tous les CFA, depuis les pages régionales internet et depuis les FILS d'actualité. Le dernier date du 3, il est en PJ de ce message.

Extrait de la page 3 :

**Pour guider les CFA :** « Dans la construction de leurs maquettes pédagogiques (les disciplines d'enseignement et dispositifs pédagogiques, les volumes horaires, ...), la fiche ressource [Maquettes pédagogiques en apprentissage](#) ».

Dans cette fiche, vous trouverez sans doute des réponses à votre question.

Par ailleurs, toujours extrait de cette même page : « **Pour être conseillé dans la mise en œuvre d'une formation par apprentissage :** Des fiches conseils à disposition dans le cas de doutes ou d'interrogations sur les sujets suivants : la [répartition des volumes horaires d'enseignement](#), les [aménagement de la durée d'un contrat](#) d'apprentissage, le [recrutement d'un formateur](#) »

Pour faire suite à nos échanges téléphoniques, je vous reconfirme notre intérêt pour recevoir le lien vers les fiches ressources ayant trait à l'adaptation des référentiels CAP/Bac dans le cadre de la progression pédagogique en apprentissage. La lecture et l'appropriation de ces éléments nous permettront de préparer au mieux l'accompagnement que nous avons sollicité à la suite de l'analyse de nos process par vos services.

Je vous invite à vous reporter au [FIL d'actualités du 23 janvier 2023](#) partie "La mission appelle à la vigilance sur la répartition des volumes horaires par discipline d'enseignement".

Pour rappel également, depuis ce FIL, partie "Actualités permanentes" en page 2 de tous les FILS :

- Pour être conseillé dans la mise en œuvre d'une formation par apprentissage : Des fiches conseils à disposition dans le cas de doutes ou d'interrogations sur les sujets suivants : la [répartition des volumes horaires d'enseignement](#), les [aménagement de la durée d'un contrat](#) d'apprentissage, le [recrutement d'un formateur](#)

Certains référentiels ne mentionnent pas la PSE dans les unités générales ....

Un arrêté plus récent (30 août 2019) repositionne la PSE dans les unités générales des règlements d'examen de tous les CAP. Je vous invite à consulter la synthèse sur Eduscol à l'adresse suivante :

<https://eduscol.education.fr/document/12260/download>

Il vous faut donc ajouter dans votre maquette pédagogique une nouvelle UG : Prévention Santé Environnement.

Vous indiquez un programme de formation concentré sur la spécialité professionnelle et 4 h de PSE.

Or, je vous rappelle la publication de l'arrêté du 11 juin 2021 modifiant les arrêtés relatifs à l'obtention des dispenses d'épreuves d'enseignement général au CAP, au baccalauréat professionnel, au brevet des métiers d'art et au brevet professionnel ([lien direct](#)). S'agissant de la PSE par exemple, et fort de ce nouvel arrêté, les dispenses sont possibles pour un candidat par exemple titulaire d'un CAP ou d'un bac pro et souhaitant s'inscrire dans un autre CAP. Le passage de la PSE des unités professionnelles aux unités générales n'a plus d'incidence. Vous pouvez bien évidemment maintenir un enseignement de PSE si le positionnement que vous avez dû faire obligatoirement à l'entrée de la formation des apprentis (pour aménager la durée du contrat d'apprentissage, et en l'occurrence de décider de le réduire à 1 an) vous a conduit à proposer ce module. Mais je suppose plutôt que vous n'aviez pas connaissance de cet arrêté (je me trompe peut-être). Ces échanges montrent le vrai besoin de vous rapprocher du Rectorat pour éviter des confusions et méprises.

### 1.11 Progressions pédagogiques

Nous avons ces tableaux que nous utilisons pour contrôler les progressions pédagogiques de nos enseignants. Ils ont été contrôlés et validés lors de notre audit cet été pour Qualiopi.

Le certificateur qualité ne peut valider des documents dont le contenu relève strictement, pour les diplômes de l'Education nationale visée, du seul Ministère certificateur. QualiOpi repose sur un cahier des charges général, valable pour l'ensemble de la formation professionnelle, dont la finalité est le contrôle du respect de ces normes définies.

La lecture de ces documents appelle de ma part les principales remarques suivantes (je me limite volontairement à celles qui me semblent les

plus importantes à ce stade). Mais (...), en qualité d'inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux de l'académie de Nice, pourront les compléter :

- ces fichiers ne peuvent servir à contrôler les progressions pédagogiques de vos enseignants. Ils renseignent juste sur des volumes horaires affectés "arbitrairement ?" à des contenus d'enseignement. Sur ces affectations, je suis surpris de noter que la majorité des durées d'enseignement concerne des savoirs. Exemple 810 h pour couvrir les savoirs associés S1 à S9 du BTS assurance....? Or, les référentiels sont construits par blocs de compétences ce qui suppose que la formation soit également construite par blocs de compétences, les savoirs "associés" étant par principe rattachés à des compétences. La finalité de toute formation professionnelle reste le développement de compétences professionnelles, et dans le cadre d'une certification, la maîtrise de celles-ci.
- Des parties des fichiers sont grisées portant sur des blocs de compétences entiers, laissant penser que des volumes horaires d'enseignement en CFA ne les ciblent pas. Mais alors, qui se charge de l'enseignement de ces blocs ?
- En règle générale, pour "contrôler les progressions pédagogiques des enseignants", le CFA élabore ce qui est communément appelé "un tableau stratégique de formation" qui précise de manière très claire quelles compétences sont travaillées tout au long du cycle de formation et sous quelles formes, avec quelles personnes, sur quels lieux ...

Pour nourrir votre réflexion et celle de vos équipes, je vous invite à consulter deux fiches ressources accessibles sur la [page régionale dédiée à l'information et au contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#) :

L'essentiel à savoir sur les compétences et les blocs de compétences [MCP - Compétences et blocs de compétences](#)

L'ingénierie pédagogique par compétences, un modèle pour l'alternance ? [MCP - Ingénierie pédagogique par compétences](#)

Et surtout [la fiche pratique TSF](#) (pour vous guider dans l'élaboration de ce document).

Nous avons tenté de prendre en compte chacun des éléments que vous avez relevés.

De ce fait, de nombreux points ont été revus et corrigés.

Dans un premier temps, nous avons recalculé l'ensemble des volumes horaires pour chacun des BTS et des Bac Pro. Les volumes horaires actuels étant en effet en deçà des attentes, nous avons mis en place diverses dispositions.

Nous avons donc fait le choix d'intégrer en plus de la formation en présentiel, des enseignements en distanciel Mise en place du Projet Voltaire (..) Mise en place du TOEIC (...)

Enfin, en ce qui concerne l'Education physique et sportive : nous faisons le choix de le définir en tant qu'enseignement à distance, ne disposant pas en interne, des équipements adéquats. Nous avons contacté la Mairie de ....., ainsi que des associations sportives, afin d'obtenir les locaux pour la réalisation de cette matière obligatoire.

Suite aux alertes faites dans le cadre de l'enquête conduite auprès de l'ensemble des OF-CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, et portant, pour votre centre, sur le non respect des volumes horaires d'enseignement et des erreurs dans vos plaquettes de communication pour les diplômes bac pro ....., et BTS ....., votre second message appelle de ma part les remarques suivantes.

La formation à distance est effectivement officiellement reconnue dans la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel". Toutefois, elle est fortement encadrée et des attentes spécifiques sont formulées aux organismes de formation. Vous les retrouverez notamment dans le guide d'autoévaluation des CFA accessible depuis la [page régionale dédiée à l'information et au contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#) (annexe n°28 - page 72), et en PJ si besoin.

- Sans remettre en question l'utilité du Projet Voltaire, on peut légitimement s'interroger sur le volume horaire dédié qui équivaut au volume horaire d'anglais, de mathématiques - sciences physiques, de culture générale en BTS ...
- (...) Enfin, s'agissant de l'EPS, il n'est pas acceptable de le classer dans le domaine des enseignements à distance. Je vous invite si besoin à consulter l'annexe n°41 (page 86) sur la possibilité offerte au CFA de recruter des intervenants extérieurs si votre CFA ne propose pas au sein de votre équipe pédagogique des formateurs dédiés. [Sur cet élément spécifiquement, un retour rapide de votre part s'impose.](#)

En complément, je note :

- Un tableau qui indique des "matières" alors que les référentiels de formation sont construits par blocs de compétences, ce qui supposerait que la formation soit elle-même construite par blocs de compétences
- Des semaines à 18h de cours en CFA pour un rythme d'alternance de 2j en CFA / 3 jours en entreprise. Je rappelle si besoin que la durée réglementaire pour des apprentis mineurs est de 35 h (8h par jour max.). Certes, ces durées peuvent être augmentées pour les apprentis majeurs - pour plus de précisions, consulter l'annexe n°31 des pages 74 et 75 du Guide d'autoévaluation des CFA).
- l'enseignement de Prévention - Santé - Environnement associé à celui de mathématiques ("Maths / PSE") ? [Sur la PSE spécifiquement, un retour rapide de votre part s'impose.](#)
- Des intitulés incomplets : Économie - Droit, Histoire Géographie enseignement moral et civique, ...
- Au final, les aménagements proposés dans la limite de la conservation de votre rythme d'alternance me semblent difficilement acceptables, sauf à dégager quelques semaines pour assurer certaines heures de formation.

## 1.12 [Modalités pédagogiques \(chef d'oeuvre, co-intervention, ...\)](#)

**Actualité** : Courrier de la DGESCO aux recteurs daté du 26 juillet 2022

Extrait :

« *Objet : Préparation de la co-intervention en lycée professionnel*

*Les actions et mesures de la transformation de la voie professionnelle s'inscrivent pleinement dans le cadre fixé par la circulaire de rentrée 2022 d'une école engagée pour l'excellence, l'égalité et le bien-être.*

*Afin d'offrir à tous les lycées professionnels les conditions d'un parcours d'excellence, la mise en œuvre des avancées pédagogiques que représentent les familles de métiers en classe de seconde professionnelle, la co-intervention, la réalisation du chef d'œuvre, et les modules de préparation à l'insertion professionnelle ou à la poursuite d'études doit être poursuivie et accompagnée, dans la continuité de ce qui a été engagé depuis la rentrée 2019.*

*S'agissant plus particulièrement de la co-intervention entre enseignement général et enseignement professionnel, il est important que les professeurs identifient collectivement, en amont de leur enseignement, les situations, les activités et les supports les plus pertinents à leurs*

interventions. C'est pourquoi, comme le prévoit la note de service n°2019-023 du 18-03-2019, les heures de co-intervention des deux premières semaines de l'année scolaire (soit 8 heures professeurs) pourront être dédiées à la concertation des professeurs co-intervenant dans ce cadre ».

### 1.12.1 La co-intervention et le chef d'œuvre en apprentissage

Une actualité :

- Enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au baccalauréat professionnel : modification (Arrêté du 1-3-2021 - JO du 11-4-2021)
- Aménagements de la classe de terminale du baccalauréat professionnel : co-intervention, atelier de philosophie et modules de poursuite d'études et de préparation à l'insertion professionnelle (note de service du 1er mars 2021)

Aménagement de la co-intervention en Terminale

Extrait de la lettre d'information aux chefs d'établissement (n°11) du 8 octobre 2020

Arrêté du 21 novembre 2018

L'arrêté du 21 novembre 2018 relatif aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au baccalauréat professionnel prévoit qu'une partie des enseignements généraux et professionnels est assurée en co-intervention par un professeur d'enseignement professionnel conjointement avec un professeur enseignant le français ou un professeur enseignant les mathématiques-sciences. Le comité de suivi de la transformation de la voie professionnelle a exprimé le souhait de pouvoir aménager une partie de cet horaire pour le niveau de la classe terminale afin de permettre aux établissements de mieux répondre aux besoins des élèves à cette étape de leur parcours.

Les lycées professionnels pourront, à compter de la rentrée 2021, modifier en classe terminale du cycle du baccalauréat professionnel, l'usage des séances de co-intervention, sur la base d'une réflexion menée en conseil pédagogique et des orientations portées par le projet d'établissement. L'établissement pourra ainsi, après validation du conseil d'administration, choisir d'introduire un atelier philosophique dans un objectif de développement de la culture générale, ou de proposer de nouvelles disciplines en co-intervention, ou de renforcer l'horaire d'accompagnement déjà prévu pour les modules complémentaires d'insertion professionnelle ou de poursuite d'études. Enfin, les établissements pourront aussi faire le choix de maintenir la co-intervention tel que prévu dans l'arrêté du 21 novembre 2018.

Les modifications envisagées par l'établissement pourront être pensées sur l'ensemble de l'année scolaire ou ne concerner qu'une partie de l'année en combinant éventuellement une ou plusieurs possibilités offertes, à condition que chacun des temps d'apprentissage reste significatif pour l'élève. Un cadrage national et une annexe pédagogique préciseront le contenu et les modalités des aménagements possibles.

Pour rappel (extrait du séminaire du PNF – février 2021)

L'esprit de la co-intervention

Par le dialogue qu'elle instaure entre enseignement général et professionnel, la co-intervention suppose nécessairement un co-enseignement.

Elle vise à :

- Susciter, accroître la motivation des élèves et favoriser leur engagement dans leur formation
- Renforcer la cohérence globale de la formation et rendre plus lisible le sens des enseignements, généraux comme professionnels
- Montrer aux élèves que l'enseignement général participe de la formation professionnelle et la conforte
- Favoriser la concrétisation de projets collectifs
- Renforcer l'acquisition de compétences transversales et ne pas dissocier la culture générale humaniste de la culture professionnelle.

L'esprit de la co-intervention

Loin d'être une simple juxtaposition pédagogique de deux enseignements, la co-intervention se fonde sur un véritable croisement et une réelle interaction entre l'enseignement professionnel et la discipline générale concernée.

Le cadre général de la co-intervention

La co-intervention se construit à partir de situations professionnelles issues du référentiel des activités professionnelles (RAP) des spécialités concernées.

Elle mobilise à la fois des connaissances, compétences et capacités du programme des disciplines générales, les tâches décrites dans le RAP et les compétences et savoirs associés décrits dans le référentiel de certification.

Un exemple en LV (Marena Turin, IGENESR)

Utiliser la LV pour réaliser des tâches du référentiel professionnel, en contexte.

Le programme de LV prévoit déjà la mise en situation active des élèves, des simulations dans un cadre le plus authentique possible

Chaque professeur doit avancer dans son programme ou son référentiel.

Mettre en œuvre les 5 activités langagières (expression orale en continu, expression orale en interaction, compréhension orale, compréhension écrite et expression) + la médiation. Pas de contrainte de programme. Partir d'une situation professionnelle, mettre en œuvre des techniques d'animation nouvelles

Le cadre général de la co-intervention

Les conditions de la mise en œuvre de la co-intervention au sein des établissements doivent être identifiées en amont :

- Constitution d'une équipe pédagogique
- Conception des emplois du temps (répartition des services, plages d'enseignement en barrettes, temps de coordination, etc.)

- Espaces de travail communs appropriés et matériels nécessaires
- Démarche adaptée (inscription de la situation professionnelle dans le champ de l'enseignement général ou travail autour d'un projet commun)
- Répartition horaire (répartition hebdomadaire, par quinzaine, toutes les 3 semaines ou regroupées sur une période)
- Elaboration du plan de co-intervention par le binôme EP/EG

Les ressources disponibles

Vademecum « Mettre en œuvre la co-intervention dans la voie professionnelle » ([accessible en cliquant ici](#)).

Nous organisons la formation CAP AEPE en alternance sur 1 an (560 heures de formation).

Nous voulions savoir si nos apprentis doivent présenter le chef d'œuvre lors du passage du CAP AEPE ou s'ils en étaient dispensés étant donné que la formation est sur 1 an.

Je vous encourage vivement, si du moins vous n'en avez pas connaissance à consulter le portail régional "Apprentissage" (par exemple depuis le site d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/l-apprentissage-121858>), et en particulier parmi l'ensemble des pages plus thématiques, celle-ci sur l'information, l'accompagnement et le contrôle pédagogique des formations par apprentissage : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pédagogique-122119>

Pour répondre à vos questions, et en posant comme hypothèse que vous accueillez des apprentis mais également des stagiaires de la formation professionnelle, je vous invite à consulter en priorité la fiche ressource "Différences entre les contrats d'alternance" (PJ n°1), afin de mesurer les attentes du Ministère certificateur en fonction des contrats d'alternance, et les obligations.

Le chef d'œuvre en est une et il n'existe aucune dérogation.

Donc, y compris si votre format de parcours préparant au CAP AEPE est sur un an.

Je profite de votre 1ère question pour vous alerter sur les conditions de passation de l'examen du CAP AEPE. Un apprenti n'ayant que le diplôme national du brevet ne peut signer un contrat d'apprentissage en un an. **Le CERFA vous sera refusé lors de l'inscription à l'examen.** Sauf cas exceptionnels avec positionnement et convention tripartite en bonne et due forme qui tiendrait compte d'un parcours antérieur et de compétences développées en lien avec le diplôme par exemple.

Notez que les conditions d'inscription sont identiques entre les candidats, mais les pièces exigibles peuvent être différentes puisque les obligations sont différentes (par exemple, **le CERFA doit respecter strictement un volume horaire min. d'enseignement en CFA**). Pour plus de précisions, consultez la 2ème PJ.

Extrait de la [FAQ Apprentissage](#) DGESCO – Février 2022

Selon les articles D337-3-1 et D337-66-1 du code de l'Éducation, les candidats sous statut scolaire ainsi que les apprentis préparant une des spécialités de certificat d'aptitude professionnelle ou de baccalauréat professionnel réalisent, au cours de leur formation conduisant au diplôme, un chef d'œuvre en relation avec la spécialité préparée.

La réalisation de ce chef d'œuvre fait l'objet d'une évaluation qui est prise en compte pour l'obtention du diplôme : ainsi l'évaluation certificative d'un chef d'œuvre est bien obligatoire pour les apprentis comme pour les scolaires.

Les modalités de cette évaluation sont définies par arrêtés et précisées par circulaires :

- Arrêté du 28 novembre 2019 définissant les modalités d'évaluation du chef-d'œuvre prévue à l'examen du certificat d'aptitude professionnelle ;
- Circulaire n° 2020-039 du 14-2-2020 relative aux modalités d'évaluation du chef-d'œuvre au CAP ;
- Arrêté du 20 octobre 2020 définissant les modalités de l'évaluation du chef-d'œuvre prévue à l'examen du baccalauréat professionnel par l'article D. 337-66-1 du code de l'éducation ;
- Circulaire du 22-10-2020 relative à la réalisation du chef-d'œuvre au baccalauréat professionnel et aux modalités d'évaluation à l'examen.

Nous travaillons à l'intégration d'un apprenti en CAP MAV l'an prochain. Le jeune a l'entreprise pour laquelle il a déjà travaillé, il est titulaire d'un Bac S, équipes de direction et pédagogique sont partantes.

Nous envisageons de lui faire un parcours "à la carte" (raisonnement compétences sur les domaines pros, avec intégration sur groupes variés en fonction des besoins, parcours sur 1 an), mais il nous reste quelques incertitudes

- la co-intervention et la préparation au chef d'œuvre : devons-nous la prévoir comme domaines pros (ce qui est notre hypothèse) ou comme domaines généraux ?

- (...)

Proposition de réponse du coordonnateur

S'agissant de la co-intervention et du chef d'œuvre, si on se réfère aux grilles, les deux sont indiqués dans les enseignements professionnels.

A consulter sur ce sujet les fiches ressources suivantes accessibles dans la [page régionale](#) dédiée à l'information et au contrôle pédagogique,

- Dans le [guide d'auto-évaluation des CFA](#), volet pédagogie
- Dans la fiche ressource « [Positionnement et durées de formation](#) ».
- Dans la fiche ressource « [Différences entre les contrats d'alternance](#) ».

## 1.12.2 L'évaluation du chef d'œuvre en CAP et en bac pro

Actualité : Un [Guide méthodologique sur la réalisation du Chef d'œuvre en CAP et en Bac pro](#) (Extrait du portail national Sciences et Techniques industrielles).

La publication de ressources sur le Chef d'œuvre (le [courrier du Recteur](#) / le [document d'accompagnement académique](#) proposé par le collège des inspecteurs du 2<sup>nd</sup> degré).

Publication de ressources académiques pour le chef d'œuvre en CAP

[MCP - Chef d'œuvre CAP Note cadrage national évaluation](#)

[MCP - Chef d'œuvre CAP Grille académique](#)

Tout un ensemble de ressources produites par un groupe de travail académique (Aix-Marseille) sur l'objet "Chef d'oeuvre", en CAP et en Bac pro. Accès direct [en cliquant ici](#).

Dans l'académie de Nice un Kit "[Bâtisseurs de Chef d'oeuvre](#)" proposé par un groupe de travail académique décliné en 5 parties : un motion design de présentation, "Se former", "Former les élèves", "Évaluer les élèves" et "Former les enseignants".

Par les inspecteurs SBSSA : une [grille de suivi](#) au format excel / un document [propositions pour le chef d'oeuvre](#) dans les filières relevant des IEN sciences biologiques sciences sociales appliquées.

La question porte sur l'évaluation du chef d'oeuvre en apprentissage dans le cas de contrat d'apprentissage en 1 an (cas d'apprentis ayant déjà un CAP et engagés dans un CAP connexe).

En principe, les apprentis sont soumis à l'évaluation du chef d'oeuvre .....

Cf Article D337-3-1 [En savoir plus sur cet article...](#)

Créé par Décret n°2019-1236 du 26 novembre 2019 - art. 1

*"Les candidats sous statut scolaire et les apprentis préparant une des spécialités de certificat d'aptitude professionnelle mentionnées au premier alinéa de l'article D. 337-2 réalisent, au cours de leur formation conduisant au diplôme, un chef d'oeuvre en relation avec la spécialité préparée. Le chef d'oeuvre, dont la préparation peut être collective, met en oeuvre des compétences que le candidat a acquises dans le cadre des enseignements généraux et professionnels.*

*L'évaluation relative au chef d'oeuvre consiste en une présentation orale par le candidat en fin de cursus. Cette évaluation est prise en compte pour l'obtention du diplôme".*

L'arrêté du 28 novembre 2019 apporte des précisions sur les modalités d'évaluation du chef-d'oeuvre prévue à l'examen du certificat d'aptitude professionnelle par l'article D. 337-3-1 du code de l'éducation

Article 2 : *"Les modalités d'évaluation de la réalisation du chef-d'oeuvre diffèrent selon que l'établissement ou le centre de formation du candidat est habilité ou non à pratiquer le contrôle en cours de formation. Les élèves et apprentis des établissements d'enseignement publics ou sous contrat avec l'Etat et des centres de formation d'apprentis habilités à pratiquer le contrôle en cours de formation sont évalués au moyen de notes figurant au livret scolaire ou au livret de formation. La moyenne de ces notes afférentes au chef-d'oeuvre, consignées durant son élaboration, constitue 50 pour cent de la note globale attribuée au chef-d'oeuvre, complétée à hauteur de 50 pour cent des points obtenus à l'oral de présentation de celui-ci qui se tient dans l'établissement ou le centre de formation du candidat. Les élèves et apprentis des établissements d'enseignement privés hors contrat et des centres d'apprentis non habilités à pratiquer le contrôle en cours de formation sont intégralement évalués au cours de l'oral de présentation du chef-d'oeuvre".*

Mais quid pour une formation réduite sur un an (préparation d'un chef d'oeuvre sur deux ans a minima), concentrée sur les enseignements professionnels (approche pluridisciplinaire du chef d'oeuvre ...) ?

En effet, il est dit que la note est intégrée aux épreuves professionnelles. Or, dans le cas de ces apprentis, ayant déjà un CAP, on pourrait estimer qu'ils n'ont pas à présenter de nouveau un chef d'oeuvre, d'autant plus en absence d'enseignements généraux et considérant la durée réduite de formation.

(Réponse de la DGESCO)

En effet, l'évaluation certificative du chef d'oeuvre s'applique dès la session 2021 pour les CAP et la session 2022 pour les baccalauréats professionnels. La réglementation s'applique également aux apprentis quelle que soit la durée de formation. Le chef d'établissement ou directeur du centre de formation s'assure que tous les jeunes sont engagés dans un projet et que les conditions matérielles et pécuniaires de chaque projet permettent la réalisation et l'évaluation du chef-d'oeuvre.

[https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo8/MENE2002480C.htm?cid\\_bo=149483](https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo8/MENE2002480C.htm?cid_bo=149483)

La note relative au chef-d'oeuvre est, dans les conditions prévues à l'article 5 de l'arrêté du 28 novembre 2019, intégrée au calcul de la moyenne permettant la délivrance du diplôme.

À cette fin, elle est affectée d'un coefficient 1 s'imputant sur celui de l'unité professionnelle dotée du plus fort coefficient dans la spécialité de diplôme présentée par le candidat.

En cas de cursus d'un an préparant au CAP, le choix du chef-d'oeuvre est adapté à cette durée et sa réalisation se concentre sur cette période. Seuls des candidats suivant un cursus en un an à partir de la rentrée scolaire 2020/2021 sont soumis à la réalisation et à l'évaluation d'un chef-d'oeuvre, les dispositions relatives à l'évaluation du chef-d'oeuvre entrant en vigueur à la session 2021.

Enfin, je pense indispensable de sensibiliser les CFA quelle que soit la modalité certificative à inscrire ce nouvel item dans leur organisation pédagogique avec l'accompagnement des corps d'inspection.

Pour rappel les textes réglementaires sur le Chef d'oeuvre

- [Décret n°2019-1236 du 26 novembre 2019](#) sur l'évaluation du chef d'oeuvre en CAP
- [Arrêté du 28 novembre 2019](#) sur l'évaluation du chef d'oeuvre en CAP
- [Circulaire n°2020-039 du 14 février 2020](#) sur le chef d'oeuvre en CAP
- [Décret n° 2020-1277 du 20 octobre 2020](#) relatif aux conditions de certification des candidats à l'examen du baccalauréat professionnel et portant suppression du brevet d'études professionnelles.
- [Arrêté du 20 octobre 2020](#) définissant les modalités de l'évaluation du chef d'oeuvre prévue à l'examen du baccalauréat professionnel par l'article D.337-66-1 du code de l'éducation.
- [Circulaire du 22 octobre 2020](#) sur la réalisation du chef-d'oeuvre au baccalauréat professionnel et modalités d'évaluation à l'examen
- [Une ressource intéressante pour préparer l'oral du Chef d'oeuvre : une synthèse d'un atelier](#) sur le grand oral au baccalauréat général et technologique.

BRIO - Bibliothèque de Ressources et d'Idées pour la Réalisation du Chef d'Œuvre  
Extrait de la lettre d'information aux chefs d'établissement (n°11) du 8 octobre 2020



Courant 2021 sera disponible BRIO, une plateforme de mutualisation et d'échanges autour de la réalisation du chef d'œuvre.

Cette plateforme sera alimentée par des professeurs qui pourront y déposer leurs idées de chefs d'œuvre et échanger avec leurs pairs.

Une version grand public de la plateforme sera également proposée aux élèves, familles et partenaires.

Ressources académiques pour accompagner la transformation de la voie professionnelle proposées par les inspecteurs SBSSA

[Démarche pédagogique pour le Chef d'œuvre en CAP AEPE](#)

[Méthodologie de la démarche de projet.](#)

Est-il prévu la parution d'une grille pour l'évaluation orale du chef-d'œuvre en baccalauréat professionnel pour les candidats inscrits en ponctuel ?

(Réponse de la DGESCO)

Il n'y aura pas de modèle de grille d'évaluation proposée (ni pour le CCF, ni pour le ponctuel), considérant que les critères d'évaluation sont explicitement précisés au sein de la circulaire et présentés sous la forme d'un tableau se rapprochant fortement du modèle de la grille d'évaluation évoquée.

A noter que la réalisation du chef d'œuvre s'applique exclusivement aux scolaires et apprentis (ni aux individuels, ni aux stagiaires de la formation continue).

Sur l'évaluation du chef-d'œuvre, et les compétences professionnelles entrant pour 40 % dans l'évaluation au travers du critère suivant : « capacité à mobiliser les compétences et connaissances et les ressources disponibles. »

(Réponse de la DGESCO)

A partir de la circulaire du 22-10-2020 publiée au BO n°41 du 29 octobre 2020

La circulaire précise dans la définition du chef-d'œuvre que *la réalisation du chef-d'œuvre est une démarche qui s'appuie sur des connaissances et savoir-faire d'une spécialité, travaillés tout au long du cursus.(...) Le chef-d'œuvre est la réalisation qui marque l'achèvement de la formation de l'élève ou de l'apprenti, un accomplissement personnel qui témoigne des talents et des compétences acquis jusqu'à l'examen.(...) Il témoigne de l'acquisition des savoirs et des gestes propres à un métier : l'élève ou l'apprenti doit être capable d'articuler savoirs théoriques et généraux et mise en œuvre de pratiques professionnelles. (...)* Il s'agit donc d'une réalisation qui prend appui sur une démarche de projet pluridisciplinaire mobilisant des compétences et des savoirs issus des enseignements de spécialité et généraux.

Au cours de la réalisation du chef-d'œuvre, qui est un enseignement à part entière, on travaille donc des compétences inscrites dans les programmes d'enseignements généraux et professionnels. C'est bien ce que précise ce paragraphe dans la circulaire.

Dans le paragraphe 3 consacré à l'évaluation du chef-d'œuvre, il est précisé également que *le chef-d'œuvre fait l'objet d'une évaluation mais il n'est pas une unité constitutive du diplôme.*

Cette phrase est très importante. Si dans le cadre de la définition des unités constitutives d'un diplôme nous prenons garde à ne pas évaluer 2 fois la même compétence, l'évaluation du chef-d'œuvre endosse ici un autre statut que celui d'une unité constitutive. Elle s'inscrit, dans la première partie de l'évaluation, dans le schéma d'un contrôle continu (ce n'est pas un CCF) dont le bilan est inscrit au livret scolaire.

L'évaluation se déroule donc comme n'importe quelle autre évaluation menée par l'enseignant tout au long de la formation. Il peut revenir autant de fois que nécessaire sur les compétences mobilisées en enseignement professionnel ou général selon sa discipline. Chaque enseignant utilisant les outils d'évaluation propres à la discipline. Une concertation entre les enseignants sollicités sur le chef d'œuvre est ensuite nécessaire pour définir la note et l'appréciation apposée en fin d'année au regard du chef d'œuvre.

Évaluer plusieurs fois les mêmes compétences entre le contrôle continu et les unités constitutives du diplôme n'est donc pas un problème et heureusement d'ailleurs.

Le critère "Mobiliser ses compétences et connaissances au service de la réalisation du chef-d'œuvre" est à prendre en compte dans le sens faire appel à ou mettre en jeu des compétences. Pour les mettre en jeu, il faut que l'élève accomplisse les activités professionnelles associées, utilise des savoirs, savoir-faire et savoir-être. Dans toute la démarche de projet qui est accomplie par l'élève, c'est bien l'élève qui est observé dans sa mise en œuvre des compétences convoquées par le chef d'œuvre et inscrites au référentiel. C'est ce qui est évalué. La réalisation, elle, n'est pas évaluée en tant que telle même si elle témoignera du savoir-faire du jeune devant les partenaires extérieurs.

Dans la grille, des compétences plus transversales relatives à la démarche de projet ont été ajoutées (Organiser et planifier son travail, S'intégrer dans son environnement et/ou un collectif de travail, S'adapter aux situations et proposer des solutions pour remédier aux éventuelles difficultés rencontrées...) parce que tous les référentiels ne sollicitent pas encore ce type de compétences.

### 1.13 L'évaluation en CCF

Pour plus de renseignements sur le CCF

- Consulter la [fiche MEMO](#) accessible
- Se reporter à la page régionale « [Evaluation en contrôle en cours de formation](#) »

Actualités :

Le dispositif de professionnalisation au CCF des formateurs en GRETA-CFA, GRETA et CFA académique est désormais élargi à l'ensemble de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur. Les candidatures gérées par les deux GIP de la région seront closes début octobre, et vous serez sollicités en suivant pour désigner les pairs-experts dans les spécialités et les disciplines ciblées. L'habilitation de droit accordée aux CFA portés par un établissement local d'enseignement (EPL), par un groupement d'établissements (GRETA) ou par un groupement d'intérêt public "Formation continue et insertion professionnelle GIP-FICIP" **oblige collectivement à accompagner au mieux les formateurs engagés dans les CCF**. Aussi, nous faisons en sorte que ces établissements se mobilisent massivement pour répondre à cet enjeu.

Le choix a été fait de concentrer notre action d'accompagnement à ces seules structures publiques, considérant le besoin important pour l'année à venir. Toutes les structures privées déjà habilitées et qui manifesteraient le besoin de bénéficier d'un accompagnement peuvent toujours se rapprocher des inspecteurs, afin de faire intervenir les pairs-experts qu'ils désigneront sous forme de vacation (prestataire externe). Pour rappel le FIL ROUGE 2022-2023 (PJ) transmis à tous les CFA et qui fixe les 10 priorités de l'année, et qui comprend la priorité suivante :

PRIORITÉ N°7 : Présenter un **plan de développement des compétences spécifique** pour les formateurs exerçant dans des formations habilitées au **contrôle en cours de formation (CCF)**.

**La prochaine campagne (2024) sera lancée début 2023 jusqu'au 10 mai 2023.**

### 1.13.1 La formation continue des formateurs intervenant dans les formations habilitées au CCF

Je souhaiterai savoir si un module « Le contrôle en cours de formation : approches notionnelle et réglementaire et création d'épreuves » existe sur l'académie de Nice à l'instar de celui proposé par le GIP-FCIP d'Aix-Marseille lors de la campagne 2021-2022.

Ce dispositif a été régionalisé à cette rentrée, et Mireille Lopez ([mireille.lopez@region-academique-paca.fr](mailto:mireille.lopez@region-academique-paca.fr)) en est responsable pour l'académie de Nice.

Toutefois, je précise que la cible prioritaire pour 2022-2023 était les formateurs en GRETA-CFA et dans les UFA du CFA académique de Nice.

Cf extrait de la page régionale dédiée au CCF : <https://www.ac-nice.fr/evaluation-en-apprentissage-122522>

"Le dispositif proposé pour 2022-2023

*S'agissant du dispositif de formation des formateurs 2022-2023, et en concertation avec les deux GIP de la région académique porteurs de l'action, il a été décidé de restreindre la cible aux formateurs internes à l'Education nationale, le dispositif se révélant particulièrement difficile à gérer pour les formateurs externes, et présentant certains obstacles dans le cadre de la démarche qualité Eduform du GIP.*

*Toutefois, ce choix peut encore évoluer en 2023-2024.*

*Pour 2022-2023, et pour les CFA privés habilités au CCF, plusieurs options sont possibles :*

- *Participer aux formations et regroupements initiés par les inspecteurs de spécialité et disciplinaires portant sur le CCF. Les inspecteurs demeurent responsables de l'accompagnement et du contrôle pédagogique dans la mise en œuvre du CCF pour les organismes avec des formations habilitées.*
- *Solliciter un accompagnement spécifique auprès des inspecteurs par la nomination d'un pair-expert, payé par le CFA privé en tant que prestataire extérieur. Le bilan du dispositif 2021-2022 a pu montrer la pertinence des accompagnements à distance doublés d'un accompagnement sur site".*

Je vous invite à vous rapprocher de Mireille Lopez pour étudier les possibles.

### 1.13.2 La notion d'habilitation de droit

Je veux être sûr d'avoir bien lu l'abrogation de l'arrêté rectoral du 25.09.20 et de maîtriser notre statut auprès de votre instance.

Nous sommes bien enregistré sous le statut d'administration publique territoriale ?

Si tel est le cas, nous ne sommes donc pas habilités de droit au CCF restreint ?

Votre CFA relève bien du statut d'administration publique territoriale.

Mais l'arrêté dont vous parlez et qui repose sur des textes réglementaires encadrant le contrôle en cours de formation liste les seules structures "habilitées de droit" au CCF : "Les centres de formation d'apprentis (CFA) relevant du ministère chargé de l'éducation nationale, portés par un établissement public local d'enseignement (EPL), par un groupement d'établissements (GRETA) ou par un groupement d'intérêt public « Formation continue et insertion professionnelle » (GIP-FCIP)".

Votre organisme de formation ne peut se prévaloir d'appartenir à celles-ci.

Par conséquent, vous devez, comme toutes les autres administrations publiques territoriales comme le sont les chambres consulaires par exemple, déposer une demande d'habilitation pour chaque formation pour laquelle vous souhaitez être habilité au CCF restreint.

Je me permets de vous envoyer ce courriel pour une confirmation relative aux habilitations de droit au contrôle en cours de formation afin de m'assurer que nous avons bien compris l'arrêté du 17 juin 2020, le décret 2021-940 et les articles du code de l'éducation modifiés en conséquence.

Un lycée professionnel privé bénéficie de l'habilitation de droit (pour les candidats sous statut scolaire uniquement, les apprentis inscrits directement par un LPP ne sont pas concernés) mais un CFA porté par cet établissement n'en bénéficie pas. Est-ce correct ?

Qu'en est-il d'apprentis inscrits par un EPLE dans le cadre de la mixité des publics ? Sont-ils considérés comme "sous statut scolaire" et donc concernés par l'habilitation de droit ?

Dans l'article 1, le décret 2021-940 indique que les CFA relevant du ministère chargé de la mer bénéficient de l'habilitation de droit (sans distinction public-privé sous contrat). Les CFA relevant du ministère chargé de l'agriculture préparant à des spécialités gérées par le ministère de l'éducation nationale ne bénéficient donc pas de l'habilitation de droit. Est-ce correct ?

#### **Si je tente de résumer les cas d'habilitation de droit au CCF**

Tout établissement public local d'enseignement (EPL) qui propose, sous statut scolaire, des formations professionnelles est habilité, de droit, à recourir au contrôle en cours de formation dans le respect du règlement de chaque diplôme professionnel.

Il en est de même pour tout établissement privé sous contrat qui propose, sous statut scolaire, des formations professionnelles sous contrat.

Le décret n°2021-940 du 15 juillet 2021 élargit cette habilitation de droit aux CFA relevant du ministère chargé de l'éducation (que ce soit des CFA portés par un établissement public local d'enseignement (EPL), par un groupement d'établissements (GRETA) ou par un groupement d'intérêt public « Formation continue et insertion professionnelle » (GIP-FCIP) pour les seuls diplômes suivants : certificat d'aptitude professionnelle, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, brevet des métiers d'art et mention complémentaire.

Le décret n° 2022-850 du 3 juin 2022 ([arrêté du 27 juillet 2022](#)) modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives au brevet de technicien supérieur généralise l'habilitation de droit au CCF lorsque le BTS est préparé par apprentissage, dans un CFA porté par un

établissement public local d'enseignement, par un groupement d'établissement (GRETA) ou par un groupement d'intérêt public « formation continue et insertion professionnelle » (GIP-FCIP), lorsque la formation se déroule en totalité dans ces structures (mise à jour de l'article D643-19).

En outre, il supprime la demande d'habilitation simplifiée qui était prévue à l'article 3 de l'arrêté du 17 juin 2020 lorsque la formation se déroulait en mixité de publics dans un établissement public. Cette disposition est devenue caduque avec la reconnaissance du CCF de droit en apprentissage dans les structures visées.

L'application de toutes ces dispositions se fait « dans les conditions fixées par le règlement particulier du diplôme », c'est-à-dire dans le respect de ce qui est prévu dans ces règlements.

Ainsi, les établissements publics relevant du ministère chargé de l'éducation sont désormais habilités de droit au CCF quel que soit le statut des apprenants (scolaire, apprenti, stagiaire de la formation continue) et le diplôme (CAP, Bac pro, BP, BMA, MC et BTS), dès lors que la formation se déroule en totalité dans leurs structures.

#### **A noter (important) la double condition à l'habilitation de droit**

Pour que le CCF puisse être pratiqué de droit, il faut satisfaire aux 2 conditions suivantes :

Première condition : il faut considérer le statut du CFA porteur, c'est-à-dire de celui qui signe les contrats d'apprentissage.

Pour pratiquer de droit le CCF, il doit nécessairement être un CFA relevant de l'Education nationale (EPLÉ / GRETA / GIP-FCIP).

Deuxième condition : la formation doit se dérouler en totalité dans un EPLÉ, pour le compte du CFA porteur.

Si l'une de ces 2 conditions cumulatives n'est pas remplie, la pratique du CCF ne pourra se faire que sur habilitation (dans les conditions fixées par arrêté).

Quelques exemples extraits de la [FAQ Apprentissage](#) – DGESCO Février 2022 :

« - Lorsqu'un CFA est porté par un EPLÉ ou un GRETA, il pratique de droit le CCF pour toutes les formations se déroulant dans le ou les EPLÉ.

- Lorsqu'un CFA est porté par un GIP-FCIP et que la formation en apprentissage se déroule en totalité dans des EPLÉ (quel que soit le lien juridique entre le GIP-FCIP et ces EPLÉ), il pratique de droit le CCF.

- A l'inverse, si un GIP-FCIP sous-traite sa formation en tout ou partie à des organismes de formation autres que des EPLÉ, le CCF n'est possible que sous réserve de l'acceptation d'une demande d'habilitation (dans les conditions fixées par arrêté).

- Lorsqu'un CFA privé ou un CFA associatif réalise sa formation partiellement ou en totalité dans des EPLÉ, la première condition n'est pas satisfaite. Une demande d'habilitation doit être réalisée (dans les conditions fixées par arrêté) ».

*A noter (actualité) : Ce dernier point concernant les conditions dites "cumulatives" risque d'être revu par la DGESCO, car textes réglementaires ne font nullement référence au porteur du contrat, uniquement au lieu de réalisation des actions de formation (en cours d'instruction par la DGESCO).*

Pour en revenir à la problématique que vous posez concernant les établissements privés sous contrat,

l'arrêté du 17 juin 2020 prévoyait une modalité "simplifiée" d'habilitation uniquement dans le cas d'un EPLÉ public :

"Art. 3. – Dès lors que les apprentis sont intégrés pour la totalité de leur formation au sein d'un groupe constitué :

- d'un public scolaire dans un établissement public local d'enseignement ;

- de stagiaires de la formation professionnelle continue dans un établissement public ;

le CFA dépose une demande d'habilitation simplifiée".

Dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, compte tenu du nombre de candidats concernés et pour ne pas freiner le développement de la mixité, il a été fait le choix de procéder par arrêté donnant l'habilitation de droit aux apprentis et stagiaires de la formation continue sous réserve qu'ils soient effectivement en mixité de public avec des candidats scolaires et dans un EPLÉ public.

L'article 3 a ouvert cette possibilité aux établissements privés sous contrat après sollicitation de plusieurs établissements et instruction en interne, aux mêmes conditions citées précédemment et en ajoutant la nature de la formation (privée sous contrat uniquement). L'article en question en bas de ce message.

Depuis, l'UNETP (Union nationale de l'enseignement technique privé) est intervenue dernièrement auprès du Ministère pour demander une extension de l'habilitation aux établissements privés sous contrat au niveau national.

*A noter (actualité) : un arrêté à paraître en novembre pourrait acter cette extension (à confirmer).*

Pour vous répondre :

- "Un lycée professionnel privé bénéficie de l'habilitation de droit (pour les candidats sous statut scolaire uniquement, les apprentis inscrits directement par un LPP ne sont pas concernés) mais un CFA porté par cet établissement n'en bénéficie pas. Est-ce correct ? **La question ne se pose pas pour les apprentis en mixité de public mais pour les apprentis hors mixité, la demande d'habilitation a toujours été nécessaire.**
- Qu'en est-il d'apprentis inscrits par un EPLÉ dans le cadre de la mixité des publics ? Sont-ils considérés comme "sous statut scolaire" et donc concernés par l'habilitation de droit ? **En EPLÉ public, et en mixité de public, les apprentis sont évalués selon les mêmes conditions que leurs camarades sous statut scolaire (soit en CCF).**
- Dans l'article 1, le décret 2021-940 indique que les CFA relevant du ministère chargé de la mer bénéficient de l'habilitation de droit (sans distinction public-privé sous contrat). Les CFA relevant du ministère chargé de l'agriculture préparant à des spécialités gérées par le ministère de l'éducation nationale ne bénéficient donc pas de l'habilitation de droit. Est-ce correct ? **A mon sens oui à la lecture des conditions très restrictives édictées dans les derniers textes.**

**Pour rappel l'arrêté pris dans la région académique en septembre 2020**

#### **ARTICLE 1**

##### **Principes généraux**

Tout établissement public local d'enseignement (EPLÉ) qui propose, sous statut scolaire, des formations professionnelles est habilité, de droit, à recourir au contrôle en cours de formation dans le respect du règlement de chaque diplôme professionnel.

Il en est de même pour tout établissement privé sous contrat qui propose, sous statut scolaire, des formations professionnelles sous contrat.

**ARTICLE 2****Mixité de publics « scolaires – apprentis » dans les établissements publics locaux d'enseignement**

Un organisme de formation CFA (OF-CFA) est déclaré habilité à recourir au contrôle en cours de formation dans le respect du règlement de chaque diplôme professionnel dès lors que les apprentis sont intégrés pour la totalité de leur formation au sein d'un groupe constitué d'un public scolaire dans un établissement public local d'enseignement.

Dans ces conditions, les apprentis bénéficient des mêmes modalités de certification que celles accordées au public scolaire, sous réserve que le règlement d'examen le prévoit explicitement.

**ARTICLE 3****Mixité de publics « scolaires – apprentis » dans les établissements privés sous contrat**

Un organisme de formation CFA (OF-CFA) est déclaré habilité à recourir au contrôle en cours de formation dans le respect du règlement de chaque diplôme professionnel dès lors que les apprentis sont intégrés pour la totalité de leur formation au sein d'un groupe constitué d'un public scolaire dans un établissement privé sous contrat pour les seules formations professionnelles sous contrat.

Dans ces conditions, les apprentis bénéficient des mêmes modalités de certification que celles accordées au public scolaire, sous réserve que le règlement d'examen le prévoit explicitement.

**ARTICLE 4****Mixité de publics « stagiaires de la formation continue - apprentis » dans les établissements publics**

Des apprentis intégrés pour la totalité de leur formation au sein d'un groupe constitué d'un public de stagiaires de la formation continue dans un établissement public GRETA ou GRETA-CFA habilité à recourir au contrôle en cours de formation, bénéficient des mêmes modalités de certification ouvertes aux CFA ou sections d'apprentissage habilités dans chaque règlement d'examen.

1.13.3 La demande d'habilitation au CCF

Je reviens vers vous afin de savoir comment procéder svp. Je suis navrée mais je souhaite être dans les temps pour faire cette demande et surtout appliquer la bonne procédure.

Dois-je déposer sur "Démarches simplifiées" les 2 dossiers de demandes complets suite aux rénovations des diplômes ?

Pour mémoire il s'agit du CAP boucher et du CAP carrossier automobile pour lesquels nos habilitations courent jusqu'en 2027 avant rénovation.

Est-ce que je remets mes dossiers qui ont été validés en 2022 avec simplement les situations d'évaluation nouvelles suite à ces 2 rénovations? C'est-à-dire EP2 et EG5 Anglais pour le CAP boucher, EP1, EP2 et EP3 pour la CAP carrossier automobile.

Par ailleurs nous n'avons pas fait de demande spécifique lors du conseil de perfectionnement régional donc je ne peux que déposer sur la plateforme le PV de la demande précédente, qui avait donc été acceptée puisque nos habilitations ont été renouvelées.

Le FIL d'actualités est dense, je le conçois, mais sa lecture peut s'avérer utile ...

Dans le dernier, [celui d'Octobre](#), dans la partie "Dernières mises à jour"

[MEMO CCF](#) entièrement mise à jour après une concertation avec le corps d'inspection. Il est écrit en page 3 :

"Dans le cas de référentiels rénovés pendant la durée d'habilitation d'un établissement, le maintien de l'habilitation est accordé sous réserve des deux conditions cumulatives suivantes :

- La participation effective des formateurs aux dispositifs d'accompagnement auxquels ils sont invités par les inspecteurs ;
- L'envoi préalable des sujets d'examen conformes aux exigences du référentiel avant la date limite d'inscription des candidats aux examens.

Le non-respect de ces deux conditions entraîne de fait le retrait de l'habilitation.

Dans le cas de CCF dit « continué », les organismes de formation devront apporter des preuves de la conformité des évaluations pour les épreuves d'examen évaluées selon cette modalité (rappel du principe du CCF continué, utilisation du livret de suivi d'acquisition des compétences, utilisation du portfolio, mise en place des différents bilans intermédiaires et entreprises, exercices et activités supports des évaluations, synthèse des évaluations, ...)".

La campagne d'habilitation 2024 comprendra une procédure spécifique de renouvellement dans les conditions précisées dans mon dernier message.

Il s'agira d'un dépôt "rapide" à la charge de l'organisme de formation dans la plateforme "demarches-simplifiees.fr", et l'inspecteur de la spécialité sera sollicité pour en valider la demande officiellement. Cela permettra l'édition d'un arrêté d'habilitation en bonne et due forme.

Pouvez-vous me confirmer que ce qui est attendu relativement à la demande de « fournir des sujets et corrigés des situations d'évaluation » consiste à produire des sujets 0 accompagnés des corrigés idoines pour chacune des situations d'évaluation (épreuves) du CCF convoité (ccf « restreint ») ? Le cas échéant, un sujet par épreuve par type de BTS convient ?

Nous avons effectivement fait le constat que vos demandes d'habilitation étaient incomplètes.

Pour votre rappel, la fiche [MEMO CCF](#) (accessible depuis la [page régionale dédiée au CCF](#)) très complète sur le sujet du CCF précisait les éléments suivants :

"L'instruction est conduite par les inspecteurs disciplinaires et/ou de spécialité sur la base de l'analyse de plusieurs pièces justificatives :

- La composition et la qualification de l'équipe pédagogique, y compris les CV des enseignants dès lors qu'ils ne sont pas titulaires de l'Education nationale
- La copie du procès-verbal du conseil de perfectionnement ou de l'assemblée générale qui s'est prononcé sur la demande d'habilitation
- L'organisation pédagogique de la formation en centre et en entreprise
- Et les situations d'évaluation type (autant de pièces que nécessaires). Un exemple de situation d'évaluation inédite / authentique sera proposé pour chaque unité ou sous unité de certification, accompagnée de son corrigé et de la grille d'évaluation par compétences. Les équipes pédagogiques s'appuieront sur les ressources et consignes disponibles sur la page académique dédiée au CCF pour proposer des situations d'évaluation conformes au règlement d'examen, et aux consignes nationales voire académiques apportées par les inspecteurs disciplinaires.

- Toute autre pièce qu'un inspecteur jugera utile et nécessaire si besoin".

En outre, je souhaiterais vous rappeler ce qu'implique la délivrance d'une habilitation à pratiquer le CCF :

"Principe : Habilitier une formation à la pratique du CCF équivaut pour le Ministère certificateur à « déléguer » la certification diplôme au CFA. Certes, le Ministère certificateur a la responsabilité de contrôler la conformité de la mise en œuvre des situations d'évaluation, et peut dans les cas extrêmes être conduit à retirer cette habilitation, comme le rappelle les articles 4 et 5 de l'arrêté du 17 juin 2020 (...). Cette « délégation » entraîne de fait une responsabilité du Ministère certificateur de s'assurer que le CFA apporte suffisamment d'éléments de preuve de sa capacité à garantir le respect des conditions d'évaluation telles que définies dans les règlements d'examen. Ce qui explique l'importance de chacune des pièces demandées".

Pour répondre directement à votre question, si l'épreuve comporte plusieurs situations d'évaluation identiques dans leur forme, un exemple de situation pourrait suffire.

Concernant la création de compte : est-ce nos UFA qui doivent créer un compte en nous donnant un accès à la plateforme afin que nous puissions renseigner la partie nous concernant ou le compte doit-il être créé par notre CFA qui donne l'accès à nos antennes ?

La demande d'habilitation doit être faite par le CFA signataire des contrats d'apprentissage. La plateforme vous permet effectivement de solliciter vos établissements pour compléter le formulaire.

Concernant les CCF restreint et étendu : le délai de traitement est-il identique pour les 2 ?

Dans l'absolu, oui. Dans le cas du CCF étendu, l'instruction peut concerner plusieurs inspecteurs et peut effectivement prendre un peu plus de temps. A noter : le CCF étendu n'est accessible qu'en formation continue. Et uniquement un EPLE public. La fiche [MEMO CCF](#) (disponible depuis la [page internet régionale](#)) indique : "Formation professionnelle continue dans les établissements publics habilités à pratiquer le CCF étendu".

Concernant la période d'habilitation : l'habilitation est-elle délivrée pour la session d'examens N+1 ou N+2 pour le cas où la demande serait déposée au cours de la 2<sup>ème</sup> année entre janvier et mai (nouveau partenariat, CCF non voté au précédent conseil de perfectionnement ou tout autre motif qui aurait retardé le dépôt de la demande entre janvier et mai). Dans le cas où la demande n'a pas pu être déposée dans le temps imparti, est-il possible de déposer une demande hors délai ?

En règle générale, les demandes d'habilitation doivent être déposées avant le démarrage d'une formation car il est d'usage lors de l'accueil des apprentis, de leur indiquer selon quelles modalités ils seront évalués à l'examen. La campagne qui se termine le 10 mai porte sur les habilitations des formations à partir de la session 2024. La durée de l'habilitation dure 5 ans. Selon la situation, un traitement hors délai peut être autorisée, mais les inspecteurs sont en droit de refuser. L'instruction par les inspecteurs ne peut pas aller au-delà de la 1<sup>ère</sup> semaine de septembre, car ensuite les données sont transmises au service des examens et concours pour paramétrer Cyclades.

Concernant les renouvellements : les demandes doivent-elles toujours être déposées N-2 ou peut-on demander le renouvellement en N-1 ?

Chaque arrêté stipule la durée de l'habilitation. A échéance de l'habilitation, le demande de renouvellement doit être déposée à n-1 (par exemple, l'arrêté d'habilitation de votre BTS arrive à échéance à la session 2023. Vous devez déposer une demande de renouvellement avant le 10 mai 2023 pour être de nouveau habilité à la session 2024 et les suivantes ...

Je me permets de venir vers vous pour répondre à une demande de (...), inspectrice, afin de pouvoir évaluer nos élèves de BP (...) en CCF pour la session 2024. Merci de me dire quelles sont les démarches à effectuer ?

Je donne suite avec grand plaisir à votre message en vous apportant les remarques suivantes :

- Une lettre d'actualité hebdomadaire est communiquée à chacun des acteurs de l'apprentissage de la région Sud. Dans ces FILS page 2), il est précisé l'existence de plusieurs pages internet thématiques, dont l'une porte sur les évaluations en CCF.
- La page en question pour l'académie d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/evaluation-en-contrôle-en-cours-de-formation-cf-122121>
- Vous trouverez dans cette page, au-delà de la [fiche ressource MEMO CCF](#) (très complète sur le sujet), toute la procédure à suivre pour la campagne 2024 des demandes d'habilitation au CCF.

J'ai une question au sujet de la demande d'habilitation CCF pour le BTS. Nous pensions renouveler notre demande cette année car la précédent n'a pas aboutie. Est-ce que l'habilitation portera « de droit » sur la session 2024, ou, dans l'optique du changement de référentiel du BTS MECP, sur la session 2025 ? Il me semble difficile d'y travailler sur la session 2025.

Il est impropre de parler "d'habilitation de droit" dans le cas de CFA privés, l'habilitation de droit étant réservée uniquement aux structures relevant du Ministère certificateur. La campagne de demande d'habilitation a démarré en janvier et se clôturera le 10 mai 2023. Elle concerne les sessions 2024 et les suivantes.

S'agissant de la rénovation du référentiel du BTS MECP, peut-être serait-il opportun d'attendre la publication de ce nouveau référentiel afin que vous déposiez votre demande sur la base du nouveau règlement d'examen, lors de la prochaine campagne janvier - mai 2024 ? Car selon le degré de rénovation de ce diplôme, une nouvelle demande pourrait être exigée en 2024 même si votre demande en 2023 devait aboutir par un arrêté d'habilitation ...

J'ai souhaité créer un compte sur le site "démarches simplifiées" mais je ne reçois pas de mail pour cliquer sur le lien d'activation (même dans les indésirables). Je suppose que mon courriel n'existe donc pas dans votre base de données ? Merci pour votre aide,

La plateforme "demarches-simplifiees.fr" est nationale et interministérielle, et je ne gère pas les inscriptions.

Je vous suggère d'attendre au moins un jour et si le problème persiste, vous encourage à vous rapprocher des gestionnaires à l'adresse suivante : L'équipe demarches-simplifiees.fr [contact@demarches-simplifiees.fr](mailto:contact@demarches-simplifiees.fr)

Je suppose que vous avez créé votre compte depuis le lien qui a été indiqué récemment et qui marque le lancement de la campagne 2024 des habilitations au CCF.

A la lecture de l'arrêté de 2020, je comprends que notre établissement privé sous contrat peut faire passer en CCF nos sections en apprentissage puisque nous avons les BTS (...) en formation initiale sous contrat.

Pouvez-vous me le confirmer ?

Extrait de la [page régionale dédiée au CCF](#)

L'habilitation de droit est régie par l'[arrêté du 17 juin 2020](#). **Tout établissement public local d'enseignement (EPL) qui propose, sous statut scolaire, des formations professionnelles est habilité, de droit, à recourir au contrôle en cours de formation dans le respect du règlement de chaque diplôme professionnel. Il en est de même pour tout établissement privé sous contrat qui propose, sous statut scolaire, des formations professionnelles sous contrat.**

Le [décret n°2021-940 du 15 juillet 2021](#) élargit cette habilitation de droit aux **CFA relevant du ministère chargé de l'éducation nationale** (que ce soit des CFA portés par un établissement local d'enseignement (EPL), par un groupement d'établissements (GRETA) ou par un groupement d'intérêt public "Formation continue et insertion professionnelle GIP-FCIP" pour les seuls diplômes suivants : certificat d'aptitude professionnelle, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, brevet des métiers d'art et mention complémentaire.

Le décret n° 2022-850 du 3 juin 2022 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives au brevet de technicien supérieur **généralise l'habilitation de droit au CCF lorsque le BTS est préparé par apprentissage, dans un CFA porté par un établissement public local d'enseignement, par un groupement d'établissement (GRETA) ou par un groupement d'intérêt public « formation continue et insertion professionnelle » (GIP-FCIP), lorsque la formation se déroule en totalité dans ces structures** (mise à jour de l'article D643-19).

Ainsi, les établissements publics relevant du ministère chargé de l'éducation sont désormais habilités de droit au CCF quel que soit le statut des apprenants (scolaire, apprenti, stagiaire de la formation continue) et le diplôme (CAP, Bac pro, BP, BMA, MC et BTS), dès lors que la formation se déroule en totalité dans leurs structures.

**A noter (important) la double condition à l'habilitation de droit :** Pour que le CCF puisse être pratiqué de droit, il faut satisfaire aux 2 conditions suivantes :

1. Première condition : il faut considérer le statut du CFA porteur, c'est-à-dire de celui qui signe les contrats d'apprentissage. Pour pratiquer de droit le CCF, il doit nécessairement être un CFA relevant de l'Education nationale (EPL / GRETA / GIP-FCIP).
2. Deuxième condition : la formation doit se dérouler en totalité dans un EPL, pour le compte du CFA porteur.

Si l'une de ces 2 conditions cumulatives n'est pas remplie, la pratique du CCF ne pourra se faire que sur habilitation (dans les conditions fixées par arrêté).

Quelques exemples extraits de la [FAQ Apprentissage](#) – DGESCO Février 2022 :

« - Lorsqu'un CFA est porté par un EPL ou un GRETA, il pratique de droit le CCF pour toutes les formations se déroulant dans le ou les EPL.

- Lorsqu'un CFA est porté par un GIP-FCIP et que la formation en apprentissage se déroule en totalité dans des EPL (quel que soit le lien juridique entre le GIP-FCIP et ces EPL), il pratique de droit le CCF.

- A l'inverse, si un GIP-FCIP sous-traite sa formation en tout ou partie à des organismes de formation autres que des EPL, le CCF n'est possible que sous réserve de l'acceptation d'une demande d'habilitation (dans les conditions fixées par arrêté).

- Lorsqu'un CFA privé ou un CFA associatif réalise sa formation partiellement ou en totalité dans des EPL, la première condition n'est pas satisfaite. Une demande d'habilitation doit être réalisée (dans les conditions fixées par arrêté) ».

**Donc, pas d'habilitation de droit pour le BTS en apprentissage dans des établissements privés sous contrat.**

Pour être pleinement complet sur la question, un arrêté régional accordait également l'habilitation de droit au CCF aux établissements publics et privés sous contrat pour les seuls candidats en apprentissage en mixité de public avec des candidats scolaires.

Notre UFA dépend du CFA (...). Nous dispensons les BTS (...) en apprentissage et je souhaiterais connaître s'il existe une démarche afin que les formateurs obtiennent l'habilitation pour faire passer leurs candidats en CCF. Certains sont des enseignants du lycée et maîtrisent parfaitement les épreuves des étudiants.

Vous noterez que l'habilitation est accordée non pas à des enseignants, mais à une formation pour une équipe d'enseignants au sein d'un établissement compte tenu des plateaux techniques, équipements et matériels présents.

S'agissant de votre situation (BTS en apprentissage dans une UFA en établissement privé sous contrat relevant d'un CFA privé), il est nécessaire d'en faire la demande en suivant la procédure décrite dans la page internet

Rubrique : "Les demandes d'habilitation à la pratique du CCF dans les diplômes de l'Education nationale"

Sous rubrique : "Procédure régionale de demande d'habilitation campagne 2023".

La campagne d'habilitation pour la session 2023 est close depuis le 10 mai dernier. La prochaine campagne devrait démarrer à partir de janvier 2023.

Notre CFA privé qui propose la formation à des Titre Professionnels souhaite évoluer et enrichir son offre en proposant des BTS. Notre projet est de proposer des BTS en alternance avec des cours théoriques en 100% E-learning en « entrée et sortie » permanente.

Pour certifier ces parcours de formation, nous souhaitons mettre en place la modalité d'évaluation sous forme de Contrôle en Cours de Formation. Enfin, je viens de compléter une demande d'inscription à la formation CCF proposée (cf page régionale).

Vous avez bien entendu la possibilité de déposer votre demande d'habilitation à la pratique du CCF, en étant le plus précis et le plus exhaustif possible dans la constitution des pièces nécessaires.

Vous avez également noté dans la page régionale de référence, les notices et tutoriels qui vous guideront dans la rédaction de votre demande.

Je me permets à ce stade d'émettre quelques réserves sur les modalités "du 100% à distance des cours théoriques".

- L'enseignement en CFA ne devrait pas être qualifié de "théorique", la formation par apprentissage reposant sur le principe essentiel de l'alternance. La formation aux compétences professionnelles doit pouvoir s'acquérir en entreprise et en CFA, par un principe d'alternance ; les connaissances s'acquiescent en entreprise et en CFA même si en CFA, le recul permet plus facilement de mettre en perspective les apprentissages en entreprise, les objectiver et les conceptualiser.
- Le 100% à distance, s'il est pleinement reconnu par la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" peut poser question "en apprentissage" si cette modalité est appliquée de manière indifférente à tous les diplômes, et d'autant plus si la formation est habilitée au CCF. Il s'agira par exemple d'apporter suffisamment de garantie sur les modalités de mise en œuvre de la formation et du suivi des apprentis, sur l'outil, sur la manière dont vous allez juger que vos candidats sont prêts pour passer leurs situations d'évaluation, sur les modalités de rétroaction sur la formation, ou encore sur les modalités de passage de ces situations (présentiel ou distanciel ?).

S'agissant du plan de professionnalisation des formateurs à la pratique du CCF, ce dispositif n'est ouvert cette année qu'aux formateurs engagés dans des formations déjà habilitées au CCF. Dans tous les cas, les candidatures sont closes.

Nous allons nous appuyer sur les circulaires nationales des BTS (je crois que celle concernant le BTS Tourisme 2022 n'est pas encore disponible) qui complètent les référentiels des BTS.

En revanche, j'ai trouvé celle de l'année 2021. Je vais prendre cet exemple pour vous poser une question globale. Il est précisé pour l'épreuve E5 (...)

Cette épreuve peut-elle être organisée dans mon centre ou les candidats devront être inscrits dans des établissements définis à l'avance dans leurs académies respectives ?

Vous devez avoir une lecture plus fine du MEMO si je peux me permettre.

Dans le règlement d'examen du BTS tourisme (voir page 65), seules les épreuves E2 et E6 peuvent être passées en CCF dans le cas de formations habilitées au CCF dans des CFA (1ère colonne du règlement d'examen).

L'épreuve E5 est obligatoirement en mode ponctuel.

Je dois faire une demande de renouvellement d'habilitation CCF pour mes classes de CAP AEPE en apprentissage. Pourriez-vous me faire parvenir le dossier à remplir et à remettre à vos services ?

Je note effectivement que l'habilitation au CCF pour le CAP ... arrive à échéance en 2022. Les demandes de renouvellement seront opérationnelles à partir de début 2022.

Je vous invite à consulter la page internet "Évaluation en contrôle en cours de formation" accessible en cliquant directement ici ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/evaluation-en-contrôle-en-cours-de-formation-ccf-122121>

Toutes les demandes sont dématérialisées depuis la rentrée 2021 et un lien vers la plateforme de dépôt de votre demande sera indiqué début 2022 sur cette même page.

Vous noterez plus particulièrement dans cette page la rubrique "Formation continue des enseignants et des formateurs", dont je porte un extrait en suivant. Je vous invite à porter une attention plus particulière sur le plan de formation 2021-2022.

« La formation continue des enseignants et des formateurs

Avec des rénovations plus fréquentes des référentiels des diplômes de l'Education nationale (Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnelle"), et des évolutions des programmes d'enseignement des disciplines générales, la formation continue des enseignants et des formateurs devient un enjeu stratégique essentiel.

De fait, être habilité au CCF impose à chacun des formateurs de rester en veille sur les évolutions des référentiels de formation et des programmes d'enseignement des disciplines générales, et aux personnels de direction d'engager les équipes pédagogiques dans des dispositifs récurrents de formation continue.

Cette formation continue des personnels fait d'ailleurs l'objet d'un critère spécifique du Référentiel qualité QualiOpi : "Le CFA entretient et développe les compétences des membres de l'équipe pédagogique, adaptées aux formations qu'il délivre" (Critère 5-22).

Pour 2021-2022

Pour accompagner la formation continue des enseignants et formateurs en CFA, le GIP-FCIP de l'académie d'Aix-Marseille propose un plan de formation à la pratique du CCF comprenant des ateliers pratique de rédaction de situation d'évaluation en CCF épaulés par des pairs - experts, dans la continuité des 12 ateliers déjà mis en place début 2020. Ce dispositif est également ouvert aux CFA privés sur financement propre.

La campagne d'inscription est toujours en cours. Consultez la fiche produit en cliquant ici, et inscrivez-vous par ce lien direct.

L'offre de formation sera progressivement régionalisée. Des ateliers pourront être ouvert à titre expérimental en 2021-2022 aux formateurs et enseignants intervenant dans des formations habilitées au CCF de l'académie de Nice ».

Je souhaite questionner avec vous le terme "habilitation de droit". En clair, une équipe pédagogique dans un EPLE avec apprentissage peut-elle faire le choix en accord avec son conseil de perfectionnement de ne pas recourir au CCF ?

(Réponse de la DGESCO)

Non, dès lors que le règlement d'examen indique que telle épreuve doit être passée en CCF et que l'habilitation CCF est de droit, l'EPLE ne peut faire le choix de faire passer l'épreuve en ponctuel, même via un conseil de perfectionnement. Les règles applicables aux formations du scolaire s'appliquent de la même manière en apprentissage. Plutôt que d'habilitation de droit, il serait plus juste de parler de pratique de droit : ces établissements ne sont pas soumis au régime de la demande et de « l'autorisation » rectorale à pratiquer le CCF. Ils le pratiquent parce que les textes le prévoient.

Pour la session 2022, faut-il tenir compte de cette habilitation de droit au CCF telle que prévue dans le dernier décret. Aussi, est-il possible de ne pas faire le choix du CCF (étant entendu que pour certaines équipes non préparées au CCF, la bascule pourrait s'avérer problématique en cours de parcours ...et à l'approche de la session 2022). Cette question vaut pour la session 2022 et pour les suivantes.

(Réponse de la DGESCO)

Dès la session 2022, les épreuves doivent être passées en CCF quand le règlement d'examen le spécifie, pour les établissements où la pratique est de droit. L'EPLE doit donc programmer le passage des CCF qui n'auraient pas été passés l'année précédente (1ère bac pro).

Comment traiter les demande d'habilitations provenant des UFA ?

(Réponse de la DGESCO)

Seul un CFA, c'est-à-dire un organisme de formation déclaré comme tel, peut faire une demande d'habilitation CCF (s'il n'entre pas dans la catégorie des CFA qui pratiquent de droit le CCF). C'est donc la structure qui porte le CFA et signe les contrats d'apprentissage qui fait la demande. Le CFA précise dans sa demande, les lieux de réalisation de la formation (donc les UFA). Les UFA, en tant que lieux de réalisation de la formation, ne peuvent donc réaliser de demande d'habilitation.

D'autre part, les habilitations CCF sont délivrées par formation (la demande d'habilitation « cible » une formation).

Aussi on ne peut considérer qu'un CFA habilité suite à sa demande d'habilitation, le soit pour toutes ses formations. S'il constitue une nouvelle UFA qui propose d'autres formations que celles pour lesquelles il a été habilité, le CFA devra déposer une nouvelle demande d'habilitation.

Enfin, si l'UFA dispense les formations pour lesquelles le CFA a déjà été habilité, la situation est différente.

L'arrêté du 17 juin 2020 sur les conditions d'habilitation à pratiquer le CCF (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000042045805/>), précise dans son article 2, le contenu de la demande d'habilitation et les informations qui doivent être tenues à la disposition des corps d'inspection compétents.

La composition et la qualification de l'équipe pédagogique de l'OF (du coup du CFA qui fait la demande) relèvent de la 2<sup>ème</sup> catégorie. Ce n'est donc pas un critère préalable à la délivrance de l'habilitation.

Aussi, si la formation dans la nouvelle UFA prépare au même diplôme, avec la même formation, même si l'équipe pédagogique est différente, on peut considérer qu'elle bénéficie de l'habilitation CCF.

Dans cette situation toutefois, un signalement est nécessaire : cela permettra aux inspecteurs d'être informés et de vérifier les informations relatives à la composition et qualification de l'équipe pédagogique (et éventuellement de contrôler le respect de l'habilitation CCF).

On peut aussi considérer, que « l'élargissement » de l'habilitation CCF en cas de nouvelle UFA doit être prévu dans l'avis du conseil de perfectionnement ou de l'assemblée qui s'est prononcée sur la demande d'habilitation (information qui doit être contenue dans la demande d'habilitation).

Dans le cas d'un CFA de l'EN, la question ne se pose pas : pratique de droit car les 2 conditions sont remplies (CFA Education nationale et lieu de réalisation Education nationale).

Depuis la publication du décret n° 2021-940 du 15 juillet 2021, concernant l'habilitation de droit au CCF accordée aux établissements publics pour les diplômes de niveau 3 et 4, des questions se posent pour les formations sous-traitées par un CFA privé par exemple.

(Réponse de la DGESCO)

Pour que le CCF puisse être pratiqué de droit, il faut satisfaire aux 2 conditions suivantes :

1. Première condition : il faut considérer le statut du CFA porteur, c'est-à-dire de celui qui signe les contrats d'apprentissage.

Pour pratiquer de droit le CCF, il doit nécessairement être un CFA relevant de l'Education nationale (EPL / GRETA / GIP-FCIP).

2. Deuxième condition : la formation doit se dérouler en totalité dans un EPLE, pour le compte du CFA porteur.

Si l'une de ces 2 conditions cumulatives n'est pas remplie, la pratique du CCF ne pourra se faire que sur habilitation (dans les conditions fixées par arrêté).

Quelques exemples pour venir illustrer ces propos :

- Lorsqu'un CFA est porté par un EPLE ou un GRETA, il pratique de droit le CCF pour toutes les formations se déroulant dans le ou les EPLE.
- Lorsqu'un CFA est porté par un GIP-FCIP et que la formation en apprentissage se déroule en totalité dans des EPLE (quel que soit le lien juridique entre le GIP-FCIP et ces EPLE), il pratique de droit le CCF.
- A l'inverse, si un GIP-FCIP sous-traite sa formation en tout ou partie à des organismes de formation autres que des EPLE, le CCF n'est possible que sous réserve de l'acceptation d'une demande d'habilitation (dans les conditions fixées par arrêté).
- Lorsqu'un CFA privé ou un CFA associatif sous-traite sa formation partiellement ou en totalité dans des EPLE, la première condition n'est pas satisfaite. Une demande d'habilitation doit être réalisée (dans les conditions fixées par arrêté).

Pour rappel, ces nouvelles dispositions s'appliquent aux diplômes du certificat d'aptitude professionnelle, du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, du brevet des métiers d'art et de la mention complémentaire. Pour le BTS, une demande d'habilitation pour les formations conduites en apprentissage reste pour le moment nécessaire quel que soit le cas de figure.

Nos UFA sont entrain de demander les habilitations CCF pour les différentes formations.

J'ai le cas d'une UFA qui est entrain de demander une habilitation, sauf que l'équipe pédagogique veut faire une partie des épreuves en CCF et l'autre en ponctuel.

Est-ce que nous pouvons choisir à la carte le choix ou c'est un ensemble ?

D'une part, la demande d'habilitation à pratiquer le CCF est accordée à une formation pour une équipe pédagogique donnée dans un établissement donné.

D'autre part, le référentiel d'examen spécifie clairement les épreuves relevant du CCF. Une formation habilitée au CCF est délivrée pour l'ensemble des épreuves en CCF d'un diplôme identifiées dans chaque règlement d'examen.

Enfin, lors de son inscription aux examens par les services de la DIEC du Rectorat, un candidat est soit inscrit en ponctuel, soit inscrit en CCF. La demande vaut donc pour l'ensemble des épreuves en CCF et non pour une partie d'entre-elles.

Une illustration par des exemples pour un OF-CFA privé sous contrat :

- Pour les BP : si vos formations ne sont pas habilitées au CCF, alors vous relevez de la colonne 3 (passage en ponctuel).
- Pour les BTS : si vos formations sont habilitées au CCF, votre structure relève de la colonne 1. Dans le cas contraire, de la colonne 3. S'il s'agit de mixité de public apprenti - scolaire, de la colonne 1. Les colonnes ne peuvent se croiser pour imaginer des modalités de passation des épreuves alternatives (mixant colonne 1 et 3 par exemple).
- La colonne 2 ne porte que sur la formation professionnelle continue, donc pour des candidats sous le statut de stagiaire de la formation continue.

Notre établissement est un CFA privé dit « historique », et travaille depuis plusieurs années sur des diplômes de l'Education nationale. Il est régulièrement en lien avec le Rectorat, participe aux examens, ...

Nous souhaiterions être habilité au CCF, aussi facilement que le sont les établissements publics.

Un premier élément de réponse : hormis les habilitations de droit accordées aux établissements publics dans le cadre de la formation initiale sous statut scolaire et la formation continue, tous les CFA qu'ils soient publics ou privés doivent demander une habilitation pour pratiquer le CCF pour des formations préparées par apprentissage pour un groupe entier d'apprentis.

Le dossier à renseigner et les pièces demandées est strictement identique pour un CFA public comme privé.

Un deuxième élément de réponse :

L'habilitation ne concerne pas l'établissement mais uniquement une formation préparant à un diplôme pour une équipe pédagogique donnée dans un établissement donné et pour une durée de 5 ans. Cette habilitation doit être renouvelée dès l'instant où des modifications importantes ont lieu en interne (notamment au niveau de l'équipe pédagogique), ou encore lorsque le diplôme est rénové.

La demande est instruite par les inspecteurs disciplinaires et/ou de spécialité sur la base de l'analyse de plusieurs pièces :

- L'avis et la date du conseil de perfectionnement ou de l'assemblée générale qui s'est prononcé sur la demande d'habilitation (Pièce 1)
- La composition et la qualification de l'équipe pédagogique, y compris les CV des enseignants dès lors qu'ils ne sont pas titulaires de l'Education nationale (Pièce 2)



- Le récapitulatif des épreuves et sous-épreuves en CCF du règlement d'examen du diplôme (Pièce 3)
- L'organisation pédagogique de la formation en centre et en entreprise (Pièce 4)
- Et les situations d'évaluation type (autant de pièces que nécessaires). Un exemple de situation d'évaluation sera proposé pour chaque unité ou sous unité de certification. Les équipes pédagogiques s'appuieront sur les ressources et consignes disponibles sur la page académique dédiée au CCF pour proposer des situations d'évaluation conformes au règlement d'examen, et aux consignes nationales voire académiques apportées par les inspecteurs disciplinaires.

Un dernier élément de réponse :

Habilitation une formation à la pratique du CCF équivaut pour le Ministère certificateur à « déléguer » la certification diplôme au CFA. Certes, le Ministère certificateur a la responsabilité de contrôler la conformité de la mise en œuvre des situations d'évaluation, et peut dans les cas extrêmes être conduit à retirer cette habilitation, comme le rappelle les articles 4 et 5 de l'arrêté du 17 juin 2020

Article 4 : « Durant la période d'habilitation ou lors d'une première demande, la conformité de la mise en œuvre du contrôle en cours de formation par l'organisme de formation est vérifiée par les corps d'inspection pendant les périodes de formation en établissement pour les publics concernés.

En cas de difficultés dûment constatées, par l'inspecteur compétent ou par le chef d'établissement ou le directeur du centre de formation d'apprentis sur le déroulement de l'évaluation, le recteur d'académie peut prendre la décision d'exiger que le candidat subisse de nouvelles évaluations et, en cas d'impossibilité majeure, d'autoriser celui-ci à se présenter aux épreuves ponctuelles terminales correspondantes ».

Article 5 : « L'habilitation est accordée pour cinq ans. Elle concerne toutes les épreuves dont l'évaluation par contrôle en cours de formation figure dans l'arrêté de création de la spécialité du diplôme.

Toutefois, le recteur d'académie peut retirer l'habilitation délivrée pour des raisons dûment motivées, et notamment au regard de défaillances signalées par les jurys de délibération des diplômes concernés ou les corps d'inspection.

La décision de retrait a pour effet de suspendre l'évaluation sous la forme du contrôle en cours de formation et de lui substituer l'examen sous la forme d'épreuves ponctuelles pour tous les candidats ».

Cette « délégation » entraîne de fait une responsabilité du Ministère certificateur de s'assurer que le CFA apporte suffisamment d'éléments de preuve de sa capacité à garantir le respect des conditions d'évaluation telles que définies dans les règlements d'examen. Ce qui explique l'importance de chacune des pièces demandées.

Pour rappel, le dossier à compléter se trouve sur la page académique dédiée au CCF, en cliquant directement ici.

Un établissement de formation en distanciel, peut-il faire une demande d'habilitation CCF sur une académie ou il n'a pas de numéro d'UAI? (Réponse de la DGESCO)

Le distanciel est une modalité pédagogique. Peu importe la modalité pédagogique utilisée et la localisation des lieux de réalisation des formations. Ce qui prévaut est l'adresse administrative du CFA qui porte les formations par apprentissage c'est à dire celle du CFA qui signe les contrats d'apprentissage et les conventions de formation.

Un CFA doit faire une demande d'UAI dans l'académie où il se situe.

La demande d'habilitation CCF doit donc se faire dans l'académie où il a déclaré son UAI.

Pouvez-vous me confirmer que le CCF n'est pas possible pour les BP Agent Technique de Prévention et Sécurité et BP Etanchéité du Bâtiment et des travaux publics ?

Pour les deux BP Agent Technique de Prévention et Sécurité et Etanchéité du Bâtiment et des travaux publics, là encore les référentiels sont datés pour les épreuves de l'enseignement général. Il faut prendre pour référence l'arrêté du 3 mars 2016 portant modification de la définition des épreuves et des règlements d'examen des unités d'enseignement général. Les épreuves de mathématiques, de sciences physiques et chimiques, d'expression et connaissance du monde et de langue vivante sont possibles en CCF (se reporter pour le détail des situations d'évaluation à l'adresse suivante : <https://www.education.gouv.fr/bo/16/Hebdo14/MENE1606498A.htm>). Par contre, dans les deux cas, il n'y a pas a priori de CCF dans les spécialités professionnelles (sauf à ne pas connaître une rénovation en cours ou à venir).

#### 1.13.4 Le cas spécifique des établissements privés sous contrat

Je reviens vers vous concernant l'habilitation CCF pour nos apprentis bac pro (...) en mixité de statut. J'ai bien pris connaissance des nouvelles dispositions pour les demandes d'habilitation au CCF sur le site de la mission de de contrôle pédagogique mais nous n'avons pas reçu le courrier mentionné. Devons-nous déposer notre demande sur la plateforme ou sommes-nous habilité de droit ?

Pour rappel, extrait de la fiche MEMO CCF (Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/16381/download>)

"Cas particulier des MFR

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)". S'agissant de l'apprentissage, cette habilitation est soumise à la décision du recteur d'académie à la suite de toute demande déposée par le CFA.

Pour les CFA privés s'appuyant sur des établissements privés sous contrat pour mettre en œuvre des formations par apprentissage, la DGESCO a proposé depuis mi-mai une procédure simplifiée.

Cette procédure vous est rappelée dans la page régionale CCF (<https://www.ac-aix-marseille.fr/evaluation-en-contrôle-en-cours-de-formation-ccf-122121>)

Extrait :

"Pour les CFA privés s'appuyant sur les établissements publics ou privés sous contrat, le dossier de demande d'habilitation est allégé dès lors que la formation ciblée se déroule en totalité dans un établissement public ou privé sous contrat.

Dans ce cas, la demande doit préciser la formation concernée, l'avis du conseil de perfectionnement du CFA, 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.

**A noter** : Une procédure exceptionnelle dite "simplifiée" sera ouverte à partir du 22 mai 2023 (jusqu'au 31 août 2023) uniquement pour les CFA privés s'appuyant sur des lycées privées sous contrat pour régulariser leurs habilitations à la pratique du CCF à partir de la session 2024. Les CFA privés sont invités à se connecter sur la plateforme dématérialisée "[demarches-simplifiees.fr](https://demarches-simplifiees.fr)" à partir de cette date".

Pour rappel, le courrier transmis aux CFA privés qui décrit la procédure.

[MCP - Courrier CFA privés CCF procédure simplifiée campagne 2024](#)

Je me permets de vous solliciter pour être sûre de bien interpréter les textes sur l'habilitation au CCF de droit.

Cas n°1: Un lycée privé sous contrat propose un même BTS sous statut scolaire et apprentissage et les étudiants sont mixés dans la même classe = habilitation de droit au CCF pour les 2 statuts d'étudiants?

Cas n°2: Un lycée privé sous contrat propose un même BTS sous statut scolaire et apprentissage mais dans 2 classes différentes = habilitation de droit pour les étudiants sous statut scolaire. Et pour les apprentis?

Cas n°3: Un lycée privé sous contrat propose uniquement un BTS sous apprentissage (et pas statut scolaire). Habilitation ou pas de droit au CCF?

Le [Guide MEMO CCF](#) reste une référence à mon sens, une partie est entièrement dédiée à l'habilitation de droit.

Pour vous répondre directement :

1er principe encadrant l'habilitation de droit pour les établissements privés sous contrat : cette habilitation est restreinte uniquement à la formation initiale sous statut scolaire.

2ème principe : L'habilitation concerne uniquement la formation en fonction du statut des apprenants et non pas l'établissement.

Depuis la publication de [l'arrêté régional rectificatif du 3 février 2023](#) :

- Cas n°1 : Habilitation de droit pour les scolaires / Demande d'habilitation pour les apprentis en mixité de public
- Cas n°2 : Habilitation de droit pour les scolaires / Demande d'habilitation pour les apprentis en classes dédiées
- Cas n°3 : Demande d'habilitation pour les apprentis en classes dédiées

Pour rappel également, l'arrêté du recteur de région académique a été pris en 2020 pour accompagner le développement de l'apprentissage sans que les demandes d'habilitation n'en soient un frein, en particulier à l'époque dans le cas des mixités de public dans les établissements publics. Il a anticipé tous les textes publiés depuis qui ont simplifié l'accès au CCF, dont pour les établissements publics. Par contre, il est vrai qu'il est allé au-delà de la réglementation en proposant d'aligner le traitement des apprentis en mixité dans des établissements privés sous contrat selon les mêmes termes que les apprentis en mixité dans les établissements publics (dans un principe d'équité, tout simplement). C'est le sens de la demande d'abrogation de cet arrêté de 2020 par la DGESCO et qui s'est traduit par [un nouvel arrêté](#) publié par le Recteur de région académique le 3 février 2023.

Toutefois, des évolutions des textes encadrant le CCF sont attendues concernant les établissements privés sous contrat. Un message reçu début mars 2023 par les membres de l'UNETP du Cabinet de la Ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels le laisse entendre : "Une note d'instruction sera diffusée à tous les recteurs d'académie d'ici la fin du mois pour bien préciser les modalités du CCF dans les établissements privés sous contrat accueillant des apprentis. En effet des évolutions sont en cours y compris sur des aspects techniques bloquants (le Cerfa par exemple)".

### 1.13.5 La durée de l'habilitation au CCF

La réglementation fixe la durée des habilitations au CCF à 5 ans.

Cette durée avait sans doute une relative légitimité à une époque où la fréquence des renouvellements des référentiels était plus longue que celle attendue de nos jours.

Aujourd'hui, cette durée arbitraire complexifie le suivi des habilitations quand dans le même temps les diplômes vont être amenés à être renouvelés à un rythme plus régulier.

Dans tous les cas, les demandes d'habilitation ne correspondent que très rarement à la durée de vie d'un référentiel de diplôme ce qui oblige souvent :

- les équipes pédagogiques à renouveler leur demande durant le temps d'habilitation de la formation (dans le cas de rénovation profonde et à la demande des corps d'inspection),
- et les corps d'inspection à instruire de nouvelles demandes.

(...) Une proposition : ajuster les durées des habilitations au CCF aux durées de vie de chaque référentiel de diplôme, en fixant si besoin une limite temporelle (10 ans ?).

Soit, une formation (après instruction de la demande et avis favorable du corps d'inspection) serait habilitée au CCF jusqu'à la prochaine rénovation du diplôme. Selon le degré de rénovation du diplôme, les corps d'inspection pourraient juger la nécessité de déposer une nouvelle demande ou autoriser un renouvellement "automatique".

Les inspecteurs conservent durant toute la durée d'habilitation, et cela va de soi, la responsabilité du suivi et du contrôle effectif des CCF.

(Réponse de la DGESCO)

Pour le moment, aucune modification de la réglementation n'est prévue sur la durée de l'habilitation du CCF. La durée d'habilitation est fixée par arrêté. Cette durée de 5 ans fixée en 2015, a été reprise dans l'arrêté du 17 juin 2020, ce après arbitrage, l'arrêté ayant par ailleurs fait l'objet d'une consultation des instances consultatives.

Pour information, avant 2015, l'habilitation CCF était régie par un arrêté de 1992 et un autre de 1995 qui prévoyaient tous les deux une habilitation « pour la durée du cycle de formation » (donc plus courte que les 5 ans).

L'arrêté de 2020 prévoit :

Article 2 : la demande précise « le diplôme préparé et la spécialité professionnelle » : l'habilitation concerne donc une spécialité précise.

Article 5 : l'habilitation « concerne toutes les épreuves dont l'évaluation par contrôle en cours de formation figure dans l'arrêté de création de la spécialité du diplôme ». On peut considérer qu'une modification substantielle d'un référentiel, définie par arrêté, impactant l'évaluation en CCF, conduit à nouveau à une demande d'habilitation.

### 1.13.6 La nature des épreuves en CCF

Concernant le CAP Etancheur, le règlement de l'examen semble indiquer que le CCF n'est pas possible sur les unités d'enseignement général, pouvez-vous me confirmer cette impossibilité ?

Vous faites référence au règlement d'examen du CAP étancheur datant d'octobre 2002. Je vous rappelle :

- L'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 qui précise dans son article 4 : "Les candidats ayant préparé le certificat d'aptitude professionnelle par la voie scolaire dans des établissements d'enseignement public ou des établissements d'enseignement privés sous contrat, par l'apprentissage, dans des centres de formation d'apprentis habilités, ou dans le cadre de la formation professionnelle continue dans un établissement public sont évalués par contrôle en cours de formation pour les épreuves générales obligatoires. Les autres candidats sont évalués sous forme ponctuelle pour les épreuves générales".
- La liste et le coefficient des unités générales obligatoires communes aux différentes spécialités du certificat d'aptitude professionnelle sont fixés comme suit :

Français et histoire-géographie-enseignement moral et civique ;

Mathématiques et physique-chimie ;

Education physique et sportive ;

Prévention-santé-environnement

Après avis de la commission professionnelle consultative compétente, une unité obligatoire de langue vivante étrangère peut être adjointe aux unités précitées.

Donc, pour vous répondre directement, le CAP AS, les CCF sont possibles pour Français - HG - EMC, Mathématiques et physique chimie, EPS et PSE. Pour le CAP MPI, les 4 épreuves précédentes + l'épreuve de langue vivante.

### 1.13.7 Cas du BP

L'arrêté du 3 mars 2016 portant sur la modification de la définition des épreuves et règlement d'examen des unités générales du BP ne spécifie si les modalités d'évaluation en CCF pour les disciplines suivantes :

- Mathématiques
- Sciences physiques et chimiques
- Langue vivante
- Expression et connaissance du monde

sont accessibles aux apprentis et/ou seulement aux stagiaires de la formation professionnelle continue dans le cadre d'un CCF étendu ?

(Réponse de la DGESCO)

L'arrêté du 3 mars 2016 portant sur la modification de la définition des épreuves et règlement d'examen des unités générales du BP a eu pour objet de créer de nouvelles unités de mathématiques, de sciences physiques et chimiques, d'expression et connaissance du monde et de langue vivante pour les brevets professionnels, ce quel que soit le public/ donc tout public. Ces nouvelles unités se sont substituées à celles créées par l'arrêté du 3 avril 1981 : ce qui s'est substitué ce sont les définitions d'épreuves en CCF et en ponctuel et leurs intitulés.

Pour autant, les modes de passation des épreuves définies pour chaque spécialité de BP en fonction des catégories de publics n'ont pas changé : il s'agit donc d'examiner chaque arrêté de spécialité et ses annexes, et précisément le référentiel d'évaluation avec le règlement d'examen pour voir quelle catégorie de publics passe en CCF ou en ponctuel.

### 1.13.8 Cas de l'épreuve de CCF d'arts appliqués en CAP

Nous cherchons à savoir si l'épreuve d'Arts Appliqués en CAP peut être proposée en CCF.

En effet si l'arrêté d'août 2019 signale une évaluation de l'ensemble des épreuves d'EG en CAP en CCF, il ne mentionne au chapitre "Arts appliqués" que la seule possibilité d'une évaluation en Épreuve ponctuelle écrite (saisie d'écran infra)

## DÉFINITION DE L'ÉPREUVE FACULTATIVE D'ARTS APPLIQUÉS ET CULTURES ARTISTIQUES AU CAP

Epreuve facultative d'arts appliqués et cultures artistiques : 20 points

## 1. Objectifs de l'épreuve

L'épreuve d'arts appliqués et cultures artistiques a pour objectif d'évaluer le niveau de maîtrise des compétences du programme atteint par le candidat lui permettant de proposer des solutions à un problème simple de design en réponse à une demande, notamment :

- respecter les consignes et mettre en œuvre un cahier des charges simple relatif à une démarche de création design ;
- établir des propositions cohérentes d'expérimentation et de réalisation en réponse à un problème posé ;
- réinvestir des notions repérées dans des références relatives aux différents domaines du design et des cultures artistiques ;
- opérer un choix raisonné parmi des propositions de création design ;
- consolider une proposition ;
- présenter graphiquement ou en volume une intention ;
- rendre compte à l'oral et/ou à l'écrit une démarche partielle de conception design.

## 2. Critères d'évaluation

L'évaluation vérifie notamment que :

- les propositions et la réalisation finale répondent au problème de design posé et à ses contraintes ;
- les notions identifiées dans les références sont transférées avec pertinence ;
- la présentation graphique ou en volume de la recherche et de la réalisation finale sont lisibles et expressives ;
- les commentaires sont pertinents et utilisent un vocabulaire technique simple et approprié.

## 3. Modalités d'évaluation :

Epreuve ponctuelle écrite - durée 1 h 30

Le sujet est composé de documents visuels et d'une demande relative aux phases d'expérimentation et de réalisation d'une démarche de création design, qui prennent en compte le secteur professionnel du candidat (secteur des services ou de la production).

Dans une première phase, le candidat est amené à transférer des notions dans des propositions graphiques ou en volume en relation avec un problème de design et les commenter brièvement par écrit.

Dans une deuxième phase, le candidat est amené à :

- opérer un choix parmi des propositions en relation avec un problème de design ;
- développer et préciser graphiquement une piste créative en la commentant brièvement par écrit.

## 4. Instruction complémentaire

Une fiche d'évaluation du travail réalisée nationalement sera diffusée aux enseignants via le corps d'inspection et les services rectoraux des examens et concours. Cette fiche renseignée sera obligatoirement transmise au jury de l'examen.

(Réponse de l'inspection territoriale)

Il n'y a plus d'épreuve d'Arts Appliqués en CCF en CAP depuis la session 2021. De plus, seuls les CAP pour lesquels figure une épreuve facultative d'arts appliqués et cultures artistiques dans le règlement d'examen sont concernés par l'épreuve ponctuelle (sujet national). Il est recommandé de vérifier le référentiel des spécialités professionnelles dans lesquelles ils enseignent. En effet, il faut faire attention car tous les règlements d'examen ne sont pas mis à jour avec les nouvelles modalités d'évaluation des arts appliqués et cultures artistiques en CAP publiées à l'annexe VII du Bulletin officiel n°35 du 26 septembre 2019, il faut donc préciser que même s'il est indiqué CCF, c'est maintenant une épreuve ponctuelle facultative.

Le lien vers le sujet « zéro » de l'épreuve facultative du CAP : <https://designetmetiersdart.fr/2021/02/07/epreuve-facultative-en-cap-arts-appliques-et-cultures-artistiquessujet-zero/>

1.13.9 La question du maintien des notes CCF suite à un changement de statut au cours du cycle de formation

Dans les cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, il revient aux CFA dans le cadre de leurs obligations légales de "permettre aux apprentis en rupture de contrat, la poursuite de leur formation pendant 6 mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur". Les apprentis basculent alors sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Ce changement de statut modifie-t-il les modalités d'évaluation prévues lors de leur inscription à l'examen (en particulier lorsque le candidat était censé passer des épreuves en CCF) ?

(Réponse de la DGESCO – bureau des examens professionnels)

Nous vous confirmons que le changement de statut induit par la rupture du contrat d'apprentissage n'a pas d'incidence sur la modalité d'évaluation sous certaines conditions.

L'affirmation « *Ce changement de statut ne modifie en aucune manière les modalités d'évaluation prévues lors de leur inscription à l'examen (ainsi un apprenti en rupture de contrat, inscrit dans une formation habilitée au CCF, passera ses épreuves en CCF y compris s'il devait avoir encore le statut de stagiaire de la formation professionnelle au moment des examens)* » est vraie dans la mesure où la rupture du contrat est inférieure à 6 mois. En revanche, si le délai des 6 mois est dépassé, le jeune devra passer de stagiaire de la formation professionnelle à l'un des deux statuts suivants : élève du scolaire ou stagiaire de la formation continue. S'il passe sous statut scolaire, il pourra passer ses examens en CCF comme s'il était apprenti. S'il passe sous statut de stagiaire de la formation continue, cela dépendra si l'organisme de formation est habilité au CCF. S'il est habilité au CCF (via une demande réalisée en amont et validée par l'Éducation nationale), le jeune pourra passer les CCF. Si ce n'est pas le cas, le jeune passera les examens en ponctuel. Quel que soit le mode de passage, il faudra alors se référer au règlement d'examen.

Je travaille au CFA ..., je suis la personne en charge du BTS Gpme. J'ai un candidat qui a fait sa première année en initiale (2020-2021) et souhaite réaliser, avec l'accord de son lycée, sa deuxième année (2021-2022) en alternance (en contrat d'apprentissage) au sein de notre établissement. Est-ce possible qu'il puisse réaliser sa deuxième année chez nous ?

Il a déjà passé l'épreuve de GRFC en CCF, peut-il conserver cette note s'il passe en contrat d'apprentissage ou doit-il repasser l'épreuve ?

Je vous confirme que cette personne a toute légitimité de poursuivre sa 2ème année en apprentissage, dans le cadre d'une mixité de parcours. Toutefois, il revient au CFA .... de bien positionner l'apprenti de manière à adapter la durée du contrat d'apprentissage, et par incidence la

durée de la formation en CFA en fonction de son parcours antérieur.

Je vous confirme également que ce CFA n'ayant pas eu d'habilitation au CCF pour son BTS ..., il ne peut conserver ses notes passées en CCF et sera évalué de fait en mode ponctuel.

#### 1.13.10 L'archivage des épreuves en CCF

Quelle est la durée réglementaire de conservation des épreuves de CCF ?

Les copies, fiches d'évaluation et fiches de notes doivent être archivées dans l'établissement pendant au moins un an après la délibération du jury. Ces documents doivent pouvoir être présentés en cas de recours juridique et/ou de contrôle aux commissions d'harmonisation, aux inspecteurs, aux jurys d'examen ou à un autre établissement (changement d'établissement du candidat par exemple).

(Complément apporté par la DEC – Rectorat d'Aix-Marseille)

"Les copies sont conservées 1 an après publication des résultats, à l'exception des copies faisant l'objet d'un contentieux qui doivent être conservées par le service."

Extrait du BO n°24 du 16 juin 2005 (à consulter la partie dédiée à la conservation des documents en cliquant directement ici).

Pour rappel, les tâches administratives induites par le CCF sont rappelées ici :

- Archivage des copies d'élèves par le responsable administratif (DDF en EPLE, ...)
- Regroupement des copies par candidat (et adjointes, le cas échéant, aux précédents CCF réalisés dans l'épreuve)
- Fiche récapitulatives de notes de CCF pour chaque candidat pour l'épreuve et pour l'ensemble des CCF réalisés ou à réaliser
- Sujet type avec son barème détaillé + son corrigé
- Fiche de synthèse des notes pour l'épreuve et pour l'ensemble de la classe
- Bordereau de saisie des notes pour l'épreuve à compléter par le dernier enseignant ayant en charge l'épreuve et saisie sur le logiciel ad hoc sous sa responsabilité après la commission d'harmonisation des CCF.

#### 1.13.11 Les aménagements des épreuves en CCF pour des publics spécifiques (par exemple en situation de handicap, ...)

Existe-t-il des aménagements pour des publics spécifiques ? Par exemple, allophones, en situation de handicap, ...

En apprentissage, il existe un principe absolu : le positionnement par compétences de chaque apprenti entrant, de manière à adapter la durée de son parcours de formation et son contrat d'apprentissage.

Ainsi, la décision de réduction de la durée du contrat d'apprentissage relève d'une décision conjointe du CFA, de l'apprenti (ou son représentant légal) et de l'employeur.

Cette durée est fixée, après positionnement par compétences de l'apprenti, par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage (article L. 6222-7-1 du Code du travail).

Ce que dit l'article L6211-2 modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24 (V)

« La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23. 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 ».

Pour plus de précision, se reporter à la Fiche ressource académique « Positionnement et durées de formation » accessible depuis la page académique dédiée à la mission « Information, accompagnement & contrôle », ou directement en cliquant ici.

S'agissant des publics en situation de handicap, le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 apporte des nouveautés dans l'accueil des apprentis en situation de handicap :

- Lorsque l'état de l'apprenti l'exige, la durée des enseignements dispensés par le CFA en vue de conduire au diplôme peut être augmentée d'un an par rapport à la durée normale.
- L'exigence relative à la formalisation d'une annexe pédagogique à la convention fixant les conditions de cette mise en œuvre est supprimée.
- L'autorisation préalable du recteur d'académie en cas d'aménagement de la formation est supprimée : l'aménagement est directement mis en œuvre par le référent handicap du CFA, après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 apporte également des précisions lorsque l'apprenti en situation de handicap est en mesure de suivre l'enseignement du CFA, moyennant un aménagement spécifique de la pédagogie appliquée dans ce CFA.

Cet aménagement est mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap

Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter le centre de formation d'apprentis correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé :

- soit à suivre cette formation à distance ;
- soit à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalents à celui dispensé en centre.

Ces aménagements sont mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

Article R6222-50 du Code du travail modifié

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

Les conséquences de ces aménagements sur la convention de formation par apprentissage

Les aménagements de la formation sont inscrits dans la convention de formation par apprentissage.

Article R6222-50 du Code du travail modifié

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

Les aménagements sur les conventions de création d'UFA ou les conventions de délégation d'enseignement

Pour assurer la formation des personnes en situation de handicap, les conventions de création d'UFA ou les conventions de délégation d'enseignement conclues par le CFA avec, selon le cas, des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises

dont l'organisation et la pédagogie sont adaptées aux personnes en situation de handicap.

Elles contiennent les aménagements nécessaires pour tenir compte de la spécificité des formations.

Article R6222-51 du Code du travail modifié

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

#### Compléments :

Dans le cas où l'OF-CFA accueille un public en situation de handicap, il démontre qu'il prend en compte les situations de handicap et les besoins en compensation (pédagogie, matériel, moyens techniques, humains...) en amont du processus de contractualisation alternant / entreprise

1 – Pour rappel, l'article L. 6231-2 du Code du travail précise les 14 missions des CFA. Le CFA est tenu d'assurer l'ensemble de ces missions. Il peut, néanmoins, confier une partie de la réalisation de ces missions aux chambres consulaires. Pour cela, la signature d'une convention entre les organisations est nécessaire.

Dans sa mission 1, l'OF-CFA est tenu d'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en CFA qu'en entreprise en proposant des adaptations nécessaires au bon déroulement de la formation. Les CFA doivent nommer un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.

#### La coordination entre le médecin du travail et les référents handicap

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise que, dans ce cas, le médecin du travail en informe :

- le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA,
- le cas échéant, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap de l'entreprise.

Article R6222-49-1 du Code du travail modifié

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

S'agissant des autres publics qui peuvent nécessiter des allongements des durées de formation, voire des réductions, les principes de positionnement et de contractualisation sous la forme d'une convention tripartite prévalent.

La lecture de la circulaire publiée au BO du 16 janvier 2020 peut être source d'inspiration. Elle détaille les conditions de mise en œuvre du certificat d'aptitude professionnelle en 1, 2 ou 3 ans (accès direct au document). A noter : elle ne concerne que les élèves sous statut scolaire des établissements d'enseignement publics ou privés sous contrat.

#### 1.13.12 Le CCF dans le cas de mixités de public

Nous organisons pour la nouvelle rentrée scolaire une mixité des publics en classe de BTS ... dans notre établissement privé sous contrat.

Nous avons quelques interrogations à ce sujet :

- Dans le cas des mixités de public, est-ce que les apprentis peuvent bénéficier des mêmes modalités d'évaluation que les étudiants en cycle initial ?
- Doit-on demander une habilitation à la pratique du CCF ?

Je vous encourage dans cette démarche.

Pour vous répondre directement :

1. Dans le cas des mixités de public, est-ce que les apprentis peuvent bénéficier des mêmes modalités d'évaluation que les étudiants en cycle initial ?

Oui (une remarque si vous me le permettez : l'apprentissage relève également de la formation initiale).

Pour rappel, dans la page internet régionale dédiée au CCF (<https://www.ac-aix-marseille.fr/evaluation-en-contrôle-en-cours-de-formation-ccf-122121>), il est écrit :

"Une démarche simplifiée d'habilitation à la pratique du CCF est prévue dans l'arrêté du 17 juin 2020 dans le cadre de mixités de public en établissement public et privé sous contrat (pour les formations sous contrat uniquement). En région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, un arrêté encadre cette démarche, de manière à permettre aux apprentis en mixité de public de bénéficier des mêmes modalités d'évaluation que leurs camarades sous statut scolaire dans ce type d'établissement - MCP - Arrêté académique CCF dans le cas de mixités

- Mixité « scolaires – apprentis » dans les établissements publics locaux d'enseignement : Les apprentis intégrés pour la totalité de leur formation au sein d'un groupe constitué d'un public scolaire dans un établissement public local d'enseignement bénéficient des mêmes modalités de certification que celles accordées au public scolaire, sous réserve que le règlement d'examen le prévoit explicitement.
- Mixité de publics « scolaires – apprentis » dans les établissements privés sous contrat : Les apprentis intégrés pour la totalité de leur formation au sein d'un groupe constitué d'un public scolaire dans un établissement privé sous contrat, pour les seules formations professionnelles sous contrat bénéficient des mêmes modalités de certification que celles accordées au public scolaire, sous réserve que le règlement d'examen le prévoit explicitement.
- Mixité de publics « stagiaires de la formation continue - apprentis » dans les établissements publics : Des apprentis intégrés pour la totalité de leur formation au sein d'un groupe constitué d'un public de stagiaires de la formation continue dans un établissement public GRETA ou GRETA-CFA habilité à recourir au contrôle en cours de formation, bénéficient des mêmes modalités de certification ouvertes aux CFA ou sections d'apprentissage habilités dans chaque règlement d'examen".

Pour rappel également, un portail régional "Apprentissage" est accessible depuis chacun des sites académiques, d'Aix-Marseille et de Nice. Pour Aix-Marseille, voir à l'adresse : <https://www.ac-aix-marseille.fr/l-apprentissage-121858>

Ce portail comprend des pages identiques sur les thèmes suivants :

- Information et contrôle pédagogique des formations par apprentissage
- Modalités d'accès à l'apprentissage (dont pour les élèves de moins de 15 ans en fin de 3ème et atteignant 15 ans avant la fin de l'année civile)
- Positionnement pédagogique en apprentissage VS Positionnement réglementaire pour les scolaires et les stagiaires de la formation continue
- Évaluation en contrôle en cours de formation (CCF)
- Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage

## 2. Doit-on demander une habilitation à la pratique du CCF ?

Non, si du moins le BTS .... dans votre établissement est bien une formation professionnelle sous contrat. Oui dans le cas contraire.

Pour rappel ce qui est écrit plus haut : Mixité de publics « scolaires – apprentis » dans les établissements privés sous contrat : Les apprentis intégrés pour la totalité de leur formation au sein d'un groupe constitué d'un public scolaire dans un établissement privé sous contrat, pour les seules formations professionnelles sous contrat bénéficient des mêmes modalités de certification que celles accordées au public scolaire, sous réserve que le règlement d'examen le prévoit explicitement.

Indicateur n°8 Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.

### 1.14 Les tests de positionnement en français et en mathématiques

#### **Communication de la DGESCO (6 juillet 2022)**

*À la rentrée 2022, tous les élèves de seconde générale et professionnelle passeront un test de positionnement en français et en mathématiques.*

*Un test de positionnement sera également disponible pour l'ensemble des élèves entrant en formation de CAP.*

*Comme l'an dernier, une courte enquête sera adossée aux évaluations pour recueillir la perception des élèves sur le test, leur confiance pour l'année à venir et leurs projets de poursuite d'études.*

*Les passations seront organisées par chaque lycée **du 12 au 30 septembre 2022.***

*Il est essentiel que les élèves ayant des besoins éducatifs particuliers puissent bénéficier des adaptations et moyens de compensation habituels.*

*Les résultats individuels et par classe seront disponibles dès le lendemain des passations.*

*Un document présentant une partie importante des exercices sera consultable en ligne.*

**La mise à disposition des résultats individuels des élèves ainsi que des tableaux de bord pour les parties « compréhension de l'écrit » en français et « automatismes » en mathématiques sera reconduite, répondant ainsi à une demande forte des professeurs.**

*L'objectif de ces tests de positionnement est de vous permettre de disposer d'éléments objectifs sur certaines compétences de vos élèves afin que vous puissiez notamment mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement personnalisé adaptés.*

*Vous trouverez sur éducol plusieurs documents qui vous préciseront le contenu et les principes de ces tests :*

<https://eduscol.education.fr/1501/tests-de-positionnement-de-seconde-et-de-cap>

- *descriptifs des séquences*
- *diaporama de présentation*
- *simulation active de test*
- *propositions d'exploitations pédagogiques*
- *fiches d'accompagnement.*

#### **Complément de Béatrice Gille – Présidente du CEE**

La loi du 26 juillet 2019 fixe au Conseil d'évaluation de l'école la mission de « (CEE) veiller à la cohérence des évaluations conduites par le ministère chargé de l'éducation nationale portant sur les acquis des élèves ».

C'est dans ce cadre que le CEE a inscrit l'évaluation des acquis des élèves à son programme de travail 2021. L'évaluation des acquis des élèves est un enjeu essentiel de l'école qui renvoie à quatre finalités majeures de politiques éducatives : la formation des élèves (*évaluer pour former*), l'information des élèves et de leur famille (*évaluer pour informer*), la connaissance des résultats de l'École (*évaluer pour mesurer l'impact des politiques engagées*), la régulation des politiques éducatives (*évaluer pour piloter*).

L'évaluation des acquis des élèves est aussi au fondement de la réussite scolaire des élèves et de la capacité de l'École à assurer l'équité scolaire.

Le travail engagé par le CEE sur l'évaluation des acquis a fait l'objet d'une [première délibération le 29 juin 2021](#) relative à l'écosystème français d'évaluation des acquis des élèves.

J'ai le plaisir de vous communiquer la [note d'information](#) et le [document de travail](#) associés à cette délibération qui montrent que l'écosystème des évaluations des acquis des élèves doit gagner en cohérence et en lisibilité et mieux renseigner sur l'ensemble des acquis effectifs des élèves. Ce double constat conduit à plusieurs propositions et recommandations visant au renforcement de la cohérence et de la pertinence de ces évaluations pour en faire un levier au service de la réussite et de l'équité scolaires.

Liens dans le document :

**Renforcer la cohérence des évaluations des acquis des élèves : un enjeu de réussite et d'équité**

Note d'information : <https://www.education.gouv.fr/media/113195/download>

Pouvez-vous me dire s'il m'appartient de créer le test de positionnement de début d'année où dois-je le demander à la DEPP ? Je leur ai adressé un mail mais je n'ai pas eu de réponse.

Il ne revient pas à la DEPP qui est la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance [DEPP], relevant du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse de proposer de tels tests.

Je pose l'hypothèse que vous faites référence aux tests de positionnement en littérature et en numératie (équivalent à des « tests de niveau »), dont j'ai précisé en page 8 de la fiche "Positionnement en apprentissage" qu'il n'était accessible qu'aux seuls établissements publics relevant de l'éducation nationale.

Par contre, j'ai fait état dans la fiche ressource "Maquettes pédagogiques" (page 5) d'une plateforme EVA portée par l'ANLCI que je vous conseille d'expérimenter.

Sinon, chaque CFA peut créer ses propres outils ... mais les outils dont j'ai parlé s'appuient sur la Recherche ....

Les tests de positionnement sont-ils « à notre discrétion » si on veut personnaliser un parcours réduit donc en aucun cas obligatoire pour nos poursuites de formation....

Sur les tests de positionnement : Ils relèvent de la responsabilité spécifique du CFA, seul le positionnement pédagogique reste obligatoire car il permet d'aménager la durée du contrat d'apprentissage et/ou le contenu du parcours de formation. Il n'est pas à transmettre au rectorat, par contre il doit être rigoureusement conservé par le CFA comme preuves dans le cadre de la certification qualité et/ou d'un contrôle pédagogique. Les tests de positionnement sont un exemple des outils et des procédures mises en œuvre par un CFA pour mener à bien ce positionnement pédagogique et procéder selon le cas à un aménagement de la durée du contrat d'apprentissage.

Plus de détail dans la fiche ressource « [Positionnement en apprentissage](#) ».

Considérant l'importance capitale des tests de positionnement proposés en CAP et en bac pro, dans cette période post confinement, et à la lecture des documents du Ministère :

- Me confirmez-vous que tous les apprentis en mixité de publics ou non en lycées publics et privés sous contrat pourront passer ces tests ? Nous l'espérons fortement afin de le clarifier auprès des établissements.
- Ces tests pourraient-ils être proposés aux OF-CFA qui ne sont des lycées publics ou privés sous contrat ? Sous quelles conditions ?

(Réponse de la DGESCO)

Je vous confirme que seuls les apprentis inscrits en EPLE publics ou privés sous contrat peuvent passer les tests de positionnement mais il conviendrait de vous rapprocher de la Délégation académique au numérique éducatif afin de vérifier la faisabilité technique des applications.

(Réponse du service de la DAES – rectorat d'Aix-Marseille)

Je vous confirme que les élèves apprentis en 2<sup>nd</sup>e Pro ou 1<sup>ère</sup> année de CAP dans les lycées et LP publics et privés sous contrat sont concernés par les tests de positionnement de 2<sup>nd</sup>e (même s'ils sont en alternance), y compris les élèves des établissements relevant de l'agriculture.

## 1.15 Aménagement de la durée du contrat d'apprentissage

### 1.15.1 Positionnement pédagogique : cas général – Mise à jour 1<sup>er</sup> décembre 2023

Voici les éléments du dossier évoqué hier au téléphone.

Le jeune, (...) a intégré la formation en janvier 2023 (début de contrat le 3 janvier 2023) ; A son entrée en formation, un positionnement a été réalisé (cf dossier de positionnement) où il apparaissait nécessaire d'adapter le parcours de formation, avec un temps de soutien / remise à niveau sur 2023, et entrée en BTS (...) au CFA (...) en sept 2023.

L'équipe demande l'autorisation de pouvoir prolonger son parcours en apprentissage d'une année pour la dixième année de BTS (2024-2025) Je suis informé depuis hier soir de la situation de l'un de vos apprentis, (...), titulaire du bac pro (...) et souhaitant poursuivre en BTS (...) au sein du CFA (...).

Je pose les hypothèses suivantes :

- L'élève après sa réussite au bac pro (...) à la session 2022 a intégré (...) pour consolider son projet professionnel.
- Une poursuite d'études lui a été proposée par (...) en janvier 2023, et un contrat d'apprentissage a été signé avec une date d'exécution le 3 janvier 2023 pour un passage d'examen à la session 2024.

Ce jour soit le 1<sup>er</sup> décembre, deux documents de positionnement me sont transmis qui m'interpellent à plusieurs niveaux.

D'une part, le premier émanant du (...) est un document de l'académie de Paris datant de 2020-2021. Il concernerait indifféremment les statuts "scolaire", "apprenti" et "stagiaire de la formation professionnelle", ce qui n'est pas possible, aujourd'hui. Du moins, un tel document a pu exister avant la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" ....

D'autre part, le deuxième qui provient du CFA (...) reprend le contenu du premier, et est construit selon le même modèle... pour tout statut. Au-delà, il est dit qu'un positionnement pédagogique a été fait lors de son entrée en formation au lycée Artaud. Or, ce document ne peut valoir de positionnement pédagogique dès lors que nous parlons d'apprenti. **Je comprends donc que ce jeune a été accepté en formation sans véritable positionnement pédagogique préalable, et donc sans tests de niveau notamment. Je comprends aussi que ce sont les formateurs après deux semaines "d'intégration" constatant le niveau de l'apprenti, déconseillent la réduction du contrat et demandent par contre son allongement. Or, nous sommes le 1<sup>er</sup> décembre 2023, et aucun avenant au contrat n'a encore été fait.**

Je comprends également qu'aucune convention tripartite de réduction de la durée du contrat d'apprentissage n'a été faite alors que c'est obligatoire dans cette situation.

Je comprends enfin que ce qui est demandé est un **redoublement**, qui n'existe pas en apprentissage. **En principe, les OPCO refusent tout avenant de contrat pendant la durée d'exécution de celui-ci.**

Et je ne veux pas oublier aussi que ce jeune a été accepté en formation par apprentissage en janvier 2023, alors que d'un point de vue réglementaire, un apprenti ne peut pas être accepté dans un cycle de formation au-delà de 3 mois après le démarrage de ce cycle. Je pose



**l'hypothèse que ce cycle a démarré début septembre 2022. Le CERFA comporte par conséquent des erreurs manifestes car il est écrit : "date de démarrage du cycle le 3 janvier 2023". Je m'interroge d'ailleurs comment les 1350h indiquées peuvent tenir du 3 janvier 2023 au 30 juin 2024. En tant que destinataires des FILS mensuels de l'apprentissage, je comprends surtout que vous n'avez pas pris le temps d'en consulter les éléments essentiels, et notamment :**

- la [page dédiée au positionnement](https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-reglementaire-vs-pedagogique-123077), et la distinction à faire entre positionnement réglementaire et positionnement pédagogique :
- la fiche ressource [Positionnement pédagogique en apprentissage](https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download) qui fait souvent l'objet de points particuliers dans ces FILS :
- et la proposition de [fiche modèle de positionnement pédagogique](https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24314/download) adaptée au modèle de conventionnement tripartite d'aménagement de la durée des contrats d'apprentissage :

**Certes, je peux aussi entendre que le temps vous manque mais ces sujets devraient pourtant être, à mon sens, un objet particulier à prendre en compte.**

Donc, pour répondre à votre question :

- Il aurait fallu mené un positionnement pédagogique en bonne et due forme en fin décembre 2022 ou début janvier 2023, avant la contractualisation, afin de pouvoir aménager la durée du contrat et/ou le contenu du parcours de formation. Ce positionnement aurait pu être partagé avec l'inspecteur de la spécialité afin de construire un parcours le plus adapté à la situation (cf la [fiche conseil spécifique](#) disponible depuis les FILS).
- Ce positionnement aurait dû conclure à un aménagement de la durée du contrat et du contenu de la formation, et à la signature d'une convention tripartite, l'ensemble devant être proposé à l'OPCO dans l'attente de sa confirmation de prise en charge.
- Cet aménagement aurait compris un temps de consolidation et de renforcement durant les alternances en CFA de janvier à septembre 2023, avant le démarrage du cycle de formation en BTS de septembre 2023 à la date de session d'examen en juin 2025.

Alors, comment vous sortir de cette situation ?

- Questionner l'OPCO afin de savoir s'il accepterait un avenant au contrat (ce que je doute ...).
- Dans le cas contraire, le jeune poursuit sa formation et passe son BTS en 2024 comme cela a été indiqué dans son contrat. Son employeur peut proroger d'un an son contrat dans le cas d'un échec à l'examen.

**Je reste à l'écoute et à disposition. Ce message ne donne de leçons à personne, car je sais aussi combien le sujet de l'apprentissage peut s'avérer complexe. Mais sur le point dont il est question, je note une succession d'erreurs manifestes et d'incompréhensions dont je peine à croire qu'ils ne peuvent être imputés à personne.**

Nous avons rencontré une apprentie ayant échoué son CAP à la session 2023. Nous nous interrogeons sur le parcours de formation que nous pouvons lui proposer car la famille souhaiterait un diplôme de niveau 4 : une entrée dans le bac pro du même secteur d'activité (coiffure), mais dans quelle classe ? 2<sup>nde</sup>, 1<sup>ère</sup> ou terminale ?

Un des CFA avec qui elle a échangé lui propose d'entrer en 1<sup>ère</sup> bac pro et de passer son CAP en candidat libre ...

Il manque plusieurs éléments pour pouvoir répondre à votre questionnement, et le positionnement pédagogique que vous devez conduire devrait vous permettre de bien prendre appui sur son parcours précédent, les raisons de son échec en CAP, les dispenses d'épreuves qu'elle pourrait avoir, son niveau, sa motivation, etc.

La 1<sup>ère</sup> question à se poser : S'interroger sur le parcours à privilégier en fonction du projet de l'apprentie :

- Pour un projet d'insertion professionnelle à court terme, privilégiez un CAP et à moyen terme avec un projet de création ou reprise d'entreprise, suivi par un BP voire un BM ... (certifications fortement reconnues dans la profession). Des titres professionnels peuvent être également proposés à l'issue du CAP. Pour rappel, l'accès à un titre professionnel est conditionné à l'obtention d'une certification de niveau 3 (cf fiche ressource [Conditions d'accès à l'apprentissage](#) – page 4).
- Pour un projet à « long terme », optez pour un bac pro suivi d'un BTS.
- Toutefois, merci de noter que cette vision peut être restrictive et ne pas être adaptée à toutes les situations.

Dans les choix possibles en fonction de la réponse à la question précédente :

- Choix 1 : Proposer une prorogation de son contrat d'apprentissage d'un an à la suite de son échec à l'examen (respecter le volume horaire min. d'enseignement à calculer en fonction de la durée du contrat d'apprentissage). Il est possible d'aménager le contenu du parcours de formation pour l'accompagner dans son parcours vers le bac pro ou le BP, et par anticipation.
- Choix 2 : Proposer une entrée en 1<sup>ère</sup> bac pro et l'accompagner dans la préparation de son CAP qu'elle passerait en candidat libre en fin de 1<sup>ère</sup> bac pro. Toutefois, l'apprentie doit être âgée d'au moins 18 ans au 31 décembre de l'année de l'examen et ne pas être inscrit dans un organisme de formation (dans ce cas, on peut estimer que l'apprentie n'est pas inscrite dans un organisme de formation pour préparer le CAP).

Au final, quels seraient les choix à privilégier ?

Avant de viser une certification de niveau 4, il faudrait s'assurer d'atteindre une certification de niveau 3. En l'occurrence, si l'apprentie échoue une nouvelle fois à son examen de CAP, comment pourrait-elle réussir une certification de niveau 4 ?

Le choix 2 est également conditionné à l'âge de l'apprentie (18 ans au 31 décembre de l'année de l'examen).

Dès lors, le choix 1 pourrait être privilégié, selon le niveau de l'apprentie et le nombre d'épreuves à passer de nouveau. Il faudrait sans doute assurer l'acquisition d'un premier niveau de qualification professionnelle avant d'envisager la suite.

Ma question traite des conventions tripartites de réduction de parcours pour nos apprentis qui effectuent leur BAC Pro en 2 ans.

Pouvez-vous me dire si les affirmations ci-dessous sont exactes ?

Convention tripartite obligatoire pour les cas suivants :

- Apprenti arrivant d'une seconde générale
- Apprenti arrivant d'une seconde professionnelle d'une autre filière que le bac pro visé
- Apprenti titulaire d'un CAP d'une autre filière que le Bac Pro visé

Pas de convention tripartite pour les cas suivants :

- Apprenti arrivant d'une seconde professionnelle de la même filière que le bac pro visé
- Apprenti titulaire du CAP de la même filière que le bac pro visé

- Apprenti titulaire d'un diplôme équivalent ou supérieur au bac pro visé, peu importe la filière.

La fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)" traite spécifiquement de ce sujet. Il est écrit en page 18 :

Les cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) – les cas où la convention tripartite n'est pas requise

La convention tripartite n'est pas requise lorsque :

- L'apprenti a débuté un cycle de formation en apprentissage sans avoir signé un contrat d'apprentissage (article L.6222-12-1 du Code du travail) ou le cycle. Il s'agira alors de mentionner dans le CERFA, en utilisant la codification indiquée dans la notice :
  - § le diplôme le plus élevé précédemment acquis
  - § la dernière classe suivie
  - § le diplôme visé

Exemple extrait de la notice pour le contrat d'apprentissage : « Avant le contrat d'apprentissage, le candidat titulaire d'un baccalauréat général était en 1<sup>ère</sup> année de BTS qu'il souhaite poursuivre en apprentissage. Dans la rubrique « apprenti », indiquez :

- § « diplôme le plus élevé = 42 »,
- § « dernier diplôme ou titre préparé = 54 »
- § et « dernière classe suivie = 11 ».

Dans la rubrique formation, indiquez « diplôme ou titre visé = 54 ».

- Le contrat d'apprentissage est prolongé en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé (article L.6222-11 du Code du travail).
- L'apprenti peut faire valoir des diplômes de niveau équivalent ou supérieur à celui indiqué dans le CERFA, avec des dispenses d'épreuves (ex : le titulaire d'un bac pro souhaitant préparer un CAP en 1 an sera automatiquement dispensé des enseignements généraux et verra par conséquent la durée de son contrat réduite au regard de la durée habituelle de formation nécessaire à l'obtention de ce C.A.P.).
- La durée du contrat est aménagée pour une personne en situation de handicap (article L.6222-37 du Code du travail).
- La durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau (article L.6222-40 du Code du travail).
- Un nouveau contrat d'apprentissage est conclu pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage.

Donc pour répondre à vos questions :

Apprenti arrivant d'une seconde générale / OBLIGATOIRE

Apprenti arrivant d'une seconde professionnelle d'une autre filière que le bac pro visé / OBLIGATOIRE

Apprenti titulaire d'un CAP d'une autre filière que le Bac Pro visé / OBLIGATOIRE

Apprenti arrivant d'une seconde professionnelle de la même filière que le bac pro visé / OBLIGATOIRE

Apprenti titulaire du CAP de la même filière que le bac pro visé / OBLIGATOIRE

Apprenti titulaire d'un diplôme équivalent ou supérieur au bac pro visé, peu importe la filière / NON OBLIGATOIRE

Il ne faut surtout pas mésestimer la conséquence d'une absence de convention tripartite sur la rémunération de l'apprenti :

Extrait de la fiche ressource citée supra (page 18) :

#### **« L'impact de la convention tripartite sur la rémunération de l'apprenti »**

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

- Dans le cas d'une réduction de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-1 du code du travail)

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

Article L6222-7-1

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour

une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article [L. 6222-11](#).

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

Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de

formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas

échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article [L. 6222-42](#), lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au [II de l'article L. 120-1 du code du service national](#), lors d'un volontariat militaire prévu à l'article [L. 121-1](#) du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'article [L. 723-3 du code de la sécurité intérieure](#). Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

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

- Dans le cas d'un allongement de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-2 du code du travail)

Le salaire versé à l'apprenti pendant la période de prolongation est le même que celui perçu sur la période précédente si on est dans le cadre de l'article L6222-7-1 du code du travail et qu'il y a donc une convention tripartite.

Exemple : un contrat de 2 ans qui est prolongé de 6 mois en raison du niveau initial de l'apprenti sur la base d'une convention tripartite ; le salaire perçu pendant les 6 mois supplémentaires sera un salaire de 2<sup>ème</sup> année ».

Un apprenti en BTS MHR souhaite changer d'option entre la 1ère et la 2ème année, tout en restant dans la même entreprise. Il s'agit d'une modification de diplôme qui va nous conduire à établir un avenant au contrat d'apprentissage.

Dans la mesure où la 1ère année de BTS est commune aux 3 options et que la spécialisation ne s'effectue qu'en 2ème année, il me semble qu'effectuer un positionnement et établir une convention tripartite n'est pas justifiée. Pourriez-vous me confirmer que, dans ce cas, une telle convention n'est pas requise ?

La convention tripartite se justifie dans le cas d'un aménagement de la durée du contrat, une réduction ou un allongement.

Dans ce cas, cette modification n'impacte pas la durée du contrat, elle nécessite uniquement en effet un avenant au contrat code 35.

Toutes les conventions de réduction de parcours sont-elles seulement à faire si l'OPCO la demande. Les rectorats souhaitent-ils recevoir systématiquement les conventions de réduction de parcours ?

Faut-il transmettre les fiches « conseil » au rectorat ou seulement si on a un cas « exceptionnel » et nous voulons l'appui du rectorat pour mieux adapter un parcours ?

Dans les cas où les conventions tripartites sont obligatoires, elles doivent être impérativement transmises en même temps que les CERFA lors de l'inscription aux examens. Nous acceptons volontiers toutes les conventions tripartites même si elles ne sont pas obligatoires. La fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)" spécifie les cas où les conventions tripartites sont obligatoires (cf notamment la page 18). Je vous invite à voir auprès de votre OPCO si la situation que vous m'avez présentée nécessite ou non la signature d'une convention tripartite car ils peuvent avoir des avis divergents entre-eux suivant les situations.

Les fiches conseils sont mises à la disposition des CFA s'ils devaient avoir des doutes ou des interrogations spécifiques, ou partager leurs propositions (de maquettes pédagogiques, d'aménagement de la durée d'un contrat, dans le recrutement d'un formateur) avec les inspecteurs de la spécialité et/ou disciplinaires. Il ne peut s'agir que de conseils et de recommandations dans la mesure où l'ouverture d'une formation par apprentissage n'est plus conditionnée à un aval du Recteur d'académie. C'est justement pour ne pas laisser dans le doute les CFA que nous avons proposé cette modalité, mais les CFA sont tout à fait libres de les utiliser pour solliciter l'avis des inspecteurs via ces fiches conseils. Le seul conseil à suivre dans tous les cas : se rapprocher de l'inspecteur de la spécialité dès l'ouverture d'une nouvelle formation par apprentissage, pour a minima l'en informer.

Pour rappel, extrait du FIL : "Pour être conseillé dans la mise en œuvre d'une formation par apprentissage : Des fiches conseils à disposition dans le cas de doutes ou d'interrogations sur les sujets suivants : la [répartition des volumes horaires d'enseignement](#), les [aménagement de la durée d'un contrat](#) d'apprentissage, le [recrutement d'un formateur](#)".

Je me permets de revenir vers vous concernant un candidat qui voudrait s'inscrire au DTMS Machiniste-Constructeur pour 2023-2025 mais ce dernier n'a que le Brevet des Collèges. Il a 17 ans et est inscrit à la mission locale.

Il a une attestation du Lycée (...) de scolarité pour 2021/2022 en seconde générale et technologique.

Pouvez-vous me confirmer que ce candidat a les prérequis pour intégrer le DTMS s'il vous plaît ?

J'ai cherché dans les textes de lois mais je n'ai pas trouvé de réponse.

Vous serait-il possible de me transmettre les prérequis exactes concernant le DTMS s'il vous plaît ? Je sais qu'il faut avoir le BEP ou CAP mais existe-t-il d'autres possibilités ?

Dans cette situation, je vous rappelle qu'une page internet régionale est spécifiquement dédiée au positionnement, dont au positionnement pédagogique pour les apprentis (accès direct [en cliquant ici](#) ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-reglementaire-vs-pedagogique-123077>).

Je reprends en bas de ce message l'ensemble des éléments nécessaires et utiles mais en substance, vous précisez les points suivants pour répondre directement à la situation que vous décrivez dans votre message :

- Le positionnement pédagogique relève de la responsabilité du CFA.
- Le CFA peut s'appuyer sur le modèle régional à disposition.
- Dans le cas de doute sur l'exactitude du positionnement, il peut solliciter l'inspectrice de la spécialité à l'aide de la fiche conseil dédiée (extrait du FIL d'actualité : Pour être conseillé dans la mise en œuvre d'une formation par apprentissage : Des fiches conseils à disposition dans le cas de doutes ou d'interrogations sur les sujets suivants : les [aménagement de la durée d'un contrat](#) d'apprentissage).
- Le CFA doit absolument s'assurer auprès du certificateur (bureau des examens et concours) que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé. En effet, dans le cas où l'aménagement du parcours ne repose pas sur des preuves validées par la DEC, l'inscription à l'examen de l'apprenti peut être refusée par la DEC. L'accès au DTMS étant réglementé (je lis : "Formation ouverte aux titulaires d'un bac (au minimum avoir validé la classe de première) ou d'un CAP ou d'une MC"), et ce candidat ne pouvant attesté que d'un niveau de seconde GT, **je place en copie de ce message Madame Ferchichi, gestionnaire des diplômes des métiers d'art au rectorat d'Aix-Marseille et je la remercie par avance de sa réponse.**

#### **Extrait de la page régionale**

*Si le positionnement réglementaire n'est plus de mise en apprentissage depuis la promulgation de la loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel", cela n'est pas le cas du positionnement dit pédagogique qui reste obligatoire et doit être proposé à chaque apprenti(e) afin d'ajuster au mieux la durée et les contenus de formation en entreprise et en centre.*

*Pour le différencier du positionnement dit réglementaire, le positionnement pédagogique relève de la responsabilité de chaque CFA et doit être conservé comme preuve auprès des auditeurs qualité (QualiOpi ou autres référentiels Qualité reconnus par France Compétences) et si besoin, auprès des membres de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.*

*Il revient donc à chaque CFA de démontrer la mise en œuvre des procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la formation adaptée aux apprenti(e)s et modalités de formations.*

*Le format de ce positionnement dit pédagogique est libre. Toutefois, les établissements pourront s'ils le souhaitent utiliser l'exemple de support suivant :*

[MCP - Modèle positionnement pédagogique en apprentissage](#)

*Le positionnement est mis en œuvre par le CFA en présence de l'apprenti(e) et de son représentant légal dans le cas d'un(e) apprenti(e) mineur(e). Il est préalable à la signature du contrat d'apprentissage et de la convention tripartite dans les cas où elle est obligatoire.*

*Les CFA pourront s'ils le souhaitent également prendre appui sur le modèle régional de convention tripartite suivant :*

[MCP - Convention tripartite modèle PACA](#)

Le positionnement pédagogique porte sur :

- les compétences professionnelles de l'apprenti(e) pour adapter la formation en centre et négocier les apports de l'entreprise pour permettre sa remise à niveau éventuelle selon ses besoins,
- les compétences à maîtriser en enseignement général pour adapter le parcours en centre de formation,
- les compétences transversales, y compris les compétences numériques, pour accompagner l'apprenti vers l'insertion sociale et professionnelle.

Plus de précisions sur le positionnement pédagogique en apprentissage en consultant la fiche ressource régionale :

[MCP - Positionnement en apprentissage](#)

Cette fiche très complète précise notamment les responsabilités des CFA vis-à-vis du Ministère certificateur :

- Dans le cadre des situations conduisant à des réductions ou des allongements de la durée de formation en apprentissage
- Lors du contrôle :
  - o de la durée du contrat d'apprentissage,
  - o du volume horaire minimum d'enseignement et du rythme d'alternance,
  - o de l'aménagement du rythme d'alternance quand la période de contrat d'apprentissage ne coïncide pas exactement avec celle de la formation,
  - o de l'adéquation du programme de formation avec le positionnement de l'apprenti(e) et les attentes définies par le Ministère certificateur (dont les disciplines d'enseignement et les volumes horaires disciplinaires dans les maquettes pédagogiques des CFA),
  - o de diplômes, titres et/ou expérience professionnelle pour pouvoir s'inscrire à l'examen,
  - o des dates d'examen.

**Point de vigilance :**

Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé.

Il est vivement conseillé de se rapprocher du coordonnateur régional du contrôle pédagogique et/ou de la DEC.

Dans le cas où l'aménagement du parcours ne repose pas sur des preuves validées par la DEC, l'inscription à l'examen de l'apprenti peut être refusée par la DEC.

Je vous contacte au sujet de l'intégration en cours d'année d'un jeune ....(...) a été accepté au sein de notre établissement en bac pro (...). Il est actuellement scolarisé dans cette même formation, en seconde bac pro au Lycée (....). Il a trouvé un patron et souhaite intégrer notre établissement en seconde en cours d'année. Accepteriez-vous que nous le prenions dès le mois de février dans notre établissement ? Vous trouverez ci-joint son bulletin du premier trimestre.

Je vous remercie de cette démarche mais vous comprendrez qu'il ne me revient pas de pouvoir accepter ou non cette intégration.

D'un point de vue réglementaire, cet élève peut tout à fait poursuivre sa formation en apprentissage, après avoir commencé son cycle de formation sous le statut scolaire. C'est le cas typique d'une mixité de parcours.

Il vous revient toutefois de conduire un positionnement pédagogique (modèle régional à votre disposition si besoin dans la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)"), afin de pouvoir au mieux tenir compte de son parcours initial et aménager si besoin le contenu de son parcours.

La durée du contrat étant réduite, le volume horaire d'enseignement à indiquer dans le CERFA sera calculé au prorata temporis (cf fiche ressource citée supra).

Une convention tripartite dans le cas d'une mixité de parcours n'est pas obligatoire.

Actuellement étudiant en BTS (...) au sein du Centre de Formation et d'Apprentissage (...), je me rapproche de vous afin d'obtenir davantage d'information sur certaines caractéristiques directement liées au BTS.

Après quelques échanges avec mon responsable pédagogique au sein de cet établissement, j'ai cherché à me renseigner sur la possibilité de me présenter dès cette année à l'examen final de ma filière. Puisque je suis en première année, on m'a donc expliqué que cela était impossible, et pour cause l'accès à cet examen requiert un nombre d'heures de formation égal à 1350 heures (le passage de l'examen en fin de première année ne me permettant alors de n'avoir que la moitié de ce compte, soit 675 heures).

Cependant, et bien qu'il soit sûrement bien trop tard pour mon cas, j'ai pu observer une évolution importante relative à l'image de l'apprentissage au sein de certaines grandes écoles, ainsi qu'auprès des entreprises elles-mêmes, valorisant l'accès à l'expérience professionnelle et l'investissement en temps auprès d'un jeune apprenti. Pour ces raisons et à la vue du courant fort qui semble s'imposer en ce sens, j'aurais souhaité savoir s'il était possible d'échanger que ce soit avec vous, ou avec un interlocuteur concerné par ce sujet, des différentes propositions et idées appréciables afin de tendre à faire davantage évoluer le secteur de l'apprentissage.

De façon plus concrète, je sais qu'il existe déjà différents textes de loi régissant de façon précise l'apprentissage. Néanmoins, et c'est la raison pour laquelle je me suis permis de vous contacter, je me suis demandé s'il ne serait pas pertinent d'étudier la possibilité d'effectuer ce type d'études tout à fait spécifique en durée réduite, sous conditions que le passage à l'examen final et les compétences évaluées soient bien entendus les mêmes.

Cela permettrait, il me semble, de valoriser les compétences de certains alternant auprès d'écoles ou d'entreprises, tout en permettant le soulagement des différents organismes tels que l'OPCO puisque celle-ci verrait supprimé une année de formation pour un même apprenti (divisant donc presque par deux le coût d'une formation) dans l'objectif de l'obtention d'un même diplôme.

Peut-être existe-t-il certains éléments dont je n'ai pas eu connaissance et je m'en excuse par avance (...)

Rares sont ces types de démarches, rares sont ces types d'écrits.... Permettez-moi de saluer cette démarche et de vous féliciter pour la clarté de votre propos.

La libéralisation de l'apprentissage née de la loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" a favorisé le développement que l'on connaît de l'apprentissage, et on ne peut que s'en féliciter collectivement. Vous conviendrez que ce développement ne pouvait pas non plus se faire sans quelques textes réglementaires à l'initiative de chaque certificateur. A la différence d'autres ministères comme la jeunesse et les sports, l'agriculture, ...qui disposent de prérogatives bien plus importantes (par exemple l'habilitation à former), les exigences réglementaires

du Ministère de l'éducation nationale sont relativement limitées. Ce respect des volumes horaires min. d'enseignement en CFA en est un, et ce volume horaire est calculé au prorata temporis par rapport à la durée du contrat d'apprentissage. Pour plus de détail, je vous invite à consulter la fiche ressource [Positionnement en apprentissage](#) très exhaustive sur le sujet.

Vous conviendrez également que le contrat d'apprentissage, à la différence d'un contrat de travail, s'inscrit dans un processus de formation. Celles et ceux qui signent un contrat d'apprentissage s'engagent donc en toute connaissance de cause. Toute personne qui peut justifier de certaines conditions (comme des années d'expérience professionnelle) a toutefois la possibilité de s'inscrire à une session d'examen sous le statut de "candidat libre". Par contre, un apprenti en formation ne peut s'inscrire au cours du cycle de formation sous ce statut, car un candidat libre ne peut être par définition en formation.

Il reste que le principe au cœur de l'apprentissage est celui de l'individualisation des parcours de formation. Ce principe repose sur un positionnement pédagogique conduit avant la signature du contrat d'apprentissage, positionnement qui permet d'aménager la durée du contrat et/ou le contenu de la formation en prenant appui sur le parcours antérieur du candidat (diplômes et titres, expériences professionnelles, compétences extra-scolaires voire extra-professionnelles développées dans le cadre associatif, etc.). Ce positionnement peut conduire à des réductions voire des allongements des durées de cycle de formation "standard" (par exemple, 2 ans en BTS), et à la signature de convention tripartite apprenti - entreprise et CFA.

A la lecture de votre message, je pose l'hypothèse qu'une réduction de la durée du cycle de formation aurait pu vous être proposée, sous réserve des conclusions de ce positionnement. La fiche ressource citée supra vous apportera toutes les ressources utiles et nécessaires sur ce sujet également.

Je vous laisse le temps de consulter cette fiche, de voir si besoin les autres ressources mises à la disposition des CFA à l'échelle régionale (par exemple depuis [le site d'Aix-Marseille](#)), et de revenir vers moi si certains éléments devaient rester encore obscurs ou nécessiteraient un échange plus précis.

**Je vous souhaite le meilleur pour la suite de votre parcours en alternance**

Je suis saisi d'une demande d'inscription en apprentissage en BP coiffure. L'entreprise mentionne comme début de l'apprentissage le 2/02/2023. La date de rentrée étant prévue pour le 18/09, légalement le contrat d'apprentissage ne peut commencer qu'à partir du 18/06 soit 3 mois avant la rentrée....est ce bien cela?

Vous avez tout à fait raison, sauf si après positionnement pédagogique, et compte tenu du parcours antérieur de cette personne (diplômes, titres, ... expériences professionnelles, ...), vous jugez que cette personne peut intégrer un cycle de formation en cours et vous proposez de fait une réduction de la durée du contrat avec signature d'une convention tripartite.

La fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" est relativement complète sur le sujet.

Je viens vers vous pour me renseigner au sujet du BAC PRO 1 AN (675h) en apprentissage.

Nous avons des candidats qui souhaitent intégrer notre centre de formation pour la formation BAC PRO AGORA en apprentissage. Ils/elles ont suivi la formation BAC PRO GESTION ADMINISTRATION et/ou GÉNÉRAL sous statut scolaire jusqu'au bout mais n'ont pas réussi toutes les épreuves finales.

Sachant qu'actuellement on propose le BAC PRO AGORA 2 ANS (1350 h) en apprentissage. On s'est retrouvé devant la possibilité de les intégrer directement au TERMINALE en suivant la procédure de positionnement avec la convention tripartite...

Mais après réflexion avec l'équipe pédagogique nous pensons qu'il serait préférable de nous diriger vers le parcours BAC PRO 1 AN dont l'enseignement général et professionnel prendront en compte le changement de la certification et du référentiel (BAC PRO GA VS AGORA). Actuellement nous n'avons pas assez d'éléments officiels concernant la procédure de recrutement (prérequis) en BAC PRO 1 AN.

Nous avons à disposition les fiches ressources de la mission d'information et contrôle pédagogique qui nous guident sur le déroulement de la formation notamment le respect du volume horaire minimum ainsi que le fichier Excel qui porte sur les recommandations concernant la répartition des heures par certification.

Je vous prie de bien vouloir nous guider sur la démarche de recrutement en BAC PRO AGORA 1 AN.

*NB : Nous sommes un CFA privé hors contrat. N° UAI (...).*

**En premier lieu, le statut de CFA privé hors contrat n'existe pas, de CFA privé oui.**

En proposant des diplômes de l'éducation nationale, vous avez l'obligation d'en respecter les contenus et les modalités, tels que définis dans les référentiels de formation.

La fiche Positionnement pédagogique en apprentissage (Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download>) peut être votre "guide".

- Tout d'abord, en page 6, vous disposez d'un modèle de positionnement pédagogique que vous pouvez utiliser librement. Je rappelle si besoin que le positionnement pédagogique est obligatoire pour tous les apprentis avant même l'entrée en formation. Il vous revient de positionner chaque apprenti pour expliciter notamment leur parcours antérieur, et étudier les choix qui sont les vôtres et qui relèvent de votre responsabilité : celle de proposer un bac pro en deux ans ou en un an au regard de leur parcours, des unités acquises, de l'expérience professionnelle acquise, de leur niveau initial ... et des aménagements nécessaires compte tenu de la rénovation du référentiel.
- Les choix peuvent être différents en fonction de la situation de chacun de vos apprentis.
- Si vous êtes libre de vos choix (et donc responsable), j'ai également précisé dans la même page l'élément suivant : « **Pour des cas particuliers et/ou des doutes sur la durée du parcours de formation, il est conseillé au CFA de compléter la fiche conseil disponible sur la page régionale dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique (ou directement en cliquant ici).** Selon le cas, le coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage prendra l'attache de la DEC et/ou l'inspecteur de la spécialité ou de la discipline ». Il vous revient d'user de cette fiche conseil pour présenter le choix qui est le vôtre à l'inspecteur de la spécialité afin de recueillir son avis et ses conseils. Vous pouvez me transmettre cette fiche complétée afin que je puisse la relayer sans délai à l'inspectrice de la spécialité.
- Vous lirez en page 7 que la convention tripartite n'est pas nécessaire dans le cas d'une mixité de parcours, ce qui est le cas de vos élèves (j'entends un changement de statut, scolaire - apprenti, au cours du cycle de formation et dans le même diplôme).

Pouvez-vous me confirmer qu'une demande de positionnement est obligatoire lorsque nous réduisons le temps de formation pour un contrat d'apprentissage?

Oui, un positionnement (pédagogique) est obligatoire lorsque vous réduisez le temps de formation en apprentissage, mais pas seulement ... Le positionnement par compétence est obligatoire en apprentissage pour tous les apprentis....

Cf l'Essentiel dans la fiche ressource :

"Seul le positionnement dit « pédagogique » reste obligatoire et doit être proposé à chaque apprenti dès le début de son parcours afin d'ajuster au mieux la durée et les contenus de formation en entreprise et en centre.

Ainsi, il est de la responsabilité de chaque OF-CFA de :

- Démontrer la mise en oeuvre des procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la formation adaptée aux apprentis et modalités de formations.
- Contrôler la compatibilité de la durée de formation avec les seuils fixés par le Ministère certificateur, les conditions de formation et d'expérience professionnelle pour pouvoir s'inscrire à l'examen et la date limite d'inscription de l'apprenti à l'examen.
- D'alerter les services des examens et concours dès l'instant où les principes édictés par le Ministère certificateur risquent de ne pas être respectés. Aucun régime dérogatoire n'est autorisé".

Cette obligation est également rappelée dans le document Guide diagnostic pédagogique à destination des OF-CFA (page 4) - accessible depuis la page académique.

Enfin, vous trouverez dans la fiche ressource, un exemple de modèle de dossier de positionnement.

Vous trouverez ci-joint nos dossiers de positionnement pour certains de nos élèves inscrits en CAP pâtissier et CAP boulanger.

Le positionnement en apprentissage ne requiert plus d'aval du Rectorat depuis la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel".

Par contre, et dans le cas de situations particulières ou de doutes, il est vivement conseillé d'avoir recours à l'une des fiches "conseil" accessible depuis cette page internet, celle sur les aménagements de la durée du contrat d'apprentissage. Fiche à compléter à me transmettre, pour relais à l'inspecteur en responsabilité.

Sur le sujet précis du positionnement et des durées de formation, objet de votre message, je vous recommande vivement la lecture de la fiche ressource exhaustive sur la question : FICHE 5 - Positionnement et durées de formation.

Vous y verrez en particulier :

- la confirmation que le positionnement en apprentissage ne relève plus du contrôle régalié du Ministère certificateur,
- la confirmation que le positionnement en apprentissage reste réglementaire et relève de la responsabilité de chaque CFA (et notamment le fait que le CFA doit s'être "assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme visé" - Extrait de la convention tripartite obligatoire dans le cas d'une réduction ou d'un allongement de la durée du contrat d'apprentissage). Par exemple, vous indiquez la date de fin de la formation en septembre 2022, alors que les épreuves ponctuelles ont lieu en mai - juin. Nous confirmez-vous que vos apprentis auront satisfait à la durée min. de formation pour se présenter à l'examen ? Cf dans la fiche, la rubrique "3.3 Le contrôle de l'aménagement du rythme d'alternance quand la période de contrat d'apprentissage ne coïncide pas exactement avec celle de la formation" - page 12).
- l'obligation par décret du Ministère certificateur d'un volume horaire d'enseignement min. de 400 heures en CFA pour un CAP en un an;
- l'obligation de justifier des certifications professionnelles pour pouvoir se présenter à l'examen. Par exemple, la situation des apprentis ... est à éclaircir car pouvant être problématique a priori.

#### 1.15.2 Nouveau positionnement en cours de cycle (les possibilités selon la réglementation en vigueur)

Nous avons effectué une commission pédagogique pour deux classes de BTS ..., à la fin de leur première année. Il se trouve que nous avons le cas de deux étudiants ayant un niveau relativement faible (moins de 10/20 de moyenne sur le 2e semestre), mais qui n'ont pas d'autres problèmes (ex : problème d'absences injustifiées ou problème de comportement).

Est-ce qu'un niveau insuffisant (seulement), en fin de première année, peut justifier un redoublement (dans la mesure où les 3 parties prenantes l'acceptent) ?

D'un point de vue réglementaire, le Code du travail prévoit les cas de prolongation de la durée du contrat de travail dans le seul cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel.

Cf Article L6222-11

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

Le Code du travail ne prévoit pas de situation permettant au cours du contrat d'apprentissage et par un accord tripartite (employeur, apprenti ou représentant légal si mineur, directeur du CFA), une prolongation du contrat.

Tout aménagement du contrat d'apprentissage donne lieu à la rédaction d'un avenant. Confronté à la situation que vous décrivez, et si les trois parties prenantes semblent favorable à un doublement de la 1<sup>ère</sup> année, il vous reste éventuellement la possibilité de faire part de la situation à l'OPCO, responsable du financement du contrat, afin d'étudier ensemble les alternatives possibles.

Sinon, à proposer des aménagements de la formation en 2<sup>nd</sup>e année afin de remédier aux difficultés rencontrées en 1<sup>ère</sup> année ...

#### Compléments apportés par le service juridique de l'OPCOcommerce

En premier lieu, il convient de rappeler que la durée d'un contrat d'apprentissage est calquée sur la durée du cycle de formation préparant au diplôme ou titre professionnel visé (Code du travail, article L. 6222-7-1).

Cette règle souffre néanmoins d'une **dérogation administrative** qui permet de prévoir une « *marge de sécurité* » et fixer une date de fin du contrat dépassant de 2 mois maximum la date prévue pour les épreuves nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé.

Extrait du Précis apprentissage, page 11

Toutefois, lors de la contractualisation initiale, il peut ne pas être possible de connaître le calendrier des épreuves terminales, et, à ce titre, il est permis, de prévoir une marge de sécurité d'au maximum deux mois au-delà de la date de fin prévisionnelle de ces épreuves.

Un **allongement** ou réduction de durée du contrat au regard de la durée du cycle de formation peut être rendu nécessaire en fonction notamment du **niveau initial** de compétences de l'apprenti ou des **compétences acquises**. Dans un tel cas, la conclusion d'une **convention tripartite** de réduction ou d'**allongement de durée** associant l'entreprise, le CFA et l'apprenti est obligatoire aux fins de fixer sa **durée** réduite ou **allongée**. Ainsi, la durée d'un contrat d'apprentissage est définie dès sa **conclusion** et toute réduction ou allongement de cette durée est décidée **avant même sa signature** et matérialisée, soit par la fixation d'une date postérieure de 2 mois maximum aux dates prévues pour les épreuves, soit par la convention tripartite susvisée lorsque le niveau initial de compétences de l'apprenti ou les compétences acquises antérieurement au contrat le permettent (bien entendu, dans un tel cas le Cerfa prendra en compte l'aménagement de durée prévu par la convention).

Article L6222-7-1 - Version en vigueur depuis le 23 août 2019 - Modifié par Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 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.

S'agissant du report de la date de fin du contrat **en cours d'exécution**, à notre connaissance, le Code du travail ne prévoit pas de telles possibilités.

Il nous apparaît, toutefois, important de souligner que dans les faits il existe un motif permettant d'**allonger** la **durée** du contrat en cours d'exécution dans la limite de **2 mois**. Il s'agit une fois de plus d'une « **tolérance administrative** » - ne découlant pas d'un texte en vigueur - soumise à l'existence d'un **élément objectif** motivant cette prolongation, c'est-à-dire un **élément indépendant** de la **volonté** de l'**apprenti** ou de l'**employeur** (*report d'une date d'une date d'examen, exigence de détenir la qualité d'alternant au moment de l'épreuve épreuve finale...*).

Voir extrait du Précis apprentissage, page 11 :

Un éventuel avenant de prolongation peut ainsi être conclu lorsqu'un *élément objectif* le justifie, c'est-à-dire un élément ne dépendant pas de la volonté de l'employeur ou de l'apprenti.

Et réponse de la DGEFP du 04/03/2022 :

*La tolérance administrative dite des « deux mois » s'applique toujours, tant aux contrats de professionnalisation que d'apprentissage, dès lors qu'elle est prévue lors de la conclusion contractuelle initiale.*

*Elle ne doit « servir » qu'à permettre à l'alternant de voir la ou les dates d'examens terminaux comprises dans le cadre contractuel choisi lorsque cette date n'est pas exactement connue des parties et/ou acteurs du contrat en alternance concerné, et donc entre dans la définition de l'objet même du contrat choisi.*

*Toutefois, dès lors que l'ensemble des conditions légales et/ou réglementaires d'accès à un tel contrat en alternance sont remplies, la nature et l'inscription du titre ou du diplôme ainsi préparé au RNCP ne sont pas, en eux-mêmes, un critère sélectif pour bénéficier, ou pas, de cette tolérance.*

*Enfin, quand cette tolérance n'a pas été utilisée lors de la conclusion contractuelle initiale, il sera toujours possible aux parties de conclure un avenant de renouvellement, dès lors qu'un élément objectif le justifiera, c'est-à-dire un élément hors de la volonté de l'employeur et/ou de l'alternant, comme, par exemple, le report d'une date d'une date d'examen, voire l'exigence de détenir la qualité d'alternant requise lors d'une épreuve finale, et ce sans se référer spécifiquement à cette tolérance administrative.*

Pour matérialiser cette prorogation du contrat, il est nécessaire selon la DGEFP, de signer un avenant au contrat. Néanmoins, la notice de remplissage du contrat d'apprentissage ne prévoyant pas de code avenant spécifique pour ce motif, nous conseillons aux entreprises d'utiliser le code 36 « *autres changements : changement de maître d'apprentissage, de durée du travail hebdomadaire, réduction de durée, etc.* »

Nous nous permettons également de rappeler que la prolongation du contrat d'apprentissage **jusqu'à l'expiration du cycle de formation** suivant est possible dès lors que le contrat d'apprentissage a été **suspendu** pour une « **raison indépendante de la volonté de l'apprenti** ». Si ce motif n'est pas défini par la loi, nous pensons qu'il peut intégrer l'arrêt maladie de l'apprenti ou encore le congé maternité. Dans ce cadre, une **convention tripartite** doit être conclue en vue d'allonger la durée du contrat.

**Article R6222-10 - Version en vigueur depuis le 01 avril 2020 - Modifié par Décret n°2020-372 du 30 mars 2020 - art. 2**

*Une convention tripartite peut être conclue pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci*

ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.

En tout état de cause, les « difficultés constatées dans la progression des apprentissages » ne constituent pas, à notre sens, un motif ouvrant le droit au CFA de proposer la conclusion d'un avenant de prolongation du contrat et, par voie de conséquence, de la convention de formation. En effet, de telles difficultés ne présupposent en rien la réussite de l'apprenti aux épreuves finales et l'obtention du diplôme ou titre professionnel préparé. Néanmoins, si l'apprenti échoue, *in fine*, à ses examens l'article L.6222-11 autorise la prolongation de son contrat pour une durée de **1 an maximum**, par voie d'avenant s'il poursuit son contrat avec le même employeur ou par le biais d'un nouveau contrat s'il décide de changer d'employeur.

### 1.15.3 Positionnement et réduction de la durée du contrat

Sur ce sujet, consulter la page dédiée au positionnement ([lien direct](#))

Y compris les fiches ressources :

- [MCP - Positionnement et durées de formation](#)
- document de positionnement pédagogique en apprentissage "modèle" : [MCP - Document positionnement pédagogique en apprentissage](#)
- convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage [MCP - Convention tripartite modèle PACA](#)

Je me permets de vous contacter car, malgré plusieurs lectures de différentes sources, je n'arrive pas à avoir les idées claires concernant la possibilité ou pas de réduction de parcours pour un diplôme de l'éducation nationale en cas de dispense.

En page 21 de la fiche thématique sur le positionnement il est indiqué :

*Le Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 12) précise l'importance « que le CFA se rapproche du certificateur afin d'envisager l'impact de la réduction de durée sur le déroulement des épreuves terminales » dans le cas de l'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage.*

En page 94 du guide régional, j'ai bien le tableau des prorata temporis pour les BTS.

Mais, dans la FAQ d'octobre 2023 en pièce jointe, il est indiqué en page 9 "pour les diplômes de l'éducation nationale, les durées de formations fixées par le code de l'éducation sont exprimées en durées minimales. Le positionnement réglementaire ne s'applique donc pas aux actions de formation par apprentissage, ces durées minimales ne pouvant être réduites".

Dans notre cas précis, il s'agit d'une candidate sur le BTS (...) disposant d'une licence (qui aurait donc des dispenses d'épreuves), Nous souhaiterions l'intégrer sur un contrat d'apprentissage, le 1er décembre sur 21 mois en lui proposant 1181h comme indiqué page 94 du guide régional.

Je reconnais votre soin de consulter avec attention les ressources à votre disposition et je vous en remercie.

Sauf erreur de ma part, elles ne se contredisent pas.

Ainsi, suite à un positionnement pédagogique, il est tout à fait possible d'aménager la durée et/ou le contenu d'un parcours de formation par apprentissage. Une réduction comme un allongement de la durée du contrat est dûment justifiée dans une convention tripartite (sauf exceptions rappelés dans la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)").

Le volume horaire minimum d'enseignement en CFA est dès lors calculé au prorata temporis.

Concernant le cas que vous présentez :

- Vérifier auprès du service des examens et concours que l'apprentie pourra être effectivement dispensée de certaines des épreuves du BTS sur la base des diplômes déjà acquis ;
- D'un point de vue réglementaire, vous ne pouvez pas accueillir en formation un apprenti au-delà de 3 mois de la date de démarrage du cycle de formation. Cela suppose que votre cycle de formation a démarré au-delà du 1er septembre 2023.
- La convention tripartite devra préciser les raisons qui justifient la réduction de la durée du contrat.
- Le CERFA précisera effectivement pour une durée de 21 mois, un volume horaire minimal d'enseignement de 1181h.
- Il s'agira, comme indiqué en page 2 de la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)", dans le cas d'arrivées "tardives", d'aménager le contenu du programme de formation pour rattraper les enseignements non suivis.

J'ai une petite question car le BTS (...) dépendant du SIEC à Arcueil, j'ai finalement peu de contacts avec l'Académie d'Aix-Marseille.

Je me pose la question, au sein du CFA (...) d'ouvrir à compter de septembre 2024, une préparation au bac professionnel (...) en apprentissage. Cette formation, d'une durée aménagée de 675 h, répondra aux exigences du référentiel du diplôme et de la loi. Elle s'adressera à un public d'apprenants spécifique, issu des terminales professionnelles (hors spécialité professionnelle du BTS), technologique ou générale non scientifique, ayant déjà validé le bac et désireux de s'orienter professionnellement vers le bac pro (...), en vue ensuite de préparer le BTS (...) et de répondre aux difficultés de recrutement du secteur.

Conformément au code de l'éducation les candidats à cette formation aménagée et titulaires du bac ou d'un diplôme de niveau supérieur délivré par les Ministères en Charge pourront, à leur demande, être dispensés de plusieurs unités d'enseignement du bac pro (...) pour se concentrer sur l'acquisition des compétences visées par les unités d'enseignements suivies durant le programme aménagé en 1 an.

Il paraît que je dois prévenir les Inspecteurs et le MCPFA de l'Académie d'Aix-Marseille de l'ouverture de cette section.

Pourriez-vous m'éclairer sur les personnes à prévenir ? (Inspecteurs, MCPFA... en charge des sections bac pro, noms et adresses mail SVP)

Je me permets de préciser que j'ai publié depuis fin août, des fiches qualité pour chaque indicateur Qualiopi ou Eduform précisant les attentes du Ministère de l'éducation nationale en tant que Ministère certificateur.

Dans les indicateurs notamment

7 : Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.

et 16 : Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.



il est rappelé l'importance de se rapprocher du Rectorat ... (cf dans les fiches [Q7E14](#) et [Q16E26](#)).

Et pour se faire, vous disposez d'un fichier en points d'appui qui est un annuaire de contact des inspecteurs.

[Cardex des inspecteurs](#) et des services des examens et concours

Pour le bac pro (...), il s'agit de (...) en copie de ce message.

Il pourra amender voire compléter mon message.

S'agissant de votre projet, il faut bien prendre la précaution que :

Ces candidats seront bien dispensés des épreuves des unités générales (dispenses attestées par le service des examens et concours) ;

- Ces candidats seront bien en capacité de réussir les épreuves de l'enseignement professionnel en une année. Cette décision relève de la responsabilité du CFA après un positionnement pédagogique dûment réalisé (cf [Fiche ressource positionnement pédagogique en apprentissage](#)). Et cela ne va pas de soi pour tous les candidats y compris récemment diplômés. Le positionnement pédagogique devra déterminer les aménagements en termes de durée du contrat d'apprentissage et du contenu et des modalités du parcours de formation en CFA.
- Il reviendra de signer des conventions tripartites de réduction de la durée du contrat et de les annexer au CERFA lors de l'inscription du candidat à l'examen (cf [Fiche ressource positionnement pédagogique en apprentissage](#))

Au-delà, je souhaite également porter à votre connaissance d'autres points de vigilance pouvant s'appliquer aux situations que vous présentez, dans les pages 5 à 11 de la fiche ressource [Maquettes pédagogiques en apprentissage](#).

J'ai eu la demande aujourd'hui pour la première fois d'une étudiante ayant réalisé son BTS MCO en initial scolaire dans une école à ... Elle n'a pas obtenu son examen et nous sollicite afin de pouvoir venir réaliser une 3ème année au sein de notre établissement en contrat d'apprentissage. Pourriez-vous me confirmer que cela est possible ?

Suite à notre échange il était question que la bénéficiaire puisse justifier de ces deux années de formation grâce notamment à une attestation de la part de son précédent établissement.

Y a-t-il des seuils volume pédagogique à justifier ? Stages ...

Y a-t-il des modalités particulières pour son contrat de 3ème année ?

Mon analyse :

Cette postulante à l'apprentissage a suivi deux années de formation dans un établissement privé hors contrat (le site indique : l'établissement est "déclaré au rectorat de (...)")

4490 € par an sans "réels cours" ...

Son relevé de notes montre de profondes lacunes tant en enseignement général qu'en enseignement professionnel. Les notes pour certaines d'entre-elles ne correspondent pas aux notes en établissement ...

La postulante avance quelques raisons ....le positionnement pédagogique à réaliser par le CFA devrait les identifier de manière plus claire. Car, à la lecture du relevé de notes, la grande question est : la réussite de l'apprentie est-elle garantie dans un format d'un an ? Je me pose sérieusement la question.... d'autant plus que l'apprentie va être majoritairement en entreprise durant sa 3ème année ce qui laisse a priori peu de temps pour la préparer à l'examen.

Certes, l'apprentie dit pouvoir y arriver, mais il faudrait que le CFA lui explique parfaitement la situation. Je précise que le CFA est responsable du positionnement pédagogique et de l'aménagement du parcours tant dans la durée que dans le contenu.

D'un point de vue réglementaire, une poursuite en apprentissage pour valider son diplôme est tout à fait possible. La grande question est : quelle durée ? Et quel(s) autre(s) aménagement(s) ?

Si le format retenu est d'un an, des aménagements du contenu de formation seront absolument nécessaire et l'apprentie devra consentir sans doute à suivre un programme aménagé pour elle (avec peut-être des renforcements dans certaines matières à réaliser en dehors des alternances en CFA).

Dans les éléments à prendre en compte et notamment compte tenu du diplôme préparé, la qualité de l'entreprise (son adéquation avec le référentiel) et du maître d'apprentissage seront également déterminantes. Puisqu'elle est encore en recherche, il faudrait sans doute conditionner la réduction à un an à la nature de l'entreprise signataire du contrat.

Un complément pour répondre aux deux dernières questions : Je pose l'hypothèse que la candidate justifie de la durée des stages obligatoires puisque son relevé de notes ne pointe pas de défaillances à ce niveau. Lors de l'inscription à l'examen, et si le format un an est retenu, le CFA devra déposer en même temps que le CERFA, la convention tripartite de réduction de la durée du contrat. Et conserver si besoin le document de positionnement pédagogique en interne.

Est-ce possible pour un titulaire d'un BTS de passer un autre BTS en apprentissage en 1 an avec 675 heures de formations minimum et un contrat sur 12 mois ?

Le bénéfice des notes est valable 5 ans n'est-ce pas ?

Le titulaire du BTS devra-t-il repassé le tronc commun ?

Je vous confirme la faisabilité mais :

- S'assurer auprès du service des examens et concours de la nature exacte des dispenses d'épreuves ;
- Mener un positionnement pédagogique afin de mesurer la possibilité de réduire la durée du contrat à un an compte tenu de la nature du diplôme obtenu et des expériences professionnelles et autres compétences développées. Par exemple, désirer passer un BTS du secteur industriel après l'obtention d'un BTS du secteur tertiaire n'est pas aussi facile en un an compte tenu de la spécificité de certains secteurs professionnels et de la nature des compétences à acquérir. Mais cette analyse est grossière et à adapter au cas par cas.

Pour donner suite au classement sans suite de notre dossier de positionnement règlementaire au motif « formation en apprentissage » (message ci-dessous) pour (...), nous souhaiterions avoir quelques précisions quant au traitement de cette demande :

Ce jeune est titulaire d'un CAP (...) obtenu en juillet 23 et a satisfait au positionnement pédagogique effectué le 21 juin dernier dans le but d'intégrer le bac pro (...) dans notre établissement, directement en 1<sup>ère</sup>. Cette formation se fait par le biais de l'apprentissage et il a par ailleurs trouvé son futur employeur. Pouvons-nous donc lui confirmer son entrée en formation en 1<sup>ère</sup> à la rentrée ?

Et si non, quelles démarches complémentaires devons-nous effectuer ?

J'ai effectivement classé sans suite votre demande car elle concernait l'apprentissage.

Je vous ai adressé un message via la plateforme vous rappelant que **le positionnement réglementaire ne concernait que les scolaires et les stagiaires de la formation continue** (cf circulaire publiée au bulletin académique - [lien direct en cliquant ici](#)).

J'ai indiqué par ailleurs que pour les apprentis, je vous conseillais de consulter avec attention la fiche ressource régionale "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" (lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download>).

Dans cette fiche, il est écrit : "Si le positionnement réglementaire n'est plus de mise en apprentissage depuis la promulgation de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », cela n'est pas le cas du positionnement dit pédagogique qui reste obligatoire et doit être proposé à chaque apprenti afin d'ajuster au mieux la durée et les contenus de formation en entreprise et en centre.

« Chaque apprenti fait l'objet d'un positionnement préalable qui doit permettre la personnalisation effective de son parcours au CFA. Les parcours ainsi définis font l'objet d'un contrat pédagogique clairement établi entre l'apprenti, l'entreprise d'accueil et le CFA » - Article 6.1

Dispositions portant sur l'apprentissage, extrait de l'[Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications](#)

Pour le différencier du positionnement dit réglementaire, **le positionnement pédagogique relève de la responsabilité de chaque CFA et doit être conservé comme preuve auprès des auditeurs qualité** (QualiOpi ou autres référentiels Qualité reconnus par France Compétences) et si besoin, auprès des membres de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage. Il revient donc à chaque CFA de démontrer la mise en œuvre d'une procédure de positionnement avant le démarrage du parcours de formation".

Il est par ailleurs écrit : "Pour des cas particuliers et/ou des doutes sur le résultat du positionnement pédagogique, tout CFA peut compléter la fiche conseil disponible sur [la page régionale](#) dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique (ou directement [en cliquant ici](#)).

Selon la nature de la demande, le coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage prendra l'attache de la DEC et/ou de l'inspectrice ou de l'inspecteur de la spécialité ou de la discipline".

L'un de nos anciens apprenants du CFA, inscrit en 1ère année de BTS (...) en 2020-21 souhaite s'inscrire en 2<sup>e</sup> année de BTS à la rentrée en 2023-2024, après une période de carence de formation. En effet, cet apprenti a dû mettre fin à sa formation en début de BTS 2<sup>e</sup> année, en Nov 2022, du fait d'un problème de transport (absence de véhicule).

Sur le plan académique, il a effectué la totalité de ses deux semestres de 1ère année avec deux très bons bulletins, et avait lors de sa 1ère année de BTS un contrat d'apprentissage sur une année pleine avec une entreprise. Il est pour nous tout à fait aux attendus de la 1ère année.

Il souhaite donc dès septembre s'inscrire chez nous pour démarrer une deuxième année de BTS ; à cet effet, il a déjà une entreprise. Nous envisageons de signer une convention tripartite avec une réduction de parcours, en documentant les motifs (...).

La réponse directe à votre question se trouve dans la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)".

Pour vous répondre en synthèse : positionnement pédagogique, motifs explicités avec précision, convention tripartite à conseiller, aménagement du contenu du parcours de formation si le positionnement pédagogique le propose.

Mais, je souhaite surtout formuler la remarque suivante à la lecture de votre message :

Vous écrivez : "(Il) avait lors de sa 1ère année de BTS un contrat d'apprentissage sur une année pleine avec une entreprise".

Je souhaite vous préciser que la conclusion d'un contrat d'apprentissage d'une durée d'un an pour un BTS n'est pas concevable.

La durée réglementaire d'un cycle de BTS étant deux ans, aucun contrat d'apprentissage ne peut être signé sur des durées d'un an, sauf à considérer que le positionnement pédagogique de ce postulant à l'apprentissage a conclu à une réduction de la durée du contrat, sur la base d'éléments factuels. Je vous invite à vous reporter à la lecture attentive de la fiche ressource

"[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)".

Aussi, je vous remercie de veiller à ne pas valider les pratiques déviantes de certaines entreprises qui proposent en toute conscience des contrats d'un an, comme précaution éventuelle dans le cas de difficultés avec l'apprenti mais surtout pour pouvoir bénéficier de l'aide de l'Etat (6000 € perçues pour la première année et pour tout nouveau contrat)....

Nous sommes sollicités pour une candidature en apprentissage en classe de Terminale Bac pro MCV en provenance d'une classe de 1ère STMG. Est-ce que ce parcours est possible pour être éligible à présenter l'examen du baccalauréat ? Il nous paraît possible de faire le CCF de Maths normalement programmé en 1ère en septembre 2023.

Je me permets d'apporter les remarques suivantes :

- En tant que postulante à l'apprentissage, il revient au CFA signataire du contrat de procéder à un positionnement pédagogique.
- Pour ce positionnement, le CFA tiendra bien entendu compte du profil de l'élève, de son parcours précédent, de ses éventuelles expériences professionnelles (?), de son niveau .... pour aménager le contenu du parcours de formation. Si vous estimez la passerelle réalisable à partir du bilan du positionnement, il s'agira de procéder à la signature d'une convention tripartite pour la réduction de la durée du contrat à un an.
- Toutefois, et s'agissant de la faisabilité côté ministère certificateur, il convient comme vous le faites de vous rapprocher du rectorat (pour mémoire, dans la convention tripartite, il est indiqué : " Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme visé").
- Pour rappel, vous pouvez aussi user des fiches conseils à votre disposition, notamment [celle sur les aménagements durée et contenu](#). Selon moi, vous pourriez interpellier au mieux avec cette fiche complétée au-delà de Michèle Garello [michele-andree.garello@ac-aix-marseille.fr](mailto:michele-andree.garello@ac-aix-marseille.fr) un inspecteur de mathématiques - physique chimie (Par exemple Ludovic DIANA [ludovic.diana@ac-aix-marseille.fr](mailto:ludovic.diana@ac-aix-marseille.fr)) pour avis. Et selon le cas les inspecteurs qui pourraient être concernés par la mise en place de CCF dès la classe de 1ère (sauf si seule l'épreuve de mathématiques - physique chimie est concernée).

Si besoin, la fiche "[Positionnement en apprentissage](#)" en PJ.

Votre document sur le positionnement indique qu'une convention tripartite n'est pas nécessaire en cas de mixité de parcours (même diplôme, changement de statut). Je tenais à vous informer que les OPCO Constructys et Akto nous les réclament maintenant dans ces cas.

Concernant un apprenti ayant un CAP demandant à entrer en apprentissage en classe de 1ère du bac pro correspondant, est-il nécessaire de faire une convention tripartite sachant qu'il s'agit d'une passerelle autorisée en initial ?

Enfin, concernant les bac pro, il était indiqué encore récemment sur le site de l'ONISEP que seules 30 spécialités permettaient un bac pro en apprentissage sur 3 ans, les autres devant être proposés sur 2 ans (après une 2nde famille des métiers). Pourriez-vous svp nous dire ce qu'il en est : tous les bac pro peuvent-ils être proposés sur 3 ans, même si la 2nde est en famille des métiers ?

La seconde famille des métiers doit permettre à l'apprenti de préciser son orientation, or le cerfa nous impose de préciser dès le début le diplôme visé...

Je vous remercie pour cette information, je vais amender la fiche ressource. Tous les OPCO ne sont pas encore sur la même longueur d'onde ....

Pour répondre à vos questions :

- La convention tripartite est requise dans ce cas car nous avons bien une réduction de la durée du contrat par rapport à un cycle "normal" (2 ans au lieu de 3) ;
- Cette information sur le site de l'Onisep est erronée, car l'accès à un bac pro est bien entendu possible dès la classe de 2nde, en ciblant d'emblée par contre non pas le bac pro de la famille de métiers mais bien le bac pro de la spécialité professionnelle voulue. Dans tous les cas, sauf erreur de ma part, les bac pro de familles de métiers ne sont pas enregistrés au RNCP.

Je vais en informer la Dronisep.

Complément de l'Onisep :

Les CFA qui proposent l'entrée en bac pro après la 3<sup>e</sup> ne proposent pas de seconde pro organisée par famille de métiers. L'apprenti choisit dès le début du cursus une spécialité de bac pro. Cela correspond à ce qui est demandé sur le CERFA pour le contrat d'apprentissage.

Une trentaine de spécialités de bac pro ne commencent pas par une seconde pro organisée par famille de métiers, ni en CFA bien évidemment, ni en lycée professionnel.

L'article en question est celui-ci :

<https://www.onisep.fr/formation/apres-la-3-la-voie-professionnelle/les-diplomes-de-la-voie-pro/le-bac-professionnel/les-familles-de-metiers#specialites>

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage en CAP, si l'apprenti est déjà titulaire d'un baccalauréat professionnel ou général, est-ce que la convention de réduction de durée est obligatoire, ou bien la formation est automatiquement réduite à 1 an sans document complémentaire au cerfa ? De plus, dans cette situation est-ce qu'il s'agit d'une obligation ou bien l'apprenti, en accord avec le CFA et l'entreprise, peut décider de faire son contrat sur 2 ans, sans pour autant suivre les enseignements généraux en centre ?

Pour toutes ces questions au cœur du positionnement pédagogique de l'apprenti, je vous rappelle l'existence de la fiche ressource

[Positionnement en apprentissage.](#)

Partie "*Les cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) – les cas où la convention tripartite n'est pas requise*

*"La convention tripartite n'est pas requise lorsque (...) l'apprenti peut faire valoir des diplômes de niveau équivalent ou supérieur à celui indiqué dans le CERFA, avec des dispenses d'épreuves (ex : le titulaire d'un bac pro souhaitant préparer un CAP en 1 an sera automatiquement dispensé des enseignements généraux et verra par conséquent la durée de son contrat réduite au regard de la durée habituelle de formation nécessaire à l'obtention de ce C.A.P.)"*

Par contre, il faut vous assurer auprès du service des examens et concours que l'apprenti sera bien dispensé des épreuves de l'enseignement général.

Cet aménagement résulte du positionnement.

Le CFA peut, au regard des modalités utilisées pour établir ce positionnement (tests, entretien, ...) estimer que la durée ne peut être réduite, et ce malgré les dispenses d'épreuves. Dans ce cas, la signature de la convention tripartite s'avère nécessaire pour que chaque partie prenante (entreprise / CFA / apprenti ou son représentant légal) prenne acte de la décision. Si l'apprenti refuse les conditions proposées dont la durée, libre à lui de chercher un nouvel employeur et/ou un nouveau CFA.

Toutefois, je souhaite vous alerter sur un point : le volume horaire min. d'enseignement en CFA sera dans tous les cas calculé en fonction de la durée du contrat. Un contrat d'un an, 400 h (même si dispenses d'épreuves - lire les réponses apportées dans le document Etude de cas), un contrat de 2 ans 800 h ....

J'ai en ce début de semaine 4 demandes de changement dont 3 pour des diplômes de l'éducation nationale.

Pour éviter des montages inexacts je souhaite avoir SVP les bonnes informations.

- (...) a débuté un apprentissage avec un autre CFA pour un BTS NDRC. Elle ne semble pas satisfaite.

Elle connaît des apprentis chez nous et souhaite poursuivre son apprentissage dans notre établissement.

Elle travaille dans une agence immobilière et souhaite poursuivre en BTS Professions Immobilières. Elle a fait une journée d'essai vendredi dans la section immobilière et veut changer au plus vite. Les tâches confiées par l'agence rentrent bien entendu dans le cadre.

Pour ce changement de filière, je pensais qu'il fallait faire un avenant avec le code 35 pour type de contrat (modification du diplôme préparé par l'apprenti).

La réponse de l'OPCO : « Un(e) apprenti(e) qui souhaite changer de diplôme ou de titre préparé en cours de contrat (avec changement ou non de CFA) tout en restant chez le même employeur doit conclure un nouveau contrat d'apprentissage.

*L'article D6224-5 du Code du travail précise que "toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à l'Opérateur de Compétences pour dépôt". Toutefois, le titre ou diplôme préparé en apprentissage ne constitue pas un élément essentiel du contrat d'apprentissage mais son objet même ».*

Il n'est pas possible d'établir un avenant dès lors où l'apprenti(e) **n'a pas encore terminé sa première année**, cf. article L6222-22-1 du code du travail

**"Un(e) apprenti(e) engagé(e) dans la préparation d'un diplôme ou titre professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel"**.

Il convient donc de rompre le contrat d'apprentissage en cours par rupture d'un commun accord à envoyer par mail pour traitement et de contractualiser un nouveau contrat pour le nouveau diplôme ou titre préparé avec un code "type de contrat" 21 sans oublier de noter le numéro DGEFP du précédent contrat.

Que dois-je faire ? Avenant ou nouveau contrat ?

La réponse de l'OPCO fait foi.

Dans les 2 cas je dois faire une convention tripartite de réduction de durée de formation (que je ne pourrai pas déposer avec le contrat sur le portail OPCO EP à la création de ce contrat)

Dans le cas d'un avenant, je dois théoriquement reprendre les dates et informations du contrat initial.

Dans le cadre d'un nouveau contrat, quelle date mettre SVP pour le début de formation (sachant que je ne pourrai pas entrer, lors de la saisie sur OPCO EP, une date antérieure de plus 3 mois à la date de début du nouveau contrat) ?

La réponse ne relève pas du Ministère certificateur mais de chaque OPCO. En effet, malgré les démarches faites auprès de l'ensemble des OPCO, nous ne sommes pas parvenus à trouver (encore) un consensus sur le sujet.

Pour la durée de formation, dois-je mettre le nombre d'heures prévisionnelles restant à partir de la date de début de formation ? Ou dois-je cumuler avec les heures déjà réalisées avec l'autre CFA, même si c'est pour un autre BTS ?

Cette question relève de la responsabilité du certificateur. Vous êtes dans la situation de réduction de la durée du contrat d'apprentissage avec obligation de signature d'une [convention tripartite](#) stipulant les raisons qui vous conduisent à valider ce changement de formation en cours de cycle (sur la base d'un [positionnement pédagogique](#) – à conserver comme preuve). La convention tripartite précisera les aménagements prévus pour permettre le rattrapage des modules d'enseignements non suivis depuis la rentrée par l'apprenti.

Qui dit réduction de la durée du contrat dit calcul du volume horaire d'enseignement au prorata temporis par rapport à la durée du contrat (se reporter aux seuils min. à respecter dans la fiche [Positionnement en apprentissage](#) page 12).

Quels documents faudra-t-il joindre lors de l'inscription à l'examen l'an prochain ?

Le CERFA + la convention tripartite

- (...) a débuté un apprentissage avec un autre CFA pour un DCG. Il ne semble pas satisfait non plus.

Il est en apprentissage dans une étude notariale avec laquelle nous avons eu des apprentis (actuellement une est en poste en BTS Notariat). Le notaire et l'apprentie actuelle lui ont conseillé notre CFA.

Il veut devenir comptable taxateur et souhaite préparer dans notre établissement un BTS Comptabilité Gestion.

Il est donc dans le même cas de figure que l'apprentie précédente : changement de CFA et changement de formation.

Je vous le confirme (positionnement pédagogique + nouveau contrat + convention tripartite).

- (...) est apprenti chez nous. Après avoir débuté en même temps que tout le monde une formation initiale, il a signé un contrat d'apprentissage avec une agence immobilière au mois de décembre.

Aujourd'hui il souhaite passer en BTS Professions Immobilières car le métier lui plaît et cela correspond mieux aux tâches confiées dans l'entreprise.

C'est encore un cas similaire aux 2 précédents, changement de CFA en moins.

Vous ne précisez pas dans quelle formation il était en initial.

S'il s'agit d'une continuité de parcours avec changement de statut (étudiant à apprenti), c'est-à-dire il a démarré le BTS PI en initial et bascule en apprentissage en janvier, la convention tripartite n'est pas nécessaire (sauf avis contraire de l'OPCO). Mentionner dans ce cas : Situation avant contrat (3 – étudiant) / Parcours de formation antérieur : 54 – BTS et 11 – L'apprenti a suivi la 1<sup>ère</sup> année du cycle ... / Type de contrat (11 – Premier contrat) / Volume horaire d'enseignement calculé au prorata temporis.

Le cas échéant, il s'agit d'un changement de formation avec changement de statut. Dans ce cas, la convention tripartite suite au positionnement pédagogique est obligatoire.

Après vérification des CERFA, 3 candidats ont un contrat d'apprentissage et formation sur 2 ans pour la préparation d'un baccalauréat professionnel. Au regard de leur parcours, ils n'ont aucun diplôme ou brevet des collèges. Ce sont tous des 1ers contrats, pas d'avenant, pas de convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat. Le CFA indique que ces apprentis n'ont pas bénéficié d'une réduction de parcours, ni d'un positionnement et qu'ils ont suivi la totalité de la formation.

- Un principe général : « **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 est écrit dans le cas de toute réduction de la durée du contrat et notamment dans la convention tripartite d'aménagement de cette durée : « **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**

Dans le 1er cas, le CAP ne donne pas de dispenses d'épreuves de l'enseignement général dans la préparation du bac pro. D'autre part, il s'agit d'un CAP dans une autre spécialité professionnelle, ce qui revient à former l'apprenti non pas sur 3 ans mais bien sur 2 ans... Cette réduction de la durée est tout à fait possible mais sans convention tripartite pour la justifier, pas d'inscription possible à l'examen. Il avait été annoncé de manière très claire que pour la session 2023, les conventions tripartites seraient à annexer aux CERFA dès l'instant où elles étaient obligatoires. Dans le 2ème cas, de même, il ne s'agit pas d'une mixité de parcours puisqu'il y a bien changement de statut mais pas dans le même cycle de formation. Là encore, la convention tripartite est nécessaire.

Pour le 3ème cas, c'est différent puisqu'il s'agit bien d'une mixité de parcours. La convention ne serait pas nécessaire mais le CERFA comporte donc une erreur.

En effet, vous indiquez : Situation avant contrat : 1 - Scolaire, puis "Dernier diplôme ou titre préparé : 25" soit le DNB alors qu'il aurait fallu écrire "41 - baccalauréat professionnel" et le 11 : l'apprenti a suivi la 1ère année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante" (si cela est bien le cas).

Si vous confirmez ces éléments, la convention tripartite n'est pas nécessaire.

Je vous rappelle si besoin que toutes ces démarches sont explicitées dans la fiche ressource "Positionnement en apprentissage" (lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download>).

A la lecture de ces 3 contrats d'apprentissage, je vous confirme donc que la réduction de la durée du contrat d'apprentissage de 3 ans à 2 ans nécessite dans ce cas la présentation en annexe d'une convention tripartite qui explicite les raisons qui ont conduit à la réduction de la durée du contrat. En l'état, ces CERFA ne sont pas suffisants pour valider l'inscription des candidats.

Je m'interroge sur la possibilité d'un apprenti ayant achevé deux années de formation en Bac pro et souhaiterait s'orienter à terme vers une Terminale CAP (même filière et domaine d'activité), l'employeur a donné son accord pour le changement de formation. Qu'en est-il au niveau de l'Education Nationale, ce changement de diplôme est-il envisageable ?

Ce cas relève d'un aménagement de la durée du contrat compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti, dans le cadre d'un positionnement pédagogique sous la responsabilité du CFA.

Ce positionnement doit aboutir à la réalisation d'un parcours personnalisé de formation, compte tenu du parcours antérieur de l'apprenti, des compétences acquises (en entreprise et/ou en CFA). Le volume horaire min. d'enseignement en CFA doit respecter le décret du 22 mai 2020 (400h pour une durée de contrat de 12 mois).

Côté CERFA, les rubriques à renseigner :

Rubrique : « L'apprenti(e) »

Situation avant contrat : 4 – Contrat d'apprentissage

Parcours de formation antérieur de l'apprenti : Diplôme ou titre de niveau bac 41 – Baccalauréat professionnel

Dernière année ou classe suivie par l'apprenti : 21 – L'apprenti a suivi la 2<sup>ème</sup> année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante).

Rubrique : « Le contrat »

Avenant – modification des conditions de contrat : 35 – Modification du diplôme préparé par l'apprenti

Côté convention tripartite, son recours s'avère nécessaire, convention signée qui doit ensuite être adressée à l'OPCO avec le CERFA et la convention de formation.

Dans l'article 2 – « Situation prise en compte dans le cadre de l'aménagement de durée », cochez

«  Niveau initial de compétences (professionnelles, générales, transversales) de l'apprenti(e) (à préciser le cas échéant) : »

Dans l'article 3 – « Proposition d'aménagement de la durée de formation », précisez la réduction de la durée du cycle de formation (12 mois ?).

Dans l'article 4 – « Justification de cet aménagement - *Explicititez précisément les motifs ayant conduit à cette décision (diplôme ayant permis une réduction de durée, expérience professionnelle retenue, compétences acquises dans le parcours antérieur, degré de motivation de l'apprenti(e), etc.)* », il vous faudra préciser les raisons de ce changement de parcours en cours de cycle, et surtout indiquer le fait que ce changement se fait dans la même filière et domaine d'activité.

Cette convention tripartite sera à annexer au CERFA et à remettre au service des examens et concours du Rectorat lors de l'inscription de l'apprenti. Le positionnement pédagogique quant à lui sera à conserver par le CFA. Cette pièce peut être demandée lors d'un audit de certification qualité, ou dans le cadre d'un contrôle pédagogique.

Pour rappel : sur le positionnement pédagogique, la [page régionale](#) dédiée à ce sujet, la [fiche ressource](#) très complète et un [modèle de positionnement pédagogique](#) et de [convention tripartite](#) pour la région Sud.

Je me permets de revenir vers vous en ce qui concerne les conventions tripartites de nos apprentis.

Après étude de la fiche conseil n°5 et suite au mail reçu du service des examens, j'ai un questionnement au sujet de deux apprentis.

En effet, en octobre 2021 nous avons accueilli en tant qu'apprenti en 1<sup>ère</sup> BAC PRO Cuisine. Cette jeune fille venait d'une seconde générale et prépare donc le Bac pro en 2 ans.

Pour cette rentrée, nous accueillons en tant qu'apprenti en 1<sup>ère</sup> Bac pro Commercialisation. Ce jeune homme vient de 2<sup>nde</sup> Générale et prépare aussi le Bac pro en 2 ans.

Pour ces deux cas, étant donné que la durée d'apprentissage est inférieure (2 ans) à la durée de formation du bac pro (3 ans), il est nécessaire pour moi de faire une convention tripartite. Est-ce bien le cas ?

Cette fiche ressource intitulée "[Positionnement en apprentissage](#)" est un document très important, et j'ai conscience de la quantité d'informations qu'elle contient, et du temps que leur lecture demande.

Les réponses à vos deux questions se trouvent en page 7.

Les deux situations que vous présentez ne correspondent pas aux situations pour lesquelles la convention tripartite n'est pas nécessaire.

Car les deux parcours ne sont :

- ni une continuité en apprentissage d'une formation démarrée en scolaire ([du moins dans le même diplôme](#)),
- ni une continuité en apprentissage après l'obtention de diplômes de niveau égal ou supérieur et accordant à leurs titulaires des dispenses d'épreuves.

C'est bien sur la base du niveau initial de compétences de l'apprenti (l'un des cas pour lequel la convention tripartite est obligatoire) que vous proposez une réduction de la durée du contrat, avec sans doute également des aménagements en terme de contenu, les deux jeunes n'ayant pas suivi de 2<sup>nde</sup> professionnelle dans la spécialité du diplôme.

Car gare aux éventuelles confusions quand on parle de mixité de parcours .... la mixité de parcours s'entend dans le champ professionnel avec un changement de statut (donc une continuité de parcours dans le même diplôme mais en changeant de statut, d'étudiant ou d'élève par exemple à apprenti).

Dans la fiche n°5 sur le positionnement pédagogique, il est indiqué en page 7 que la convention tripartite n'est pas nécessaire dans le cas de mixité de parcours, ou lorsqu'un apprenti a fait sa 1<sup>ère</sup> année en initial et poursuite en apprentissage.

Avec mes équipes, nous sommes un peu perdues puisqu'il nous semble que nous avons eu une info contradictoire dans un précédent mail : **Pour rappel** : *Aucun CERFA ne respectant pas les volumes horaires minimum d'enseignement ne sera accepté par la DEC (c'est le cas par exemple des apprentis redoublants ou ayant des dispenses d'épreuves et pour lesquels un volume horaire d'enseignement en CFA inférieur aux seuils du décret du 22 mai 2020 est mentionné dans le CERFA). Tout aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou*

*allongement) ne faisant pas l'objet de la signature d'une convention tripartite (dans le respect des dispositions du décret 2020-372 du 30 mars 2020), et donc tout CERFA non accompagné de cette convention tripartite sera refusé.*

Cela représente un travail supplémentaire à chaque contrat initié : si vous pouvez éclaircir ce point, cela pourrait nous faciliter la tâche.

Il n'y a pas de contradiction dans ces deux textes, du moins à mon sens ....

Je vous confirme que dans les cas que vous évoquez, la convention tripartite n'est pas nécessaire ... et comme l'indique le message transmis par la DEC, elle reste obligatoire dans le respect des dispositions du décret 2020-372 du 30 mars 2020.

*La fiche Positionnement indique clairement, les cas où elle est obligatoire, et les cas où elle ne l'est pas .... dont les cas de mixité de parcours.*

Une remarque : Pour moi, les deux cas sont identiques (mixité de parcours) : "la convention tripartite n'est pas nécessaire dans le cas de mixité de parcours, ou lorsqu'un apprenti a fait sa 1<sup>ère</sup> année en initial et poursuite en apprentissage".

Dans le cadre où le volume horaire calculé au prorata-temporis est conforme, doit-on obligatoirement mettre en place une convention tripartite ? (ex : élève intégrant une deuxième en contrat d'apprentissage – volume horaire conforme)

L'obligation de convention tripartite n'est pas fonction du nombre d'heures ... Je vous invite à vous reporter à la fiche ressource

"Positionnement en apprentissage", qui explicite les cas où elle est obligatoire, et ceux où elle ne l'est pas ...

Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download> (voir la page 7).

Nous avons également le cas d'une élève ayant intégré une deuxième année de BTS en contrat d'apprentissage pour laquelle nous avons un delta de 2h. (673h au lieu de 675h) Est-ce que cela peut être préjudiciable ? Quels sont nos recours ?

Il est évident qu'un delta de ce niveau ne donnera pas lieu à un blocage de la part du Rectorat. Mais je vous invite à respecter dans les prochains contrats ces seuils min. fixés par décret.

Nous aimerions avoir confirmation comme quoi le candidat (...) peut bien faire une deuxième année en BTS par rapport à ses équivalences. Il a validé 60 crédits lors de sa première année à l'Université (...) en licence de droit, comme exigé en BTS.

Je porte à votre connaissance le lien vers une page régionale qui clarifie la question du positionnement, et différencie je l'espère de manière claire, le positionnement dit pédagogique (valable en apprentissage) du positionnement dit réglementaire (en formation initiale sous statut scolaire et en formation continue).

Lien vers la page régionale : <https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-pedagogique-en-apprentissage-vs-reglementaire-en-scolaire-et-en-formation-continue-123077>

**Le positionnement pédagogique relève d'une démarche et d'une responsabilité propre à chaque CFA**, lequel doit vérifier que la durée du contrat d'apprentissage est bien conforme aux résultats de son positionnement compte tenu de son parcours antérieur, de ses diplômes et titres acquis, de ses expériences professionnelles et compétences développées.

En l'occurrence, l'avis de la DEC n'est pas requis. Il est requis par contre pour toutes les questions réglementaires dans l'inscription des candidats.

Pour la partie pédagogique, vous pouvez toujours vous rapprocher de l'inspecteur de la spécialité si vous avez des doutes dans le positionnement. Sur ce point, une fiche "conseil" accessible depuis la page régionale "Information et contrôle pédagogique" peut être utilisée.

Lien vers la page régionale : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pedagogique-122119>

Lien direct vers la fiche conseil : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/19487/download>

La fiche ressource accessible depuis la page citée supra et également en PJ si besoin (Positionnement en apprentissage) explicite en détail la procédure et les supports utilisés.

**Il vous revient par contre de signer une convention tripartite de réduction de la durée du contrat, et d'annexer cette convention au CERFA lors de l'inscription du candidat à la session d'examen 2023.** Le modèle et les modalités sont accessibles depuis la fiche "Positionnement en apprentissage".

Pour être pleinement complet, il semble que votre candidat était en licence de droit à AMU l'an passé.

Vous noterez qu'il y a peu de lien entre cette spécialité et la spécialité de BTS Négociation et digitalisation de la relation client.

Aussi, un positionnement en 2<sup>ème</sup> année ne me semblerait pas a priori aller de soi, mais je ne connais pas le résultat du positionnement de votre candidat.

D'autant que cette réduction de la durée du contrat supposerait également que l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage soit en totale adéquation avec le champ du référentiel du diplôme, et avec l'ensemble des compétences. Le cas échéant, il faudrait prévoir une convention avec une tierce entreprise, ce qui fragiliserait d'autant la solution.

Qui plus est, la qualité et la disponibilité du maître d'apprentissage en deviennent également des éléments essentiels pour suivre votre choix.

Au final, je vous invite fortement à user de la fiche conseil dont il est question dans mon message et de l'adresser pour avis à Véronique Wurster, IA-IPR économie gestion ([veronique.wurster@ac-aix-marseille.fr](mailto:veronique.wurster@ac-aix-marseille.fr)).

Nous avons 24 apprenants inscrits à notre formation CAP AEPE en 1 an répartis en 2 classes.

20 ont le bac ou le BEP

2 ont le niveau bac et ont suivi des stages en crèche

2 ont uniquement le diplôme national du brevet mais ils ont suivi une formation de 6 mois avec l'école de la 2<sup>ème</sup> chance et ont suivi des stages en crèche.

Dans tous les cas, tous nos apprenants ont une expérience de la petite enfance et ils ont passé des tests de sélection afin de valider les pré-requis notamment en français et en maths.

C'est au moment de l'inscription à l'examen que nous pourrions fournir ces éléments et espérer avoir un retour favorable ?

Dans tous les cas, le positionnement pédagogique est obligatoire pour chaque apprenti. Je vous rappelle la page internet régionale qui traite du positionnement pédagogique en apprentissage et propose notamment un exemple de support.

Lien <https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-pedagogique-en-apprentissage-vs-reglementaire-en-scolaire-et-en-formation-continue-123077>

Pour rappel, extrait de la fiche ressource "Positionnement en apprentissage" accessible depuis cette page (Lien direct vers la ressource : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download>)

Page 7

"La convention tripartite n'est donc pas requise lorsque :

(...) l'apprenti dispose d'une dispense du certificateur (ex : *le titulaire d'un bac pro souhaitant préparer un CAP en 1 an sera automatiquement dispensé des enseignements généraux et verra par conséquent la durée de son contrat réduite au regard de la durée habituelle de formation nécessaire à l'obtention de ce C.A.P.*)"

Pour les apprentis avec dispenses d'enseignement (avec diplômes supérieurs ou équivalents) : le contrat d'apprentissage suffit.

Mais pour les 2 qui n'ont que le DNB mais une formation de 6 mois (sans certification) et des stages, **une convention tripartite est nécessaire.**

Voir le modèle à utiliser depuis la page régionale supra, ou depuis le lien direct suivant : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24317/download>

Je vous invite à consulter avec rigueur ce qui est dit sur les réductions des durées de parcours dans la fiche "Positionnement en apprentissage" citée supra.

Pour rappel, cette convention tripartite doit être annexée au CERFA. A défaut, le candidat ne peut être inscrit.

Je vous ai contacté car nous ouvrons notre première session CAP AEPE au sein de notre CFA.

Nous accueillerons du public à partir du mois de septembre (...)

En complément, et s'agissant de la situation que vous exposez (apprentis mineurs, CAP AEPE), je souhaite vous rappeler ce point d'alerte (extrait de la page 9 du document "[FIL ROUGE 2022-2023](#) », priorité n°6 sur le positionnement pédagogique) :

Des cas de réduction de la durée de contrats d'apprentissage à un an pour des apprentis ne pouvant justifier de diplôme, de compétences ou de niveau initial suffisant. Je vous remercie d'en tenir compte et de veiller à ne pas proposer de réduction de la durée de contrat dans les cas exposés supra.

Deux cas :

- un titulaire d'un diplôme donnant droit à des dispenses pour la passation d'un autre diplôme (par exemple, un titulaire d'un bac pro souhaitant passer en 1 an son CAP) : le Précis de l'apprentissage précise de manière claire que dans ce cas de dispense, la convention n'est pas requise.
- Mais quid d'un titulaire du CAP et souhaitant intégrer un bac pro en 2 ans, dans ce cas il n'y a pas de dispense, faut-il ou non une convention ?

La DGEFP répond : « Dans les seuls six cas dont dispose l'alinéa 3 de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, la convention tripartite est exigible. Pour ce genre de question, il faut d'abord prendre l'attache du rectorat pour savoir si c'est matériellement possible au regard des diplômes obtenus / visés ».

Du fait de l'absence de dispenses à l'examen, le positionnement tiendra compte du niveau initial de compétences de l'apprenti. Aussi, la signature d'une convention tripartite s'avère obligatoire.

Pour plus de détails :

« (Le positionnement) peut se traduire par une modulation de la durée de la formation, à la hausse comme à la baisse afin de sécuriser le parcours en apprentissage. Cela donne lieu dans les cas prévus par la réglementation à la signature d'une convention tripartite qui doit être adressée à l'OPCO avec le CERFA et la convention de formation » (extrait du [vade-mecum CFA](#) réalisé par le collectif des 11 opérateurs de compétences en concertation avec les têtes de réseau des centres de formation d'apprentis et la Direction générale emploi et formation professionnelle (DGEFP).

Dans ce cas, il convient de conduire le positionnement préalablement à la signature du contrat d'apprentissage et de la convention tripartite dans les cas où elle s'avère obligatoire (cf infra).

Le [Précis de l'Apprentissage](#) indique les six cas nécessitant la conclusion d'une convention tripartite.

Pour rappel :

- « Compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti,
- ou des compétences acquises, le cas échéant lors :
  - d'une mobilité à l'étranger,
  - d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle,
  - d'un service civique,
  - d'un volontariat militaire,
  - d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire ».

Dans ces six cas, la convention tripartite doit être conclue – au moyen du modèle proposé par arrêté ministériel - et annexée au contrat d'apprentissage lors de son dépôt.

Côté Rectorat, la fiche ressource « Positionnement et durées de formation » synthétise sous forme de tableau en page 24, les réductions de parcours possibles en apprentissage compte tenu des diplômes acquis. Il est noté un point de vigilance important : « ce tableau ne constitue plus une règle absolue depuis la promulgation de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » - sauf dans le cas de textes réglementaires toujours en vigueur (par exemple le décret du 21 mars 2019 – cf plus bas).

Les aménagements du contrat d'apprentissage en fonction du parcours de l'apprenti relèvent de la responsabilité du CFA. Il est toutefois vivement conseillé de se rapprocher du certificateur (en usant par exemple des fiches conseils à disposition). Les liens vers les documents avec les listes des diplômes connexes peuvent constituer des repères dans les choix à opérer par le CFA ».

Par contre, la convention tripartite n'est pas requise lorsque :

- le cycle de formation a été commencé en dehors du contrat d'apprentissage
- le contrat d'apprentissage est prolongé en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé (article L.6222-11 du Code du travail)

- *l'apprenti* dispose d'une dispense du certificateur (*ex : le titulaire d'un bac pro souhaitant préparer un CAP en 1 an sera automatiquement dispensé des enseignements généraux et verra par conséquent la durée de son contrat réduite au regard de la durée habituelle de formation nécessaire à l'obtention de ce C.A.P.*)
- *l'apprenti a débuté un cycle de formation en apprentissage sans avoir signé un contrat d'apprentissage (article L.6222-12-1 du Code du travail),*
- *la durée du contrat est aménagée pour une personne handicapée (article L.6222-37 du Code du travail),*
- *la durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau (article L.6222-40 du Code du travail),*
- *un nouveau contrat d'apprentissage est conclu pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage*
- Autres cas :
  - La convention tripartite n'est pas nécessaire dans le cas de mixité de parcours (information communiquée par les OPCO). Il s'agira de mentionner dans le CERFA, en utilisant la codification indiquée dans la notice :
    - *le diplôme le plus élevé précédemment acquis*
    - *la dernière classe suivie*
    - *le diplôme visé*
 Exemple extrait de la notice pour le contrat d'apprentissage : « *Avant le contrat d'apprentissage, le candidat titulaire d'un baccalauréat général était en 1<sup>ère</sup> année de BTS qu'il souhaite poursuivre en apprentissage. Dans la rubrique « apprenti », indiquez :*
    - « *diplôme le plus élevé = 42* »,
    - « *dernier diplôme ou titre préparé = 54* »
    - *et « dernière classe suivie = 11 ».*
 Dans la rubrique formation, indiquez « *diplôme ou titre visé = 54* ».
  - Le [Précis de l'Apprentissage](#) précise dans les pages 12 et 13 les éléments suivants :
 

« Ce « niveau initial de compétence » peut conduire à un allongement de la durée du contrat au regard de celle habituelle du cycle de formation envisagé. La période supplémentaire peut, en fonction des besoins, se situer avant et/ou après les dates de début et de fin du cycle de formation envisagé dans le cadre du contrat, et ce hors des limites dont dispose l'article L. 6222-12 du même code. Ainsi, par exemple, le niveau initial de compétence du postulant à l'apprentissage peut nécessiter une formation complémentaire dans le cadre de l'acquisition de la langue française, formation qui sera dispensée éventuellement par un autre organisme de formation que le CFA responsable de la formation au titre ou diplôme préparé en apprentissage. Dans cette hypothèse l'organisme sous-traitant conclut une convention avec le CFA responsable de la formation au titre ou diplôme préparé en apprentissage. Toutefois, cette période sera incluse dans le contrat d'apprentissage.

Dans tous les autres cas où la durée du contrat d'apprentissage ne coïncide pas avec celle du cycle de formation théorique suivi, la convention tripartite n'est pas nécessaire ».

Je me permets de vous solliciter pour une question concernant le titulaire d'un BAC PRO RÉPARATION DES CARROSSERIES qui souhaite faire un CAP PEINTURE EN CARROSSERIE en apprentissage en 1 an. Doit-on faire un positionnement pédagogique et une convention tripartite alors qu'il possède un diplôme de la spécialité à niveau supérieur au diplôme qu'il va préparer ?

Pour vous répondre ....

Premièrement, le positionnement pédagogique est OBLIGATOIRE pour tous les apprentis (c'est un principe de base en formation professionnelle, enjeu d'individualisation des parcours de formation et d'accompagnement des alternants),... Cf la fiche ressource "[Positionnement](#)" et si besoin, la page internet dédiée au positionnement :

<https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-pedagogique-en-apprentissage-vs-reglementaire-en-scolaire-et-en-formation-continue-123077>

Deuxièmement, il n'est pas nécessaire de recourir à une convention tripartite au regard du niveau initial de compétence d'un postulant à l'apprentissage dès lors que ce dernier bénéficie d'une dispense automatique de la part du certificateur. Ainsi, dans votre cas, le titulaire du bac pro Réparation des carrosseries souhaitant s'engager en apprentissage pour préparer un C.A.P. Peinture en carrosserie sera automatiquement dispensé des enseignements généraux et verra par conséquent la durée de son contrat réduite au regard de la durée habituelle de formation nécessaire à l'obtention de ce C.A.P.

Pour rappel, la convention n'est pas requise dans les cas suivants (extrait de la fiche « [Positionnement et durées de formation](#) » - page 8)

- le cycle de formation a été commencé en dehors du contrat d'apprentissage
- le contrat d'apprentissage est prolongé en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé (article L.6222-11 du Code du travail)
- *l'apprenti dispose d'une dispense du certificateur (ex : le titulaire d'un bac pro souhaitant préparer un CAP en 1 an sera automatiquement dispensé des enseignements généraux et verra par conséquent la durée de son contrat réduite au regard de la durée habituelle de formation nécessaire à l'obtention de ce C.A.P.)*
- *l'apprenti a débuté un cycle de formation en apprentissage sans avoir signé un contrat d'apprentissage (article L.6222-12-1 du Code du travail),*
- *la durée du contrat est aménagée pour une personne handicapée (article L.6222-37 du Code du travail),*
- *la durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau (article L.6222-40 du Code du travail),*
- *un nouveau contrat d'apprentissage est conclu pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage.*

Quelle alternative proposer à un candidat faisant valoir des dispenses et souhaitant réduire la durée de son contrat, quand dans le même temps le positionnement effectué révèle des lacunes ?



J'émet l'hypothèse que vous faites référence à des aménagements de la durée du contrat consécutifs à des positionnements d'apprentis, et qu'en l'occurrence votre question porte sur des propositions de réduction du contrat d'apprentissage « compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire » (Article L6222-7-1).

Dans ces cas notamment, la signature d'une convention tripartite est requise, et chaque partie en présence (apprenti / entreprise / CFA) a potentiellement la responsabilité de revoir les conditions de la durée du contrat et les aménagements pédagogiques nécessaires pour garantir a priori la réussite à l'examen de l'apprenti.

Mais j'admets que des dispenses à l'examen dont vous faites référence ne signifient pas pour autant le besoin d'apprentissage dont certains apprentis pourraient avoir besoin pour la suite de leurs projets. C'est le cas par exemple d'un apprenti en 2<sup>ème</sup> année de CAP, à la suite de l'obtention d'un CAP dans une autre spécialité professionnelle et dispensé de fait des enseignements généraux, et souhaitant poursuivre en baccalauréat professionnel ....

Il faut rappeler que les volumes horaires d'enseignement indiqués par décret pour le Ministère de l'éducation nationale (Décret du 22 mai 2021) sont des minima ....

Pour plus de détails, se reporter à la fiche ressource régionale « **Positionnement et les durées de formation en CFA** » (Pour tout savoir sur le positionnement pédagogique en apprentissage, sur les grilles horaires dans des formations préparant à des diplômes de l'Education nationale, sur les conditions pour l'inscription d'un(e) apprenti(e) à son examen ...).

[MCP - Positionnement et durées de formation](#)

Nous avons des candidats pour un CAP en 1 an et nous souhaitons vous adresser une demande de dérogation pour réduction du temps de formation. Je souhaite savoir si le formulaire de demande est toujours d'actualité pour l'apprentissage.

S'agissant des demandes d'allongement ou de réduction de la durée des contrats d'apprentissage, il vous revient de procéder par un positionnement de chaque apprenti.

Il est dit, en référence à la Loi et au référentiel Qualité "QualiOpi" pour lequel tous les organismes de formation devront être certifiés, que : « La formation est adaptée aux situations et profils des apprentis : contenus (outils et méthodes), accompagnement, suivi (durées, emplois du temps, adaptation des rythmes). Ainsi, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure au cycle de formation initialement prévu, compte tenu ;

- du niveau initial de compétences de l'apprenti
- ou des compétences acquises le cas échéant, lors : d'une mobilité à l'étranger /d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle /d'un service civique /lors d'un volontariat militaire /d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire ».

Cette durée est fixée, après positionnement par compétences de l'apprenti, par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage (article L. 6222-7-1 du Code du travail). En amont, il convient de s'assurer que la durée de formation, même réduite, est compatible avec le passage de l'examen, et la date limite d'inscription du jeune à l'examen.

Le positionnement peut se limiter à la prise en compte des diplômes, certificats ou titres exigés, expérience si l'OF-CFA justifie de leur adaptation.

A charge pour chaque OF-CFA de démontrer la mise en œuvre des procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la formation adaptée aux apprentis et modalités de formations (et d'en conserver les traces).

Plus de détails en consultant la page dédiée au positionnement ([lien direct](#))

Je viens par la présente, vous demander des renseignements quant à la possibilité de passer le BAC PRO melec (électricité) en cours de cursus. En effet, mon fils (...) a obtenu son CAP électricien en (...) et continue à se former en apprentissage dans le cadre de son bac pro au CFA (...). Cette formation se fait en principe sur 2 ans (grâce à l'obtention de son CAP) mais suite à d'importantes difficultés pour trouver une entreprise, l'accord du contrat n'a été donné qu'en janvier 2022. A ce moment-là, il lui a été dit que sa formation serait ramenée à 18 mois au lieu des 24 prévus initialement. Suite à des lenteurs administratives (qui n'étaient pas de son fait), le contrat a officiellement débuté le 14/03/22. On lui dit maintenant qu'il va devoir finir l'année scolaire en cours et faire les 2 années suivantes.

Pour cette raison, je souhaite savoir s'il lui serait possible de se présenter à l'examen du BAC PRO pour la session 2023 et non 2024. Je précise qu'avant son CAP, il a suivi un enseignement secondaire complet jusqu'au baccalauréat, ce qui lui donne une réelle aisance à suivre les cours. Malgré son arrivée en mars, il ne souffre d'aucun retard par rapport aux autres élèves et figure même à la 3<sup>ème</sup> place du classement avec une moyenne de 16/20. Sa formation CAP lui confère également une avance en électricité.

Il serait donc dommage de le pénaliser à faire une formation plus longue que prévue. Cette précieuse année gagnée pourrait lui permettre de s'insérer professionnellement dès juin 2023.

Au vu de son parcours, le positionnement pédagogique devrait en principe conclure à une durée de contrat de 2 ans pour préparer son bac pro.

D'autant plus si cet apprenti, à la lecture du CERFA correspondant à son CAP, a obtenu un CAP dans le même secteur professionnel et avait précédemment suivi un parcours complet jusqu'au bac pro sous un statut scolaire (toutefois sans avoir obtenu son diplôme).

Or, à ce jour, un contrat de 29 mois jusqu'en août 2024 est proposé à l'apprenti.

A lecture du CERFA correspondant à la préparation du bac pro, je note les irrégularités suivantes :

- Dans la rubrique « Apprenti », il est indiqué : « Situation avant le contrat – 10 » c'est-à-dire salarié. Sauf erreur de ma part par rapport aux données en ma possession, la mention 7 – En formation au CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, avant signature d'un contrat d'apprentissage (article L6222-12-1 du code du travail). En effet, le jeune a dû en principe commencer le cycle de formation dès septembre 2021 et réglementairement, avait 6 mois pour trouver une entreprise tout en étant accompagné par le CFA. Il est évoqué des lenteurs administratives qui pourraient expliquer que le délai des 6 mois réglementaires ait été dépassé....

- Dans la rubrique « Le contrat », Type de dérogation : 21 (soit Réduction de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage). Sauf erreur de ma part par rapport aux données en ma possession, il ne peut s'agir de réduction de la durée du contrat puisque la date de fin est indiquée en août 2024 (pour un début de formation en principe démarré en septembre 2021).
- Intitulé précis du diplôme préparé : Bac pro électricité (en lieu et place du BAC PRO - Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés RNCP25353
- Ce qui est le plus problématique : dans la rubrique « Date de début du cycle de formation : 14 mars 2022 ».

Selon l'article L6222-12 : « Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.

La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat. La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat ».

Or, sauf erreur de ma part, le début du cycle de formation date de septembre ou d'octobre 2021. Et la date d'exécution du contrat, du 14 mars 2022. Soit 7 mois...

Une remarque complémentaire : il est indiqué une durée de formation de 1575 h. Pour information, considérant la durée du contrat d'apprentissage (29 mois, de mars 2022 à août 2024), le volume horaire minimum est fixé au prorata-temporis de 1490 h (1850x29/36). Compte tenu des éléments précédents, et malgré la signature du contrat par l'employeur et l'apprenti, je souhaiterais que vous étudiez la possibilité de proposer un avenant au contrat :

- En remédiant aux irrégularités constatés, sauf à m'indiquer des éléments contraires dont je n'avais pas connaissance
- Et surtout à réétudier la possibilité de revoir la durée du contrat d'apprentissage pour une date de fin du contrat au 31/08/2023, si seulement vous le jugez possible à la suite du positionnement pédagogique conduit. **Vous voudrez bien me transmettre une copie de ce positionnement.**

Je rappelle si besoin que :

- le positionnement pédagogique est OBLIGATOIRE. les réductions ou les allongements de la durée des contrats d'apprentissage nécessitent la signature de convention tripartite (cadre défini réglementairement)
- toutes les références utiles et nécessaires sont accessibles depuis la page régionale : <https://www.ac-nice.fr/positionnement-pedagogique-en-apprentissage-122519>

#### 1.15.4 Positionnement et allongement de la durée du contrat

Une prolongation du contrat en cours d'exécution est-elle possible lorsque des difficultés dans la progression des apprentissages sont constatées ?

En effet, on trouve dans différents écrits (exemple dans ce guide à [l'adresse suivante](#) en page 28 ) les éléments suivants : Un contrat peut être prolongé en cours d'exécution lorsque des difficultés dans la progression des apprentissages sont constatées. Dans ce cas, en accord avec l'employeur et l'apprenti, l'organisme de formation propose un avenant au contrat, à la convention de formation et à la convention de durée ».

Or, nous ne parvenons pas à trouver une référence à un texte réglementaire qui autoriserait une prorogation du contrat en cours d'exécution. Cette disposition est-elle légale ?

Réponse de la DGEFP : Non. Le contrat d'apprentissage peut éventuellement être « prolongé » (avec le même employeur donc) que dans le cadre d'un échec à l'examen terminal pour au maximum un an pour « redoublement ».

Seul le « Précis de l'apprentissage » du ministère du travail fait foi pour les éventuelles interprétations du code du travail. Les autres documents sont sans valeur juridique.

Nous avons comme projet de mettre en place un CAP en 3 ans en alternance (contrat d'apprentissage) pour les « primo arrivants ». La première année serait spécifique avec un apprentissage linguistique spécifique (FLE).

Une première année sur 400 heures avec 152 heures de FLE et 248 heures d'atelier/technologie

Le reste du parcours se ferait sur 2 ans 400 heures en seconde année et 435 heures en année 3.

Je vais prendre l'attache de notre OPCO. Les entreprises nous suivraient sur le projet.

J'aurai souhaité avoir votre avis. Y-a-t-il des démarches particulières à faire ?

Le principe clef au cœur de votre message est le positionnement à l'entrée en apprentissage, qui autorise compte tenu du parcours antérieur de l'apprenti, de sa situation, de son projet professionnel .... d'aménager le parcours de formation, dans la durée et/ou le contenu pour répondre au maximum à ses besoins.

Ce type d'aménagement nécessite :

- qu'un positionnement en bonne et due forme soit réalisé
- qu'une décision d'aménagement de la durée du contrat (y compris du contenu de formation) soit prise consécutive à ce positionnement
- et de fait, qu'une convention tripartite d'allongement de la durée du contrat y compris les aménagements de contenu soit signée entre chaque entreprise, chaque apprenant et le CFA
- avec un préalable nécessaire : qu'un accord de l'OPCO en tant que financeur soit donné.
- et une précaution : la qualité de "primo arrivants" n'induit pas automatiquement un allongement du parcours en 3 ans, et il s'agira de ne pas enfermer chacun d'eux dans un même format de parcours quels que soient leurs parcours antérieurs.

Sur le sujet du positionnement, je vous recommande les fiches ressources suivantes extraites de la page internet régionale : [MCP - Positionnement en apprentissage](#)

dont le document de positionnement pédagogique en apprentissage "modèle" [MCP - Modèle positionnement pédagogique en apprentissage](#) y compris la convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage [MCP - Convention tripartite modèle PACA](#)

S'agissant de l'organisation de la première année, il me semblerait utile d'étudier la possibilité avec votre OPCO et dans le cadre du FLE, de leur proposer de passer le DCL (Français professionnel de 1er niveau) - cf <https://www.education.gouv.fr/le-diplome-de-competence-en-langue-dcl-2978>.

### 1.15.5 Aménagement dans le cadre d'une mixité de parcours

**Important** : la convention tripartite n'est pas nécessaire dans le cas de mixité de parcours (information communiquée par les OPCO).

Il s'agira de mentionner dans le CERFA, en utilisant la codification indiquée dans la notice :

- le diplôme le plus élevé précédemment acquis
- la dernière classe suivie
- le diplôme visé

Exemple extrait de la notice :

*Avant le contrat d'apprentissage, le candidat titulaire d'un baccalauréat général était en 1<sup>ère</sup> année de BTS qu'il souhaite poursuivre en apprentissage. Dans la rubrique « apprenti », indiquez :*

- « diplôme le plus élevé = 42 »,
- « dernier diplôme ou titre préparé = 54 »
- et « dernière classe suivie = 11 ».

*Dans la rubrique formation, indiquez « diplôme ou titre visé = 54 ».*

Je me permets de vous contacter car le CFA (...) a un « cas d'école » à vous soumettre concernant l'entrée en apprentissage en cours de cycle de formation.

Dans votre précieux document « étude du cas », il est indiqué que, dans le cas d'un apprenti ayant démarré le cycle de formation sous statut scolaire et souhaitant le poursuivre sous statut d'apprenti, la convention tripartite ne serait pas utile.

Nous avons un jeune qui a démarré sa formation dans notre CFA en 1<sup>ère</sup> année BTS (...) sous statut d'étudiant en septembre dernier. Or, il vient récemment de trouver un employeur susceptible de l'embaucher en contrat d'apprentissage.

Pourriez-vous nous confirmer que :

- la signature tardive d'un contrat d'apprentissage est possible dans ce cas, dès lors que la règle des « SFP 3 mois maximum sans contrat » ne s'applique pas, le jeune ayant bénéficié du statut d'étudiant et non pas de celui de stagiaire de la formation professionnelle
- le fait de noter dans la rubrique APPRENTI du CERFA « SITUATION AVANT CONTRAT : 3 » - statut étudiant – soit suffisant pour la validation du contrat d'apprentissage, la prise en charge par l'OPCO et l'inscription aux examens du BTS.

Merci d'avance pour votre éclairage sur ce sujet, qui pourrait permettre d'accepter des embauches tardives dans ce cas précis.

Je vous confirme qu'un apprenant ayant commencé un cycle de formation sous un statut (scolaire / étudiant / stagiaire de la formation professionnelle) peut poursuivre le même cycle sous un statut d'apprenti, sans obligation d'avoir recours à la signature d'une convention tripartite (sous réserve que la formation soit identique, en termes de diplôme et de spécialité professionnelle).

Cet élément est rappelé dans la fiche [Positionnement pédagogique en apprentissage](#).

Toutefois, je vous encourage à vous rapprocher de l'OPCO concerné, car, si cette position est partagée avec un grand nombre d'entre-eux, elle n'a pu faire l'objet d'un consensus général en l'absence de retour de tous les OPCO.

Je vous confirme également votre deuxième point. Je précise que vous devrez indiquer dans le CERFA le volume horaire correspondant au prorata temporis de la durée du contrat (cf les seuils renseignés dans la fiche ressource citée supra).

Je propose dans mon établissement le BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie sous statut scolaire. J'ai une élève qui a trouvé un employeur et souhaiterait faire son année de terminale en contrat d'apprentissage. Est-ce que cela est possible ou pas ?

Votre élève peut terminer son année en apprentissage. On parle de mixité de parcours.

Par contre, concernant votre cas précis, vous noterez les points suivants :

- la formation que vous dispensez sous statut scolaire est une formation privée hors contrat.
- L'apprentissage relevant de la formation initiale, il vous revient de respecter scrupuleusement la durée réglementaire de la formation en CFA (vous reporter si besoin à la fiche ressource [MCP - Positionnement et durées de formation](#) disponible également sur la page régionale). Et de respecter scrupuleusement le contenu des enseignements. La fiche ressource précédente est relativement claire à ce sujet. Une autre ressource peut être également un repère particulièrement utile : [MCP - Guide régional de référence pour les CFA \(NOUVELLE VERSION\)](#)

Un étudiant peut-il effectuer sa première année en initial et la seconde en alternance (contrat d'apprentissage). Dans ce cas la durée de stage est-elle celle inscrite au référentiel ou peut-elle être diminuée au prorata des mois passés en entreprise ?

C'est tout à fait possible et on parle dans ce cas de mixités de parcours (1<sup>ère</sup> année sous statut scolaire et 2<sup>ème</sup> année en apprentissage par exemple). J'ai pu écrire dans la Foire aux questions accessible depuis la page régionale également (en page 22) :

"Les mixités de parcours sont tout à fait possibles, c'est-à-dire des changements de statut durant le parcours de formation de l'apprenant (scolaire / apprenti voire stagiaire de la formation professionnelle).

Il vous revient de positionner ce candidat à l'apprentissage, comme vous devez obligatoirement le proposer à tout apprenti entrant en formation (...) et ce afin de pouvoir lui proposer une durée de contrat d'apprentissage et des modalités pédagogiques les plus adaptées. Il s'agira notamment de voir quel delta peut exister entre son année passée sous le statut scolaire et ses collègues apprentis en 1<sup>ère</sup> année pour proposer si besoin quelques aménagements dans la maquette pédagogique des 2<sup>ème</sup> année.

Si le résultat de ce positionnement conduit à proposer une durée du contrat d'apprentissage d'un an, le candidat devra attester d'un volume horaire d'enseignement min en centre de 675 h par exemple en BTS un an".

Dans votre exemple, la durée du stage est définie dans chaque règlement d'examen pour les candidats scolaires et les stagiaires de la formation professionnelle qui ne relèvent pas d'un contrat de professionnalisation. Cette durée ne peut être réduite par anticipation de la bascule du candidat en apprentissage la 2<sup>ème</sup> année de formation.

Un candidat en BAC PRO MV Option A nous dit avoir suivi au lycée Lurçat à Martigues les 2 premières années d'un BAC SN en formation initiale avec une impossibilité l'année de la première de réaliser ses PFMP correctement (COVID)

Contraint d'abandonner son cursus en initial scolaire, il souhaite se réorienter en apprentissage et suivre un BAC PRO MV Option A. Peut-il intégrer directement en première et passer ce nouveau BAC en 2 ans ou bien est-il obligé de se réinscrire pour 3 ans et du coup en seconde MV ?

C'est d'autant plus important qu'il n'est titulaire d'aucun CAP, il sortait il y a 2 ans de 3ème collège

Je vous invite à consulter la fiche "[Positionnement et durées de formation](#)". Un tableau de synthèse y est proposé pour les continuités de diplôme à diplôme.

Vous ne lirez pas pour autant la réponse à votre question, car on ne parle que d'un diplôme de bac pro acquis ou de niveau validé ... un positionnement pédagogique devrait pouvoir vous permettre d'étudier en profondeur les "équivalences" éventuelles, les expériences et les compétences développées qui pourraient être prises en compte dans le nouveau bac pro visé.

Seul un inspecteur de spécialité (Gilles Benhamou en l'occurrence pour le bac pro visé) sera en capacité de vous répondre plus précisément. Et comme il est proposé dans la fiche : « Pour des cas particuliers et/ou des doutes sur l'exactitude des parcours proposés, il est proposé aux équipes de direction et aux équipes pédagogiques d'avoir recours aux fiches conseils disponibles sur la page internet de référence (accès en [cliquant directement ici](#)), et en particulier la fiche suivante »

[MCP - Fiche conseil aménagement durée contrat d'apprentissage](#)

Je reviens vers vous concernant les éventuels allègements possibles lors d'une préparation à un BTS.

Si un étudiant souhaite s'inscrire dans un BTS (en 1<sup>ère</sup> Année) après avoir effectué une première année complète dans un autre BTS, peut-il bénéficier d'allègement pour les matières générales (CEJM ; CGE ; Anglais) ?

Ou doit-il à nouveau suivre tout le programme ?

Je suppose que cela doit dépendre de ses résultats de première année, mais je préfère m'en assurer (...).

La formation professionnelle repose sur un principe d'individualisation de la formation, individualisation qui repose elle-même sur un principe de positionnement systématique des alternants dès leur entrée en formation.

La fiche ressource "[Positionnement et durées de formation](#)" reste un document utile pour appréhender de manière exhaustive le sujet.

Aussi, le CFA qui accueillerait un alternant qui aurait suivi une 1<sup>ère</sup> année de formation dans un BTS, et qui ferait le choix de changer de diplôme à l'issue de sa 1<sup>ère</sup> année pourrait sur positionnement construire un parcours de formation aménagé qui tiendrait compte des enseignements communs aux deux diplômes (par exemple les enseignements généraux).

Il ne s'agit pas de dispenses puisque aucune unité de l'examen (professionnelle ou générale) n'a été certifiée et acquise.

Cet aménagement par contre ne peut conduire à une réduction en deçà du seuil minimum de volume horaire d'enseignement tel que fixé par le Ministère certificateur (cf décret pour rappel dans la fiche "[Positionnement et durées de formation](#)").

Sur positionnement, vous pouvez donc proposer un aménagement de la durée du contrat d'apprentissage, conduisant soit à une réduction, soit à un allongement de la durée du contrat. Et par voie de conséquence, à une réduction ou un allongement de la durée de formation calculé au prorata-temporis (cf mode de calcul explicité de manière très claire dans la PJ).

Je vous rappelle également que dans le doute, vous pouvez toujours solliciter le rectorat en utilisant les fiches conseils dédiées. Ces fiches se trouvent sur la page régionale "Apprentissage" (accès en [cliquant ici](#) ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/article/information-et-contrôle-pédagogique-122119>).

Extrait :

« La publication de fiches "conseils"

Les CFA peuvent utiliser des "Fiches Conseils" accessibles ici pour solliciter l'avis des inspecteurs sur les sujets suivants : la répartition des volumes horaires d'enseignement, les aménagements de la durée d'un contrat d'apprentissage, le recrutement d'un formateur (d'autres sujets pourront être traités en fonction des besoins). Chaque CFA fera parvenir la ou les fiches complétées au coordonnateur régional du contrôle pédagogique ([ce.drappic@region-academique-paca.fr](mailto:ce.drappic@region-academique-paca.fr) / à l'attention de Denis Herrero).

[MCP - Fiche conseil horaires enseignement apprentissage \(Mise à jour 6 juillet 2021\)](#)

[MCP - Fiche conseil aménagement durée contrat d'apprentissage \(Mise à jour 6 juillet 2021\)](#)

[MCP - Fiche conseil recrutement formateur \(Mise à jour 6 juillet 2021\)](#) »

Enfin, il existe selon le cas des alternatives à la situation rencontrée par vos apprentis : selon leurs parcours antérieurs, ils pourraient s'inscrire en candidats libres à la session 2022 (mais s'ils disposent des conditions nécessaires pour le faire - à lire dans le règlement d'examen et s'il est encore possible de modifier leur statut au niveau de la DEC de ...), voire basculer en contrat de professionnalisation (où les conditions réglementaires ne sont pas les mêmes pour se présenter à l'examen - cf la fiche ressource sur les [différences entre les contrats d'alternance](#) si besoin).

Nous sommes sollicités par des DDFPT ou des élèves de Terminale bac pro qui envisagent de passer en apprentissage en début d'année. Est-ce envisageable en réalisant un contrat d'apprentissage de 6 mois (1 à 2 mois après les examens) ? Auquel cas la durée de formation peut-elle être réduite selon la règle du prorata temporis à 337.5h pour un contrat de 6 mois? Est-ce concevable?

C'est effectivement tout à fait possible et même à encourager. J'imagine qu'ils poursuivront tout de même leur formation au sein du lycée.

Il vous faut procéder à un positionnement, un aménagement du parcours devra être prévu pour compenser les écarts avec la formation sous statut scolaire.

Dans ce cas, il est possible de signer le contrat au maximum jusqu'à fin août - tout début septembre (pour des entrées "limites" en mars ....

mais je suppose qu'il faudrait procéder à ce changement avant), de manière à garantir le respect de la durée minimale de 6 mois. D'autant plus si l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage est celle des PFMP....

Cf extrait des textes réglementaires (Fiche ressource « [Positionnement et durées de formation](#) », page 11. « La convention tripartite de réduction ou d'allongement qui fixe la durée de formation est prévue dans les cas suivants :

- si la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est 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 (...) 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. Cette possibilité est prévue au troisième alinéa de l'article L6222-7-1 du Code du travail.

- « La convention ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à six mois ou supérieure à trois ans ».

S'agissant du point suivant, l'apprenti justifiera du volume horaire min. d'enseignement pour se présenter à l'examen.

« La convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat est conclue sans préjudice du respect des obligations fixées par l'organisme certificateur pour l'inscription au diplôme ou titre à finalité professionnelle mentionné dans le contrat d'apprentissage ».

La durée est bien fixé au prorata-temporis comme vous l'indiquez (le volume est correct pour un contrat de 6 mois).

Attention toutefois à deux choses à mon sens :

- il faudra veiller à faire modifier l'inscription de vos candidats pour tenir compte de leur changement de statut (auprès de la DEC).
- étudier l'éventuelle incidence sur le CCF ....

Je me permets de vous solliciter car j'ai une question concernant le changement de statut d'un apprenant en cours d'année. Est-ce possible qu'un étudiant, sous statut initial en 1ère année, bascule en apprentissage en année 2 ? Si oui, sous quelles conditions ?

Est-ce qu'en année 1 l'étudiant doit quand même valider un minimum de semaines de stage ? ou est-ce le contrat d'apprentissage qui prime et auquel cas, y a-t-il une durée mini à réaliser en entreprise (6 mois) ?

Les mixités de parcours sont tout à fait possibles, c'est-à-dire des changements de statut durant le parcours de formation de l'apprenant (scolaire / apprenti voire stagiaire de la formation professionnelle).

Il vous revient de positionner ce candidat à l'apprentissage, comme vous devez obligatoirement le proposer à tout apprenti entrant en formation (cf pour mémoire la fiche "Positionnement et durées en formation" sur la page internet : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-accompagnement-et-contrôle-pédagogique-122119>), et ce afin de pouvoir lui proposer une durée de contrat d'apprentissage et des modalités pédagogiques les plus adaptés. Il s'agira notamment de voir quel delta peut exister entre son année passée sous le statut scolaire et ses collègues apprentis en 1ère année pour proposer si besoin quelques aménagements dans la maquette pédagogique des 2ème année.

Nous avons un jeune de 16 ans en 2nde Techno qui souhaite changer d'orientation.

Il souhaite faire le BAC Pro Commerce au CFA .... Le parcours apprentissage sur 3 ans peut-il être réduit à 2 ans suite un positionnement pédagogique ? Pour ma part j'ai du mal à envisager une réponse affirmative, mais si vous avez un cadre réglementaire, je suis preneur.

Le BO du 8 juillet 2009 relatif à la durée des contrats d'apprentissage pour la préparation du Baccalauréat professionnel (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020835566/2021-09-17/>), BO en vigueur au 17 septembre 2021, mentionne dans son article 2

"Par dérogation aux dispositions de l'article 1er, la durée du contrat d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est fixée à deux ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé ».

Considérant son parcours antérieur, cette dérogation ne peut lui être accordée.

Une remarque : vous évoquez le bac pro commerce. Vous parlez sans doute du Baccalauréat professionnel des métiers du commerce et de la vente, option A Animation et gestion de l'espace commercial ou option B Prospection et valorisation de l'offre commerciale ???

Pour les réductions ou allongements des durées des contrats d'apprentissage, et les aménagements des maquettes pédagogiques qui en résultent, je vous rappelle la possibilité de demander "conseil" à l'inspecteur en charge du suivi de ce diplôme ....via la fiche conseil accessible à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/19487/download>

Extrait de la page internet : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-accompagnement-et-contrôle-pédagogique-122119>

### 1.15.6 La règle du prorata temporis

Pour rappel, ce point spécifique est traité dans la fiche ressource « [Positionnement en apprentissage](#) » :

Le tableau suivant propose les principaux volumes horaires calculés au prorata-temporis en fonction de la durée du contrat d'apprentissage :

Volumes horaires min. par mois d'exécution du contrat (prorata temporis)	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
<b>CAP</b>	200	233	267	300	333	367	<b>400</b>	433	467	500	533	567	600	633	667	700	733	767	<b>800</b>	833	867	900	933	967	1000	1033	1067	1100	1133	1167	<b>1200</b>	
<b>BAC PRO</b>	338	394	450	506	563	619	<b>675</b>	731	788	844	900	956	1013	1069	1125	1181	1238	1294	<b>1350</b>	1392	1434	1476	1518	1560	1602	1644	1686	1728	1770	1812	<b>1850</b>	
<b>MC</b>	200	233	267	300	333	367	<b>400</b>																									
<b>BP</b>	200	233	267	300	333	367	<b>400</b>	433	467	500	533	567	600	633	667	700	733	767	<b>800</b>													
<b>BMA</b>	338	394	450	506	563	619	<b>675</b>	731	788	844	900	956	1013	1069	1125	1181	1238	1294	<b>1350</b>													
<b>BTS</b>	338	394	450	506	563	619	<b>675</b>	731	788	844	900	956	1013	1069	1125	1181	1238	1294	<b>1350</b>													

Au sujet du prorata temporis .... Nous nous interrogeons à la lecture de l'article D337-60

> [Article D337-60](#)

Version en vigueur depuis le 25 mai 2020

Modifié par Décret n°2020-624 du 22 mai 2020 - art. 2

La durée de la formation nécessaire à la préparation du baccalauréat professionnel par la voie de l'apprentissage dispensée en centre de formation d'apprentis est au moins égale à 1 850 heures conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail

En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage à deux ans ou à un an dans les conditions fixées par le troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, cette durée de formation ne peut être inférieure, respectivement, à 1 350 heures ou à 675 heures.

En cas de réduction de la durée de contrat d'apprentissage s'étendant de six mois à trois ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue au premier alinéa ou pour les cas de réduction de la durée du contrat à deux ans et un an s'appliquent prorata temporis.

Versions ▾

Liens relatifs ▾

Dans le cas de la réduction d'un contrat d'apprentissage à un an ou deux ans, quelle lecture faut-il avoir du 2ème et du 3ème alinéa ? Les deux alinéas traitent du même sujet (réduction voire allongement de la durée du contrat d'apprentissage), mais proposent deux réponses différentes.

Ou pourrait avoir deux lectures différentes :

Ex d'une réduction de la durée du contrat d'apprentissage en un an :

- Lecture du 2ème alinéa : 675 heures
- Lecture du 3ème alinéa : 617 heures (1850 / 3)

(Réponse de la DGESCO)

Une durée de formation minimale est définie en fonction du nombre d'années de formation.

Exemple en baccalauréat professionnel : 1850h, 1350h ou 675h pour respectivement 3, 2 ou 1 an de contrat.

Le prorata temporis s'applique à la durée pleine du contrat supérieur (on diminue la durée du contrat) :

- pour une formation en 26 mois, on applique le prorata sur  $1850 \times 26 / 36$  (soit environ 1336 h).
- pour une formation en 15 mois, on applique le prorata sur  $1350 \times 15 / 24$  (soit environ 844 h).
- pour une formation en 8 mois, on applique le prorata sur  $675 \times 8 / 12$  (soit 450 h).

Pour respecter le volume horaire d'enseignement fixé par décret du Ministère de l'Éducation nationale, concernant la session 2022, nous avons bien noté qu'il est admis de ne pas modifier les CERFA et donc de ne pas réduire le temps de présence en entreprise, nous n'avons donc qu'une seule solution, ajouter du temps de formation sur les jours de présence des apprentis en centre (+1 heure par jour). Toutefois, nous ne respecterons plus el volume hebdomadaire de 35 h contractuel de l'apprenti, ce temps supplémentaire ne lui sera pas payé.

(...) Sur le même sujet et pour être certain que l'apprenti sera bien inscrit à l'examen de BTS, nous avons un jeune apprenti entré en formation en Novembre 2020, son nombre minimum d'heures de formation pour s'inscrire à l'examen est bien de  $1350 \times 22 / 24$  ?

Proposition de réponse du coordonnateur

Pour la campagne 2023, effectivement la DEC n'acceptera plus de CERFA qui ne respectent pas les volumes horaires min. d'enseignement.

Pour 2022, et compte tenu du calendrier, nous ne demanderons pas de procéder par avenant, considérant les difficultés que les CFA rencontreront. Par contre, il revient au CFA de nous apporter les preuves du réaménagement des maquettes pédagogiques pour respecter ces seuils.

S'agissant de la proposition faite pour 2022, je rappelle si besoin que la durée réglementaire pour des apprentis mineurs est de 35 h (8h par jour max.). Certes, ces durées peuvent être augmentées pour les apprentis majeurs - pour plus de précisions, consulter l'annexe n°31 des pages 74 et 75 du [Guide d'autoévaluation des CFA](#).

Si vous faites ce choix, il s'agira de demander de réduire d'2 heures hebdomadaires le temps en entreprise, si du moins vous êtes sur un rythme de 2J en CFA / 3 J en entreprise.

Une autre alternative serait de proposer des contenus d'enseignement à distance, ou des modules d'accompagnement et/ou une semaine supplémentaire au CFA à l'approche des examens également.

Enfin, pour ta dernière question, la fiche "Positionnement et durées de formation" accessible depuis la page régionale apporte en principe des réponses.... mais j'entends la complexité de certains cas.

Une règle à mon sens si nous souhaitons de la clarté et de la logique : Le prora-temporis ne devrait s'appliquer qu'à des réductions ou des allongements de la durée du contrat d'apprentissage en bonne et due forme, à la suite d'un positionnement et de la prise en compte de compétences acquises et d'expérience professionnelle, et qui donneraient lieu à la signature de conventions tripartites (voir le point 3.3.3 de la fiche ressource Positionnement et durées de formation).

Ce ne serait donc pas le cas d'apprentis qui entrent tardivement en apprentissage, sauf ceux qui relèveraient d'un parcours particulier (compétences, expérience, .... y compris démarrage en scolaire et changement de statut en cours de parcours dans le cas de mixités de parcours pour lesquelles le temps de formation sous statut scolaire sera pris en compte dans l'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation).- cf page 15 de la [fiche Positionnement et durées de formation](#).

Il serait délicat, pour les apprentis arrivant tardivement en CFA, de leur proposer une durée de formation diminuée ... ce serait même problématique car ces apprentis devraient rattraper les enseignements non suivis, et dans un temps de formation réduit !!!

Ces entrées hors des périodes "conventionnelles" sont régies par les textes toutefois : Pour les entrées en formation, les textes autorisent des entrées dans la limite de 3 mois avant ou 3 mois après le démarrage du cycle de formation. Et des dates de fin d'exécution du contrat dans un délai de 2 mois après la date des examens.

Aussi, un apprenti qui entrerait en formation en novembre pourrait au maximum conclure un contrat d'apprentissage de 22 mois (Dans le cas présenté, 2 mois en 2020 - 12 en 2021 et 6 en 2022 jusqu'en août).

Il est tentant pour les CFA d'appliquer le mode de calcul suivant :  $1350 \times 22/24$  (1237,50 h) mais ne faudrait-il pas davantage proposer un volume horaire équivalant à une durée de 24 mois (en comptant les heures que l'apprenti devra "rattraper", l'accompagnement qui lui sera proposé pour lui donner les mêmes chances de réussite qu'un apprenti arrivé plus tôt dans la formation) ?  
D'autant que le coût contrat versé au CFA sera le même .... dans ce cas, prévoir des modules d'accompagnement spécifique, des enseignements à distance pour le mettre au niveau....

Je me permets de vous contacter pour une question relative à la durée de formation minimum pour des diplômes de niveau Licence et Master. La réglementation du minimum de 400h de formation pour un contrat de 12 mois s'applique-t-elle aussi ?

(...) il est difficile de faire un contrat sur 12 mois (pour un redoublement par exemple) qui fasse 400h, et les OPCO valident les contrats tout en nous indiquant qu'il y a un problème sur le nombre d'heures.

J'ai beaucoup de mal à trouver des informations sur ce point.

(...) A moins que la solution pour être tranquille soit de faire systématiquement une convention tripartite de réduction de durée de parcours ?...

(...) La règle applicable, en l'absence d'autres seuils fixés par le certificateur, reste celle des 25% de la durée du contrat. En effet, il n'y a pas à ma connaissance de seuils minima fixés par le Ministère de l'enseignement supérieur.

Extrait de la fiche "Positionnement et durées de formation" (PJ si besoin - ressource accessible sur la page régionale : <https://www.ac-aix-marseille.fr/article/information-et-contrôle-pédagogique-122119>).

« La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23.

Article

L6211-2

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 ».

Nota bene : pour les diplômes relevant du Ministère de l'Éducation nationale, seul le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 s'applique.

Dans mes calculs, je compte effectivement 400 h min.

Mode de calcul à partir de la durée légale du travail à temps plein sur 1 année fixée à 1607 h :

$1607 \times 25/100 = 401,75$  h.

Sur le sujet du "redoublement" dont vous faites allusion, je vous invite à vous reporter dans cette foire aux questions à la partie spécifique en pages 14 et 15.

En résumé, le redoublement est spécifique au format scolaire. En apprentissage, il se heurte généralement au refus de l'OPCO (financier). Le code du travail autorise seulement une prolongation de la durée du contrat d'un an dans le cas d'un échec à l'examen.

Enfin, vous évoquez le sujet de la réduction de la durée de contrat. Je vous invite de même à vous reporter à la fiche ressource spécifique accessible depuis [la page régionale](#) dédiée à l'information et au contrôle pédagogique (« [Positionnement et durées de formation](#) »). Dès l'instant où l'apprenti peut justifier de connaissances et de compétences issues de son parcours antérieur sur la base desquelles le positionnement conclue à une possibilité d'un aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou dans certains cas allongement), la réglementation l'y autorise. Pour rappel, la fiche ressource revient sur les situations qui nécessitent la signature d'une convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage. La base horaire sera toujours de 400 h min.

Notre demande est de savoir s'il était possible de former un candidat (déjà diplômé et dispensé du domaine général) sur une durée de 2 ans mais avec un nombre d'heures de formation inférieur à 835 heures sur 2 ans. Notre souhait serait de pouvoir les former sur env 535 heures sur les 2 années de contrat (semaine de révision comprise), soit 250 en 1ère année et 285 en 2ème année.

Je comprends que la DGESCO et les OPCO se soucient des effets pervers que pourraient entraîner des assouplissements ainsi que de ses conséquences financières. Dans le cas évoqué, il serait normal que le CFA perçoive un financement au prorata de ce qui serait réellement effectué (535/835, soit 64% d'un financement classique).

Même en réduisant le financement des CFA qui proposeraient cette formule, le coût total pour les OPCO et pour l'Etat serait un peu plus élevé qu'une formation réduite sur 1 an. Mais ce type de parcours sur 2 ans permettraient aussi aux candidats d'acquérir une expérience plus solide, ce qui permettrait à moyen terme, de faire probablement plus d'économies que le surcoût initial (moins de périodes de chômage, accès à des postes mieux rémunérés...).

Le seuil fixé par le Ministère certificateur peut être considéré à mon sens comme un garde-fou, pour éviter certaines dérives, et conserver à ce jour encore l'apprentissage faisant partie de la formation professionnelle initiale.

A ce jour également, le mode de calcul du coût contrat est basé sur la durée de la formation elle-même dépendant de la durée du contrat d'apprentissage.

La proratisation telle que vous l'indiquez n'est pas envisagée (à ma connaissance). Peut-être que la fusion "probable" entre les contrats d'alternance appellera des évolutions de ce type .... ?

Je ne mets pas en question la maturité professionnelle acquise avec une durée de contrat aussi long, notamment dans les métiers que l'on connaît (artisanat par exemple, ...) ; J'interroge simplement la modalité, le contrat d'apprentissage et le diplôme visé qui, compte tenu des éléments apportés, ne sembleraient pas répondre à l'objectif que vous vous fixez.

### 1.15.7 Le cas des entrées en apprentissage en cours de cycle

Dans le cas d'un CERFA portant les dates du 2/5/22 au 30/6/23 avec comme durée de formation 861h, la convention tripartite est-elle obligatoire ?

Si le positionnement ne permet pas de conclure le fait que le jeune dispose des connaissances et des compétences nécessaires et utiles pour lui permettre de préparer le diplôme en X mois (pour une arrivée en mai N et une fin du contrat en juillet N+1, soit 15 mois), et via conventionnement tripartite qui explicite de manière claire les raisons qui ont conduit à cette réduction de la durée du parcours, il ne sera pas possible d'inscrire cet apprenti à la session d'examen à N+1.

Sauf s'il s'agit d'un apprenti ayant démarré le cycle de formation sous statut scolaire par exemple et souhaitant le poursuivre sous statut d'apprenti. On retrouve ces éléments dans le CERFA dans la rubrique "L'apprenti". Dans ce cas, la convention tripartite n'est pas utile.

#### 1.15.8 Le cas particulier du positionnement réglementaire pour la formation initiale (statut scolaire) et la formation continue

Nous avons une candidate en BTS comptabilité gestion qui a fait une 1ère année en apprentissage et qui vient d'entrer en 2ème année en formation initiale.

En BTS CG, les étudiants doivent faire 10 semaines de stage (5 à 6 semaines en 1ère année et 4 à 5 semaines en 2ème année).

Cette candidate n'a fait qu'une semaine de stage de 2ème année et ne veut plus aller en entreprise pour la suite du stage.

Dans ce cas là est-ce que la 1ère année d'apprentissage couvre les 10 semaines de stage.

La candidate se présente sous le statut de scolaire et non pas d'apprentie. Certes, elle peut si besoin prendre appui sur ses périodes de formation en milieu professionnel en apprentissage de l'an passé comme support de ses épreuves professionnelles, notamment l'épreuve E6 - Parcours de professionnalisation.

Dans les pages 113 à 116 du référentiel du BTS CG, il est clairement indiqué que le candidat sous statut scolaire doit justifier d'un "nombre de semaines de cinq à six semaines consécutives en fin de première année et une période de quatre à cinq semaines consécutives en deuxième année".

Aussi, mais Georges Merle en qualité d'inspecteur en charge du BTS CG pourra amender librement mon analyse, la candidate se présentant sous le statut de scolaire doit pouvoir justifier de ces 4 à 5 semaines consécutives en 2ème année pour se présenter à l'examen, sauf à ce que l'établissement propose un aménagement du parcours de formation, y compris une réduction de la durée du stage par exemple dans le cadre d'un parcours personnalisé en établissement scolaire pendant la période de stage de la promotion, pour des renforcements, des approfondissements ...

Mais cela relève d'une demande de positionnement réglementaire à proposer par l'établissement.

Pour rappel, la circulaire régionale pour la campagne 2023 des demandes de positionnement réglementaire a été publiée dans les deux bulletins académiques d'Aix-Marseille et de Nice en juin dernier, et a fait l'objet d'une communication à tous les OF par le service des examens et concours.

Dans chaque FIL Apprentissage, une fiche ressource "[Positionnement pédagogique VS réglementaire](#)" et [la page internet dédiée au positionnement](#) sont accessibles.

Je précise que les demandes de positionnement réglementaire doivent être déposées au maximum 1 mois après l'entrée en formation du candidat.

Les délais sont passés. Il faut inviter la candidate à terminer sa PFMP en cherchant à optimiser sa période de formation dans une structure

Dans le référentiel, il est mentionné que "les deux stages peuvent être réalisés dans des organisations différentes". Il s'agira pour elle de chercher une structure "différente".

#### Suite à une alerte du service des examens et concours

Je suis informé de la situation de l'une de vos candidates, âgée de 15 ans, que vous souhaiteriez inscrire en CAP (...) en 1 an.

J'avais cru comprendre qu'il s'agissait d'une apprentie, ce qui explique le fait que j'ai été sollicité directement, mais le document en bas de ce message mentionne le statut scolaire.

Le cycle classique pour préparer un CAP est de deux ans. Toute réduction ou allongement de la durée du cycle de formation en formation initiale sous statut scolaire comme en formation continue doit faire l'objet d'un positionnement réglementaire, et de justificatifs qui font ensuite l'objet d'une instruction du corps d'inspection. Et d'une décision du Rectorat.

**Aussi, la demande des parents de la candidate de réduire la durée de la formation en un an n'est pas recevable, sauf à avoir fait l'objet d'une demande de positionnement réglementaire en bonne et due forme et d'un avis favorable du Rectorat.**

En tant que CFA, vous êtes informé, via les FILS d'actualité Apprentissage, de l'existence d'une page internet dédiée au positionnement, tant pédagogique (pour les apprentis) que réglementaire (pour les scolaires et les stagiaires de la formation continue), et la fiche ressource intitulée "[Positionnement pédagogique VS réglementaire](#)" en rappelle également les éléments clés.

Le lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-reglementaire-vs-pedagogique-123077>

Ces demandes de positionnement réglementaire doivent être déposées au maximum 1 mois après l'entrée en formation des candidats.

#### Je vous prie de trouver en PJ 4 dossiers de positionnement d'élèves du micro lycée (...) en BCP (...)

Je vous remercie pour cet envoi.

#### **Mais ...**

La dématérialisation de la procédure de positionnement réglementaire pour la campagne 2023 a fait l'objet d'un message adressé par le service des examens et concours en juin dernier à tous les OF, dont à tous les EPLE ....

Cette même nouvelle procédure a fait l'objet de plusieurs communications via les FILS mensuels "Apprentissage" dont vous êtes, sauf erreur de ma part, destinataires comme tous les autres DDF de la région académique.

Cette même procédure a fait l'objet d'une publication au Bulletin académique d'Aix-Marseille et de Nice en juin dernier également.

J'évoque enfin ce sujet dans la FAQ dont il est question depuis le FIL Apprentissage (et même si le positionnement réglementaire ne concerne que la formation initiale sous statut scolaire et la formation continue).

Je vous rappelle qu'une page internet est toute entière dédiée au positionnement, dont au positionnement réglementaire (avec le lien vers la publication au BA).

Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-reglementaire-vs-pedagogique-123077>

Je vous invite à vous y reporter afin de respecter la procédure pour la campagne 2023.

Pour rappel, le dépôt est en principe limité à un mois après le démarrage de la formation.

#### Ma fille a été en contrat d'apprentissage pendant 2 ans pour son BTS (...) qu'elle a malheureusement échoué en juin 2023.



Elle poursuit à nouveau sa formation en 2<sup>ème</sup> année mais en initial pour passage à l'examen en 2024 (elle est inscrite à l'examen et elle passera uniquement les matières pour lesquelles elle a échoué - pour information elle garde le bénéfice du projet).

Pouvez-vous me dire si elle a l'obligation de faire le stage ? Étant donné qu'elle a déjà fait 2 ans en alternance ?

Si je résume la situation :

- Votre fille a échoué au BTS SP3S en juin 2023 alors qu'elle était apprentie.
- Elle avait la possibilité de proroger la durée de son contrat d'un an en contrat d'apprentissage, mais elle a préféré opter pour une formation sous statut scolaire.
- Sous ce statut, et considérant son parcours précédent, un aménagement de la formation peut lui être proposé dans le cadre d'une procédure de positionnement réglementaire.

Je vous invite à le rappeler à l'établissement de formation.

Page internet dédiée au positionnement réglementaire : <https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-reglementaire-vs-pedagogique-123077>

Circulaire régionale encadrant les demandes de positionnement réglementaire : <https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA972/SGRA972-5.pdf?ts=1687161607>

Point de vigilance : cette demande doit être faite au plus vite par l'établissement de formation, en règle générale dans la limite d'un mois après l'entrée en formation.

Je me permets de vous contacter au sujet des dossiers de positionnement dématérialisés.

J'ai déposé 5 dossiers de positionnement numérisés le 26 septembre (...) Deux dossiers sont en cours de traitement. A quel moment et sous quelle forme allons nous avoir un retour sur ces deux dossiers ?

Par contre, je n'ai pas encore fait la procédure dématérialisée pour les 3 autres dossiers envoyés précédemment par mail à savoir :

- (...) titulaire d'un CAP HCR et admis en 1<sup>ère</sup> Bac Pro CSR
- (...) d'un CAP HCR et admis en 1<sup>ère</sup> Bac pro CSR
- (...) d'un CAP Cuisine et admise en 1<sup>ère</sup> BAC PRO CSR.

Après étude de l'article "Art. D 337-57 Sont admis, en cours de cycle, en classe de première professionnelle dans les établissements mentionnés à l'article D. 337-56, sur demande de la famille ou de l'élève, s'il est majeur, et après avis du conseil de classe de l'établissement d'origine, les candidats titulaires d'un diplôme de niveau V obtenu à la session précédant l'inscription, dans une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé (...)", il me semble que cela n'est pas nécessaire.

Pouvez vous me le confirmer par retour de mail ?

Le dossier de (...) a été déposé dans la plateforme le 29 septembre, passé en instruction le 30 et traité actuellement par l'inspectrice (...).

Idem pour (...). La [circulaire régionale](#) indique un traitement dans un délai max. d'un mois.

Extrait : « La décision de positionnement intervient au plus tard un mois après l'accusé réception de la demande et obligatoirement avant la clôture de l'inscription à la session d'examen Je viens de relancer l'inspectrice via la plateforme ».

Je rappelle que le positionnement réglementaire vise, par l'analyse des parcours antérieurs de certains candidats (études, expérience professionnelle, diplômes obtenus, etc.) à demander un aménagement du parcours de formation, en centre et/ou en entreprise, pour en fixer la durée qui sera prise en compte par le service des examens lors de l'inscription aux épreuves.

Dans les 3 cas présentés, si aucun aménagement du parcours tant en entreprise qu'en lycée n'est demandé en vue de l'inscription à l'examen, la demande n'est pas nécessaire.

Cela aurait été sans doute différent pour des élèves venant de CAP dans des familles de métiers différents du bac pro cible.

Nous nous interrogeons sur la demande de "positionnement réglementaire des candidats" que nous venons de recevoir.

Nous avons dans l'établissement 2 cas d'élèves qui pourraient relever de ce positionnement:

- 1 élève qui a obtenu un premier CAP l'an dernier et qui passe un nouveau CAP en 1 an
- 1 élève qui a fait 2 ans de BAC Pro ASSP et qui va basculer en 2<sup>e</sup> année de CAP et donc passer ce CAP en 1 an

Doit-on inscrire ces deux élèves? Ils ne bénéficient pas d'aménagement particulier sur la formation (participent à tous les cours et stages prévus)

Les deux cas peuvent avoir des traitements différents :

- 1<sup>er</sup> cas : 1 élève qui a obtenu un premier CAP l'an dernier et qui passe un nouveau CAP en 1 an

Considérant la circulaire n° 2020-002 du 15-1-2020 (Lien : <https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo3/MENE1937738C.htm>), et les textes réglementaires rappelés dans la fiche ressource "Positionnement - L'essentiel" (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/23366/download>), la réduction de la durée du parcours à un an est possible uniquement après positionnement réglementaire et décision du Recteur.

- 2<sup>ème</sup> cas : 1 élève qui a fait 2 ans de BAC Pro ASSP et qui va basculer en 2<sup>e</sup> année de CAP et donc passer ce CAP en 1 an

Sur la base de l'article D337-57,

Art. D 337-57 [D. 337-56](#), sur demande de la famille ou de l'élève, s'il est majeur, et après avis du conseil de classe de l'établissement d'origine, les candidats titulaires d'un diplôme de niveau V obtenu à la session précédant l'inscription, dans une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé (...).

- Si votre élève vise un CAP dans la spécialité du baccalauréat professionnel initialement préparé, dans ce cas le positionnement réglementaire n'est pas requis
- Le cas échéant, une demande de positionnement réglementaire est requise.

Art. D 337-58 Sur décision du recteur d'académie prise après avis de l'équipe pédagogique de la classe de l'établissement d'accueil, peuvent également être admis en formation sous statut scolaire des candidats qui ne relèvent pas des articles [D. 337-56](#) et [D. 337-57](#).

Pour ces candidats, la durée de formation requise est soumise à une décision de positionnement prise dans les conditions fixées aux articles [D. 337-62](#) et [D. 337-63](#). Cette décision peut avoir pour effet de réduire ou d'allonger la durée du cycle. Cependant, pour les candidats justifiant de certains titres, diplômes ou études, cette durée de formation peut être fixée par arrêté du ministre chargé de l'éducation.

Suite au mail envoyé, dans lequel il était précisé :

**« Pour les candidats sous statut scolaire ou stagiaire de la formation professionnelle »**

Une procédure régionale encadre le positionnement dit réglementaire, valable uniquement pour les candidats scolaires et les stagiaires de la formation continue.

Une page régionale internet est dédiée spécifiquement à ce sujet, accessible :

- depuis le site de l'académie d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-reglementaire-vs-pedagogique-123077>
- et depuis le site de Nice : <https://www.ac-nice.fr/positionnement-reglementaire-vs-pedagogique-122519>

Le document unique de positionnement détaille par le menu la procédure, le circuit de réception et de traitement des demandes ainsi que le calendrier, accessible [en cliquant directement ici](#) ou par exemple à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/23369/download> », j'aurai besoin d'un éclaircissement sur ces points :

- Ce positionnement est-il nécessaire pour les élèves inscrits en 1ère bac pro et issus de 2nd générale?
- Doit-on utiliser le document en vigueur dès cette année ou peut-on celui du BA 2018-07-02 que j'ai prévu pour les élèves de BMA non titulaire du CAP SDG?

D'une part, le positionnement réglementaire ne doit pas se confondre avec les dispositifs passerelles initiés sous la responsabilité des services de l'information et de l'orientation.

D'autre part, les établissements utiliseront dans la mesure du possible le document unique de positionnement version 2022 qui est l'aboutissement d'un travail de concertation à l'échelle régionale. Toutefois, pour cette rentrée, et compte tenu de la possible méconnaissance des établissements de la nouvelle procédure, le recours aux anciens documents de positionnement sera toléré. Par contre, le respect des délais et du circuit de l'envoi et du traitement des dossiers devront être strictement respectés.

J'en profite pour vous solliciter et vous demander conseil au sujet d'une problématique toute particulière :

- nous avons répondu à l'AO Région et avons eu le bonheur d'être retenus sur un certain nombre de formations
- plus particulièrement sur un BTS GTLA en formation continue
- la commande de la Région fait mention d'un volume de formation de 1080h pour 210h de parcours en entreprise
- sauf erreur de ma part 12 semaines minimum de stage sont nécessaires pour pouvoir se présenter à l'examen national

Réglementairement sommes-nous en mesure de proposer cette formation dans les limites horaires définies par la commande ou devons-nous revoir celle-ci avec la Région eu égard aux instructions réglementaires relatives au passage de l'examen ?

Dans le référentiel du BTS GTLA (par exemple à cette adresse : [https://transport-logistique.spip.ac-rouen.fr/IMG/pdf/bts\\_gta\\_tpl.pdf](https://transport-logistique.spip.ac-rouen.fr/IMG/pdf/bts_gta_tpl.pdf)), il est écrit en page 50 :

- a. Candidat en situation de première formation ou en situation de reconversion La durée de stage est de 12 à 14 semaines.
  - b. Candidat en situation de perfectionnement Les certificats de stage peuvent être remplacés par un ou plusieurs certificats de travail attestant que l'intéressé a occupé au moins un des emplois cités dans le profil professionnel du diplôme (cf. annexe I a Emplois concernés). Les activités confiées doivent être en cohérence avec les exigences du référentiel des activités professionnelles et conformes aux objectifs définis précédemment. Elles doivent avoir été effectuées en qualité de salarié à plein temps pendant six mois au cours de l'année précédant l'examen ou à temps partiel pendant un an au cours des deux années précédant l'examen.
- (...)

3 – Aménagement de la durée des stages La durée cumulée obligatoire des stages est de 12 à 14 semaines. Elle peut être réduite soit pour une raison de force majeure dûment constatée soit dans le cas d'une décision d'aménagement de la formation ou d'une décision de positionnement. Cette durée cumulée ne peut être inférieure à 8 semaines. Dans tous les cas, une autorisation de dérogation du recteur est nécessaire. Le jury est informé de la situation du candidat.

Deux éléments de réponse en fonction du statut de vos candidats (extraits de la fiche ressource sur les différences entre les contrats d'alternance disponible depuis la page régionale à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21583/download>)

HYPOTHESE 1 : votre public cible uniquement des demandeurs d'emploi, dans le cadre d'un dispositif financé par Pôle emploi.

Dans ce cas, il n'y a pas d'exigences réglementaires pour le volume horaire en CFA (mais ce qui est exigé pour les stagiaires de la formation professionnelle dans le cadre des contrats de professionnalisation pourrait être également votre référence à mon sens).

Pour la durée de formation en entreprise, il est indiqué :

« Pour les stagiaires engagés dans une formation hors contrat de travail (le cas des demandeurs d'emploi essentiellement), une période de formation professionnelle minimale en entreprise est obligatoire. Cette durée est spécifiée dans le règlement d'examen de chaque diplôme.

A noter : Pour les référentiels non rénovés récemment, se reporter à l'[arrêté du 22 juillet 2019](#) fixe pour certaines spécialités de certificat d'aptitude professionnelle la réduction de la durée de période de formation en milieu professionnel de 16 semaines à 14 semaines. Sinon, la durée de la période de formation professionnelle peut toujours être aménagée à la suite d'un positionnement (dit réglementaire) sur la base d'expériences professionnelles dans le périmètre de compétences du diplôme. La demande de positionnement doit être dûment complétée et validée par le Recteur d'académie pour être prise en compte par les services des examens et concours du Rectorat lors de l'inscription du candidat. Ce positionnement réglementaire intervient au plus tard le mois d'entrée en formation du candidat.

Je précise que ce positionnement est individuel et ne peut être réalisé pour un groupe donné d'apprenants. Toutes les informations utiles et nécessaires à l'adresse suivante, par exemple depuis le site d'Aix-Marseille via le portail "Apprentissage" : <https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-pedagogique-en-apprentissage-vs-reglementaire-en-scolaire-et-en-formation-continue-123077>

- HYPOTHESE 2 : votre public cible uniquement des stagiaires de la formation professionnelle

Pour la durée de la formation en centre ; il est écrit :

« De 15 à 25% de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures (sauf dérogation de branche).

Plus précisément :

*La période alternant les enseignements théoriques en organisme de formation et pratiques en entreprise (période d'action de professionnalisation) est située au début d'un contrat de professionnalisation réalisé en contrat à durée indéterminée. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, elle occupe toute la durée du contrat.*

*Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.*

*Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la période d'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures.*

*Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un contrat unique d'insertion, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, etc.), soit pour certaines qualifications ».*

### 1.16 Aménagement du contenu du parcours de formation

Deux apprentis actuellement en CAP première année, ont un diplôme les dispensant des épreuves d'enseignement général.

Les aménagements sur le site de ..... sont impossibles, cette première année a été longue pour deux apprentis. Afin d'éviter des ruptures nous aimerions leur proposer pour la deuxième année l'aménagement suivant : présence deux jours semaine, sur 2 alternances différentes

semaine 1 : lundi mardi TCAP G1

semaine 2 : Lundi mardi TCAP G2

le reste de la semaine se déroulant en entreprise

Ces apprentis n'assisteraient plus qu'à l'enseignement professionnel et le chef d'œuvre. Les 400 heures seront assurées mais ils seraient rattachés à deux groupes différents.

Cet aménagement vous semble-t-il cohérent même si le reste du groupe est à 35 heures semaine.

Vous conviendrez qu'il est difficile de vous apporter une réponse claire compte tenu du peu d'éléments à disposition.

Il est certain que, compte tenu des dispenses en enseignement général et du contexte que vous décrivez, un réaménagement du programme de formation est nécessaire.

Puisqu'il n'y a pas eu de positionnement ni de réduction de la durée du contrat d'apprentissage (du moins je le suppose), le choix de ne cibler que les enseignements professionnels + le chef d'oeuvre me semble a priori adapté. Mais cela suppose, compte tenu de la dimension transversale du chef d'oeuvre, que des temps type accompagnement avec des enseignants de l'enseignement général soient programmés selon un rythme à déterminer pour suivre le projet de chacun des apprentis. Et que le changement de groupes par alternance suppose un suivi plus individualisé des apprentissages, entre entreprise et CFA.

Le volume horaire min. d'enseignement en CFA reste à 400h.

La situation appelle de ma part les remarques suivantes :

- Toute dispense aux épreuves de l'enseignement général ne doit pas automatiquement conduire à supprimer du programme de formation les enseignements généraux. Ces enseignements transversaux contribuent à la socialisation et à l'insertion professionnelle des apprenants. Ils peuvent être également un levier dans la poursuite d'études. C'est bien le positionnement de chaque apprenti à son entrée en formation qui permet aux équipes pédagogiques de construire un parcours le plus adapté à chaque situation, dans sa durée et son contenu.

Sur le sujet du positionnement, je vous recommande la consultation de la page dédiée au positionnement ([lien direct](#)), y compris les fiches ressources

[MCP - Positionnement en apprentissage](#)

dont le document de positionnement pédagogique en apprentissage "modèle"

[MCP - Modele positionnement pedagogique en apprentissage](#)

y compris la convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage

[MCP - Convention tripartite modele PACA](#)

- Je m'interroge sur la réalité des positionnements des apprentis avant le démarrage de leur formation. On pourrait s'étonner d'un modèle de parcours en deux ans proposé systématiquement à tout apprenant, y compris ceux pouvant justifier de diplômes de niveau 4 (voire parfois plus). Vous évoquez l'impossibilité d'aménager les parcours sur le site d'Avignon, je ne sais pas à quoi cela correspond ni les raisons qui expliquent cette situation. Mais le fait est que vous devez sans doute questionner en équipe la notion de positionnement, et également faire évoluer vos emplois du temps pour permettre ces individualisations de parcours attendues.

Indicateur n°9 Le prestataire informe les publics bénéficiaires des conditions de déroulement de la prestation.

#### 1.16.1 Les alternatives proposées à une personne sans contrat d'apprentissage à l'issue des 3 mois réglementaires

Quelles alternatives proposées à une jeune qui ne parvient pas à trouver, malgré notre accompagnement, un contrat d'apprentissage sachant que nous arrivons au terme de l'échéance de la période des 3 mois réglementaire ?

D'une part, rappeler effectivement l'obligation qui est faite à chaque CFA dans le cadre de l'article [L6231-2](#) d'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, en leur proposant un statut de stagiaire de la formation professionnelle dans la limite de 3 mois.

D'autre part, s'interroger sur la nature des difficultés rencontrées par la personne en différenciant celles qui peuvent résulter directement d'elle-même (l'accompagnement du CFA peut porter dans ce cas, et en appui de partenaires experts comme Pôle emploi ou d'autres partenaires externes, sur la rédaction du CV, la préparation de l'entretien d'embauche ....) de celles qui résulteraient d'une incohérence manifeste entre le diplôme visé et les besoins du territoire et la nature des secteurs d'activité de proximité.

Enfin, esquisser quelques solutions alternatives pour régulariser la situation :

- Se rapprocher de l'OPCO EP (chargé sur le plan national d'assurer le statut de stagiaire de la formation professionnelle à ces personnes rencontrant les mêmes difficultés) qui peut être de bons conseils, quitte à encourager la personne à cibler d'autres secteurs d'activité plus en tension et d'autres diplômes .....
- Se rapprocher de Pôle emploi qui peut disposer d'une offre de formation adaptée et financée dans le cadre du marché régional de formation .....
- Dans les cas extrêmes, et pour les CFA doublés d'un OF, proposer une poursuite de formation à la charge de la personne sous le statut d'étudiant et dans le cadre d'une formation initiale.

Indicateur n°10 Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.

### 1.16.2 Les aménagements de parcours de formation

Nous avons deux situations à vous soumettre :

- la première : un apprenti de moins de 16 ans ayant démarré un contrat en bac pro en septembre 2022, et dont le contrat a été rompu, le jeune étant depuis en décrochage ... le déclic tant attendu étant arrivé en février, il semble qu'il ait trouvé un nouveau projet qui le motive. Dans un nouveau secteur d'activité (l'automobile) et un nouveau diplôme (CAP). Pouvons-nous lui proposer un allongement de la durée d'un contrat qu'il s'apprête à signer avec une entreprise pour l'amener jusqu'à une passation de ses examens en juin 2025 ? Cette entreprise souhaiterait qu'il soit rapidement autonome dans son activité ...
- la seconde : un apprenti jeune étranger et dont le positionnement pédagogique initial a conduit à proposer un allongement de la durée du contrat d'apprentissage à 3 ans (CAP). A l'issue du 1<sup>er</sup> semestre de formation, il s'avère que cet apprenti cumule les bonnes notes et la maîtrise de la langue, même si la maîtrise de la langue française n'est pas totale encore, n'est plus un frein pour réussir son diplôme en 2 ans. Pouvons-nous le présenter à la session 2024 ?

Les deux situations font la part belle au principe d'individualisation de la formation au cœur de la pédagogie de l'alternance (cf [Guide pratique de la pédagogie de l'alternance](#) – Observatoire nationale de la métallurgie et Opco 2i).

Pour le premier cas, si l'OPCO en valide le principe, et les parties prenantes (employeur, apprenti et équipe pédagogique du CFA) y sont favorables, il est de votre responsabilité de proposer un parcours aménagé de formation de plus de deux ans ... sur la période de février à juin, il ne peut être proposé à cet apprenti de suivre le cycle de formation démarré en septembre dernier ... et de lui proposer de redémarrer le cycle à la prochaine rentrée. Par contre, et puisque la priorité doit être donnée à la sécurisation de son parcours et de ses premiers temps en entreprise, vous pouvez aménager le rythme d'alternance pour ce 2<sup>ème</sup> semestre en privilégiant : des alternances plus longues en entreprise, et des alternances en CFA concentrées sur des contenus sur les savoir-être en entreprise, des activités simples et accessibles lui permettant de gagner en autonomie (relative toutefois compte tenu de son âge) en entreprise, mais aussi des renforcements en français, en mathématiques appliquées au secteur d'activité. Une attention particulière devra sans doute être portée à la santé et à la sécurité au travail, compte tenu de son âge et de son secteur d'activité, avec le renforcement du lien avec le maître d'apprentissage. Dans ces alternances au CFA, et puisqu'il ne sera pas aussi simple que cela d'aménager des contenus spécifiques à cet apprenti, je souhaiterais vous encourager à développer le tutorat / le mentorat entre pairs, en ciblant par exemple des apprentis de 2<sup>ème</sup> année de CAP voire des apprentis de niveau supérieur. Il s'agira pour vous de valoriser cet engagement de ces apprentis, en valorisant les compétences qu'ils vont développer (dans certains cas, valider des compétences dans le cadre de la préparation de leur diplôme) voire les attester sous des formes diverses.

Pour le deuxième cas, si de même l'OPCO en valide le principe, et les parties prenantes (employeur, apprenti et équipe pédagogique du CFA) y sont favorables, il vous reviendra de procéder par avenant, code 36 « Autres changements (réduction de durée, ...) ». Et de suivre attentivement la suite de la formation ....

Que pouvons-nous répondre à un arrêt maladie fournie par un médecin qui précise un état de pré- burn out d'une apprentie, qui nécessite selon lui un arrêt momentanée (et à durée indéterminée) de sa participation uniquement aux alternances en CFA ? Je précise que l'apprentie est redoublante BTS NDRC (elle est inscrite à toutes les épreuves de la prochaine session), et ne souhaite pas suivre d'enseignements à distance car elle aurait besoin de faire une coupure scolaire, sans être en arrêt de travail.

Tout CFA est tenu dans le cadre des missions mentionnées dans l'article [L6231-2](#), « d'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ».

Dans ces devoirs, il y a bien évidemment **le suivi obligatoire de la formation en CFA**.

Il est utile dans les éléments que vous porterez à sa connaissance de l'apprentie de rappeler les articles suivants du [Code du travail](#)

#### Article L. 6223-4

L'apprenti est lié à son entreprise par contrat de 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 ».

L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié, Il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec accusé de réception rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prise à son encontre compte tenu des dispositions du

code du travail. **L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.**

Article L6221-1

« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. **L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation** ».

Art. L. 6222-24

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.

Du côté du certificateur (en l'occurrence le Ministère de l'Éducation nationale), l'inscription à l'examen (à n-6 à 7 mois avant l'examen) et la présentation aux épreuves lors de la session d'examen sont subordonnées au suivi de volumes horaires min d'enseignement, dont les seuils sont fixés par décret (décret n°2020-624 du 22 mai 2020).

« Pour les diplômés professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :

CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)

Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1an)

Mention complémentaire : 400 heures (1 an)

Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)

Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)

BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an).

Vous aurez noté que tout apprenti a également des droits, et notamment d'avoir accès à des aménagements du parcours de formation compte tenu de ses spécificités (le cas par exemple d'apprentis RQTH) mais également dans le cas de besoins éducatifs particuliers, dont résultant de certificats médicaux.

L'enjeu étant la poursuite de la formation compte tenu de ces besoins, temporaires ou non, afin de ne pas hypothéquer ses chances de réussite à l'examen.

Pour vous répondre directement, et à mon sens :

- Un contrat d'apprentissage d'un an accessible après l'échec à un examen d'un apprenti suppose le respect du volume horaire d'enseignement défini par décret (dans ce cas calculé au prorata temporis, soit pour 12 mois en BTS, 675h). Il ne peut y avoir de dérogation en la matière, d'autant plus que cette apprentie est inscrite à l'ensemble des épreuves (aucun bénéfice de notes).
- Il vous fait répondre à la situation de l'apprentie, en proposant une alternative d'une durée courte (1 à 2 alternances par exemple) pour acter la situation de l'apprentie, en programmant d'ores et déjà un nouvel entretien à l'issue de cette période afin d'étudier les possibles.
- Face à cette situation, il faut avoir pleinement conscience qu'un état jugé par le médecin de pré-burn out ne peut conduire à un traitement différent entre entreprise et CFA. Cette situation de suspension à durée indéterminée de la formation en CFA mais de maintien en entreprise (pour ne pas suspendre le contrat de travail et la rémunération qui va avec) ne peut être recevable au-delà de cette première période, et il conviendra de rappeler à l'employeur et à l'apprentie ses obligations (cf articles du code du travail cités supra) et les risques encourus par l'apprentie pour son examen.
- Sur ce sujet, et si aucun aménagement n'est trouvé avec l'apprentie pour lui permettre de suivre en présentiel et/ou à distance les enseignements en CFA, il conviendra de l'informer que ces absences « injustifiées » (car ne pouvant être valables sous cette forme sélective entre CFA et entreprise) seront signalées au service des examens et concours et transmises au président du jury qui pourra de fait les prendre en compte lors de la délibération qui actera ou non la diplomation de l'apprentie.
- Pour ne pas aller à cet extrême, je vous conseille d'étudier, une fois passée la période d'une à deux alternances en CFA, quelques aménagements possibles au mieux en appui de professionnels experts, partenaires internes ou externes à votre structure, Pour limiter la « surcharge émotionnelle » de l'apprentie, il pourrait être proposé un emploi du temps entièrement à distance, ou à mi-temps en présentiel. Tout en fixant également un calendrier avec un retour progressif au présentiel par période (et bilan en fin de chaque période). A mon sens, il faudrait cibler les demi-journées voire les journées pour lesquelles vous êtes en capacité de proposer une modalité de formation hors CFA, par la remise des contenus d'enseignement au préalable et des temps de remédiation en présentiel voire à distance.
- J'ai pleinement conscience que vous ne souhaitez pas créer de précédents sans doute, avec le risque de voir se multiplier d'autres demandes de ce type pour des raisons diverses et variées, du moins éloignées de celles qui font l'objet de ce message. Mais en y répondant, vous poussez également votre CFA à s'ouvrir à cette question de l'individualisation de la formation, et vous y gagnerez des marges de progrès importants.

Vous êtes toutefois, en votre qualité de responsable pédagogique, libre de suivre ces recommandations. Mais vous savez sans doute aussi que, le cas échéant, vous pourriez exposer votre CFA à des suites si une saisine faite par la famille devait porter sur une absence d'accompagnement de l'apprentie, ayant pu donner lieu à une rupture de contrat.

Je vous sollicite au sujet d'une demande qui émane d'un parent d'une apprentie.

Nous avons reçu une demande d'aménagement du temps de formation la concernant.

Un certificat médical, nous attestant que l'état de santé de l'apprentie nécessite un aménagement, nous a été adressé. La mère nous a indiqué qu'il s'agissait d'une phobie scolaire.

La demande de la mère est la suivante : Permettre à cette apprentie d'assister uniquement aux cours par demi-journée, et le reste du temps de se former sur la base des cours transmis par les enseignants.

Je m'interrogeais sur la validité de cette demande. Sommes-nous tenus d'y accéder?

Dans le cas d'une réponse négative de votre part, quelle démarche doit entamer la famille pour permettre le maintien en formation de cette apprentie?

Tout CFA est tenu dans le cadre des missions mentionnées dans l'article [L6231-2](#), « d'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ». Dans ces devoirs, il y a bien évidemment le suivi obligatoire de la formation en CFA.

Vous aurez noté que tout apprenti a également des droits, et notamment d'avoir accès à des aménagements du parcours de formation compte tenu de ses spécificités (le cas par exemple d'apprentis RQTH) mais également dans le cas de besoins éducatifs particuliers, dont résultant de certificats médicaux.

L'enjeu étant la poursuite de la formation compte tenu de ces besoins, temporaires ou non, afin de ne pas hypothéquer ses chances de réussite à l'examen.

Pour vous répondre directement, et à mon sens :

- Vous ne pouvez pas ne pas répondre aux difficultés exprimées par cette apprentie.
- Par contre, la proposition d'aménagement du parcours de formation pourrait être réétudiée avec la famille, et si possible en appui de professionnels experts, partenaires internes ou externes à votre structure. Si besoin, je peux vous mettre en relation avec des membres de la mission de lutte contre le décrochage scolaire proche de votre structure pour vous aider dans votre démarche.
- En effet, j'ai conscience du besoin de limiter la surcharge émotionnelle de l'apprentie en proposant un emploi du temps à mi-temps en présentiel, et il s'agit sans doute d'y répondre dans la limite du possible dans un premier temps. Tout en fixant également un calendrier avec un retour progressif au présentiel par période (et bilan en fin de chaque période). A mon sens, il faudrait cibler les demi-journées voire les journées pour lesquelles vous êtes en capacité de proposer une modalité de formation hors CFA, par la remise des contenus d'enseignement au préalable et des temps de remédiation en présentiel voire à distance.
- J'ai pleinement conscience que vous ne souhaitez pas créer de précédents sans doute, avec le risque de voir se multiplier d'autres demandes de ce type pour des raisons diverses et variées, du moins éloignées de celles qui font l'objet de ce message. Mais en y répondant, vous poussez également votre CFA à s'ouvrir à cette question de l'individualisation de la formation, et vous y gagnerez des marges de progrès importants.

Vous êtes toutefois, en votre qualité de directrice de CFA, libre de suivre ces recommandations. Mais vous savez sans doute aussi que, le cas échéant, vous pourriez exposer votre CFA à des suites si une saisine faite par la famille devait porter sur une absence d'accompagnement de l'apprentie, ayant pu donner lieu à une déscolarisation et à une rupture de contrat.

C'est pourquoi, et si vous estimiez difficile pour votre CFA d'y répondre, votre accompagnement pourrait aussi porter sur l'aide à la recherche d'un autre CFA, et notamment proposant une offre de formation entièrement à distance pour poursuivre sa formation. Et dans ce cas, de procéder par avenant avec modification du lieu d'exécution du contrat (Case 37 dans la partie « Le contrat » du CERFA).

Finalement, cette question interpelle directement la capacité des CFA à individualiser le parcours de formation de chaque apprenti. Par principe, et le positionnement pédagogique en est le principal vecteur, les parcours de formation devraient prendre en compte les besoins qui émergent de ce bilan. Au-delà des difficultés que cela pose, et nous en sommes tout à fait conscient, il faudrait sans doute que les CFA puissent :

- Etudier la possibilité d'aménager dans leurs emplois du temps, des plages dédiées à l'individualisation des parcours de formation.
- Travailler au développement de la multimodalité des formations (dont la possibilité de proposer tout ou partie des contenus de formations selon des modalités de formations ouvertes et à distance).

Vous aurez noté que ces recommandations figurent dans le FIL rouge qui fixe les priorités pédagogiques pour 2022-2023 (relatif à l'indicateur QualiOpi n°10) – cf en suivant pour rappel.

Extrait du [FIL rouge 2022-2023](#) page 14

**Aménagement du contenu de formation, de l'accompagnement et du suivi** en fonction des résultats des positionnements des apprentis et des bilans intermédiaires programmés à échéances régulières (réf. indicateur n°11) :

- En agissant sur le format des emplois du temps :  
*Structuration des emplois du temps entre temps collectifs et temps plus individualisés, banalisés pour des accompagnements adaptés aux positionnements des apprentis (d'un même groupe, d'un même niveau de formation, d'un même diplôme voire d'un même niveau de diplômes – dès l'instant où les besoins sont identiques)*  
*Proposition de barrettes d'enseignement sur les temps banalisés, pouvant évoluer d'une unité de formation à une autre.*  
*Par la programmation de bilans intermédiaires sur l'ensemble de la durée du contrat d'apprentissage (individuels et collectifs) pour suivre les évolutions de chaque apprenti, et si besoin rétroagir sur la formation en prévoyant les régulations nécessaires (remédiation, adaptation en fonction des besoins dans la classe, dans le CFA, dans l'entreprise).*
- En construisant en équipe un programme modulaire d'accompagnement, à mobiliser en fonction des besoins des apprentis et dans tout ou partie des unités de formation.

**Aménagements plus particulièrement détaillés** pour les apprenti(e)s en situation de handicap et les sportifs de haut niveau (de la durée du contrat et/ou du contenu et des modalités de mise en œuvre).

**Développement de la multimodalité des enseignements** dans l'emploi du temps (en présentiel, à distance, ... en autonomie, semi-dirigé, ...) pour diversifier les modalités d'apprentissage et tenir compte des besoins et spécificités de chaque apprenti.

Extrait de la fiche pratique « [Tableaux stratégiques de formation](#) » (page 3)

« *Étape n°9 : Développer la multimodalité dans les dispositifs de 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 (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).

Cf. annexe « Développer la multimodalité dans les dispositifs modulaires de formation – Fiches conseils », Région Pays de la Loire (octobre 2016).

Dès l'instant où l'établissement aura à faire face à une mixité de publics, et pour une même ingénierie de formation, il suffira de jouer sur cette multimodalité pour atteindre les mêmes objectifs en terme de compétences à atteindre.

Ainsi, pour une compétence donnée ou un objectif professionnel à atteindre, les modalités pour y parvenir pourront varier en fonction du statut de l'apprenant et des modalités de formation qui lui seront propres.

Pour autant, la multimodalité ne suffira pas à compenser les différences dans les parcours des apprenants, et il conviendra de programmer des compléments d'heures spécifiquement dédiés à chaque statut d'apprenant dès leur retour d'alternance ».

### 1.16.3 Cas particuliers liés aux référentiels des diplômes

Je souhaite avoir des précisions sur l'épreuve E32 Projet Entrepreneuriat.

**En effet, selon le référentiel (page 159), les candidats peuvent élaborer un projet par groupe de 4 personnes. Il n'est pas précisé si cette option est possible pour les apprentis?**

Si oui, quelques questions pratiques:

Les membres du groupe de travail peuvent-ils présenter le même dossier lors de leurs passages à l'oral pendant l'examen final ?

Si oui : doivent-ils compléter de façon individuelle avec leur propre journal d'implication dans le projet?

Si non : doivent-ils seulement présenter l'équipe dans leur dossier, inclure le travail de chacun des membres, et remettre une "interprétation" personnelle du dit "projet en commun"?

Pour ces questions qui relèvent strictement de la compétence de l'IA-IPR économie gestion en charge du suivi du diplôme, je vous invite à vous rapprocher de l'inspectrice Véronique Wurster ([veronique.wurster@ac-aix-marseille.fr](mailto:veronique.wurster@ac-aix-marseille.fr)).

### 1.16.4 La gestion des alternants en mixité de public

Nous organisons pour la nouvelle rentrée scolaire une mixité des publics en classe de BTS ... dans notre établissement privé sous contrat.

Nous avons quelques interrogations à ce sujet : Existe-t-il des documents qui peuvent aider les enseignants à mettre en œuvre leur pédagogie dans le cadre de la mixité des publics ?

Je partage avec vous un document relativement synthétique et intéressant produit par une collègue de Nantes sur le sujet (<https://www.ac-nantes.fr/media/16349/download>).

S'agissant de ce que je considère être l'élément stratégique et central de la pédagogie par alternance à mettre en place, et ce quel que soit le statut de l'apprenant (à savoir construire un tableau stratégique de formation par compétence), je ne pourrais que vous conseiller de prendre appui sur le document régional "Fiche pratique TSF" disponible depuis la page "Information et contrôle pédagogique" (comme d'autres fiches ressources que je vous recommande également).

Quel(s) bénéfice(s) de la mixité des élèves sous statut scolaire et apprenti dans la dynamique de classe, l'adaptation pédagogique, la nécessité de pratiques explicites et claires ?

D'un point de vue général, l'apprentissage est une modalité de formation fortement encouragée dans la voie professionnelle.

Pour les établissements relevant de l'Éducation nationale, toutes les formes de mixité (publics et parcours) doivent permettre d'assurer le développement de l'apprentissage dans les établissements publics et privés sous contrat.

En outre, la transformation de la voie professionnelle offre une plus grande liberté aux apprenants de choisir au cours de leur parcours les modalités de formation les plus adaptés à leurs besoins et à leurs attentes. Qu'elles relèvent du statut scolaire ou du statut d'apprenti voire de stagiaire de la formation professionnelle.

Les éléments ci-après propose de réunir les éléments clefs sur toutes les formes de mixité, de parcours de publics.

Extrait d'une fiche ressource académique « Mixité de public et mixité de parcours » (Denis Herrero).

Avant-propos : la mixité dans quelques textes

Dans la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

La Loi offre une plus grande complémentarité entre la formation initiale (scolaire et par apprentissage) et la formation continue, ouvrant les groupes d'apprenants à des formes de mixité entre :

- élèves, étudiants en formation initiale sous statut scolaire ou par apprentissage
- salariés à temps plein ou partiel dans le cadre d'un parcours de validation des acquis de l'expérience
- salariés à temps plein ou partiel dans le cadre du compte personnel de formation
- salariés à temps plein ou partiel dans le cadre du plan de développement des compétences
- salariés en CDI dans le cadre d'une reconversion ou d'une montée en qualification au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail (dispositif Pro-A Promotion par alternance)
- personnes en situation de handicap dont la cible est renforcée dans le cadre de la Loi.

Dans le cahier des charges national pour l'obtention ou le renouvellement du label « Campus des métiers et des qualifications » et campus catégorie excellence.

« L'offre de formation développe la mixité des publics et des parcours. Elle facilite les changements de statuts si nécessaire (...)

Le campus développe des actions favorisant l'orientation et l'attractivité des métiers. Il fait évoluer la représentation sociale, notamment vers l'égalité professionnelle des métiers ».

Dans le CPRDFOP Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur 2016 – 2021(en cours de réactualisation)

Orientation n°1 : Orienter vers l'emploi

« Œuvrer en faveur de la mixité professionnelle

Équilibrer les représentations des femmes et des hommes dans les différentes spécialités et voies de formation contribue à développer le vivier de recrutements. Les entreprises qui disposent d'équipes diversifiées ont une meilleure réactivité et une plus grande capacité à innover »

Orientation 2 : La formation professionnelle initiale, levier du développement économique

Expérimenter la modularisation de plusieurs diplômes

Les enjeux de personnalisation des parcours et de réduction ou d'augmentation de la durée de formation génèrent une demande croissante de souplesse dans les contenus de formation. La reconnaissance des acquis, en formation initiale, et la validation partielle, en formation continue, compléteront ces cursus modulaires.

(...) Développer la mixité des parcours, dans une perspective qui permette à un lycéen ou un apprenti, d'alterner dans son cursus des années sous statut scolaire et en apprentissage. Cette souplesse sécurise l'apprenti et l'employeur. Dans le cursus conduisant aux Baccalauréat professionnel, ce dispositif n'impose pas à l'entreprise des contrats de trois ans, ce qui est de nature à engager plus aisément un employeur.

Engagement : Favoriser les parcours entre les différentes voies de formation

Des parcours permettant à un lycéen de commencer son cursus en formation scolaire et de le poursuivre en apprentissage seront développés.

Ces parcours sont dits « 2+1 », « 1+2 » ou « 1+1 » selon le nombre d'années qui est réalisé sous l'un ou l'autre des statuts. Cela revient à proposer à un lycéen qui prépare un baccalauréat professionnel d'effectuer les deux premières années en scolaire et la dernière année en apprentissage ou bien d'effectuer la première année en scolaire et les deux dernières années en apprentissage. Pour un étudiant qui prépare un BTS, il pourrait faire la première année en scolaire et la dernière année en apprentissage. Ces 66 parcours doivent être accompagnés d'un dispositif assurantiel qui garantit au jeune le déroulement du cycle jusqu'à l'examen final, notamment dans le cas où il ne pourrait pas accéder à un contrat d'apprentissage.

Orientation 4 : Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle continue

Expérimenter les parcours mixtes de Validation des acquis

Sur la base de diplômes ou d'autres certifications modularisés, ouvrir des possibilités de parcours de VAE qui mélangent la reconnaissance des acquis et la validation de modules de formation destinés à compléter le diplôme ou la certification visés (...).

#### Définition de la mixité

On entend par « mixité des publics », le fait de mélanger dans un même dispositif de formation (séquence d'enseignement, modules de formation, ...), des apprenants sous différents statuts (par exemple, élèves et apprentis).

La mixité des publics est de fait une mixité des statuts.

On entend par « mixité des parcours » la possibilité offerte à l'apprenant de pouvoir alterner, au cours de son parcours de formation, différents statuts. La transformation de la voie professionnelle promeut des formes de mixité de parcours

- en CAP, de type 1+1, soit une année sous un statut (scolaire ou apprenti) et une année sous un autre statut (voire 1+2 ou 2+1 dans le cas d'un parcours en trois ans),
- et en baccalauréat professionnel de type 1+2 ou 2+1, soit une année sous un statut et deux années sous un autre statut, ou deux années sous un statut et une dernière année sous un autre statut.

Dans la majorité des cas, le statut d'apprenti est privilégié pour les fins de parcours mixtes compte tenu du gain de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle.

Dans les faits, la mixité de parcours est une réalité dans l'académie d'Aix-Marseille. Elle se pratique à l'initiative de l'apprenant en fonction d'opportunités diverses, mais elle est très rarement organisée, planifiée, structurée, et par là-même sécurisée.

Les mixités peuvent se limiter à la formation initiale (scolaire / apprenti), ou s'étendre selon le cas à la formation continue :

- stagiaire de la formation continue,
- salariés,
- demandeurs d'emploi.

Les mixités de publics et les mixités de parcours peuvent également être articulés entre-elles.

Au-delà, le terme de mixité peut également être utilisé pour encourager toutes les initiatives en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (mixité de genres).

Ce document ne traite que de la mixité de publics et de parcours.

#### Pour quelles valeurs ajoutées ?

La mixité offre de réelles opportunités tant pour l'apprenant que pour les structures qui la mettent en œuvre.

La mixité de parcours offre une réponse à la demande des jeunes, des familles et des entreprises. Elle est également une réponse à la sécurisation des parcours. Elle est enfin un plus en terme d'insertion professionnelle pour ceux qui terminent leur formation par la voie de l'apprentissage.

La mixité des publics de son côté est une réponse de manière réactive à des demandes ponctuelles avec une certaine souplesse, sans grande prise de risque financière. Elle permet le maintien de formation à faible flux pour des métiers en tension. Elle favorise un enrichissement réciproque entre apprenants, mais également entre enseignants et formés. Sur ce dernier point, il faut réaffirmer la richesse que constitue l'hétérogénéité d'un public en formation, d'autant plus importante avec des stagiaires de la formation continue. La gestion de l'hétérogénéité suppose un changement de posture des enseignants.



**Plus précisément**Pour les apprenants

- Permettre d'atteindre l'âge et la maturité nécessaires pour entrer en formation par apprentissage
- Valoriser et exploiter les compétences développées en entreprise
- Avoir la possibilité de choisir différentes modalités d'apprentissage au cours de son parcours de formation
- Faciliter l'entraide et le partage d'expérience de pair à pair
- Accéder plus facilement à l'emploi après l'apprentissage

Pour les enseignants

- Diversifier les modalités d'apprentissage
- Travailler en étroite relation avec les entreprises (co-formation)
- Replacer les situations de travail au cœur des apprentissages - enrichir les situations d'apprentissage en établissement par les apports professionnels des alternants et par là-même, valoriser leurs expériences
- Développer des dynamiques de groupes, type collectifs d'apprenants « pair à pair » au bénéfice des apprentissages

Pour les entreprises

- Faciliter le recrutement côté entreprises sur des durées de contrat plus courts

Pour les établissements de formation

- Offrir une diversité de parcours vers la réussite, qui tient compte des aspirations et des besoins de chacun
- Répondre à une demande croissante des jeunes et des entreprises
- Réinstaurer une dynamique de coopération et de confiance avec le monde économique et professionnel, notamment local
- Donner des marges d'autonomie à l'établissement sur le plan financier, pour partie par des jeux de mutualisation Education nationale / coût apprenti. Ces marges donnent la possibilité de financer des temps de prise en charge spécifique pour les scolaires d'une part, pour les apprentis d'autre part.
- Consolider et maintenir des formations (notamment celles à fort taux d'insertion et à faible flux) en sécurisant leur financement (scolaire et apprenti)
- Maintenir des jeunes en formation au sein de l'EPL.

Conditions préalables

S'engager dans la mixité implique :

- une démarche de projet pilotée (académique / établissement)
- une volonté de l'équipe pédagogique et un travail d'équipe indispensable (équipe pluridisciplinaire et inter-catégorielle, partenaires). A cela s'ajoute la stabilité des équipes ;
- une anticipation des démarches et travaux à conduire
- un nouveau rapport au temps (rythme d'alternance, durée des formations) et à l'espace d'acquisition des connaissances et des compétences (entreprises / établissement de formation).

La mixité suppose de ce fait :

- une formalisation des conditions de sa mise en œuvre,
- l'articulation des rythmes d'alternance entre scolaires et apprentis (en prenant en compte notamment les périodes de formation en milieu professionnel des élèves / étudiants, leurs vacances scolaires et les périodes d'examen)
- une individualisation de la formation pour adapter le parcours à chaque situation,
- le recours au numérique pour renforcer les relations entre les acteurs, maître d'apprentissage – apprentis – formateurs, pour évaluer par compétences et suivre les apprentissages, mais aussi proposer d'autres modalités d'accès aux connaissances et au développement des compétences (notamment en autonomie),
- une pédagogie prenant davantage en compte les situations professionnelles vécues par l'apprenti (échanges d'expériences, séquences de formation basées sur ces situations professionnelles).

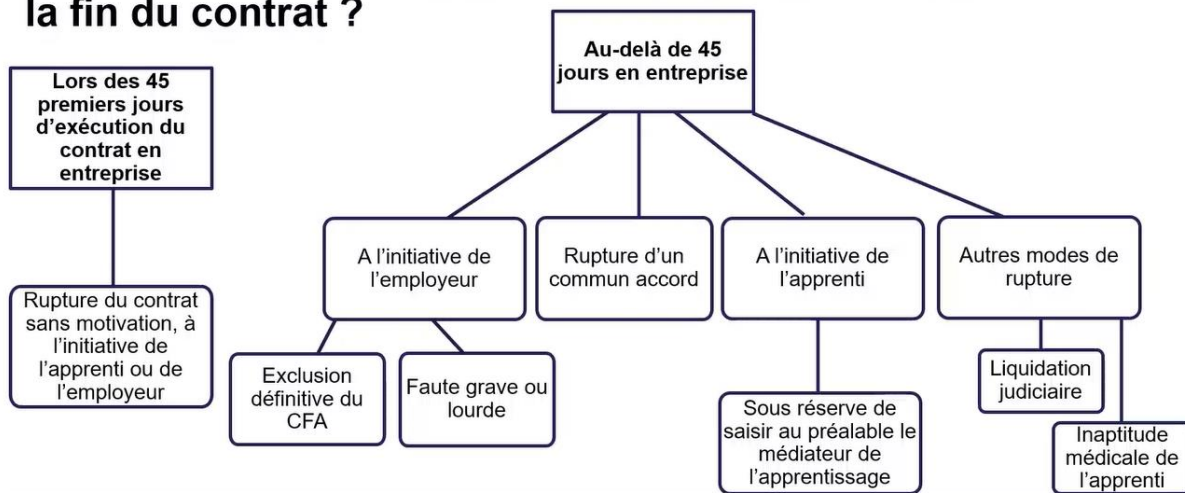
Indicateur n°11 Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.

Indicateur n°12 Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.

### 1.17 Prévenir les ruptures de contrat

Extrait du webinaire du Ministère du travail du 27 juin 2023 ([enregistrement à consulter ici](#)).

## Est-il possible de rompre un contrat d'apprentissage avant la fin du contrat ?



+ possibilité de rompre le contrat à l'issue de l'obtention de son diplôme sous réserve d'avoir informé l'employeur dans un délai d'un mois

### 1.17.1 Le changement d'entreprise

Ne voulant pas commettre d'erreur, je me permets de vous contacter à nouveau au sujet de (...).

(...) s'apprête à changer d'entreprise d'accueil dans le cadre de son apprentissage. La date prévisionnelle de début de contrat a été fixée au 09/11/2023.

Afin de sécuriser le changement d'employeur, j'ai conseillé à (...) de demander une promesse d'embauche. A ce jour, j'attends le retour de la fiche de renseignements pour procéder à la rédaction des éléments contractuels.

L'employeur actuel de (...) a donné un accord de principe oral afin d'acter une rupture d'un commun accord.

Dans ce cas précis, doit-on solliciter l'accompagnement d'un médiateur ?

Je rappelle que vous disposez de toutes les informations utiles et nécessaires dans les fiches Qualité présentées par indicateur QualiOpi / Eduform dans le dernier FIL d'actualité spécial rentrée 2023.

Pour ce qui concerne les éléments réglementaires liés au contrat d'apprentissage, la fiche à consulter porte sur l'indicateur 12 : "Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours".

Extrait de la fiche [Q12E21](#)

1er cas : La rupture du contrat d'apprentissage d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti

« Appelée aussi rupture « amiable », une rupture anticipée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage) peut être ainsi conclue, par accord mutuel des deux parties initiales au contrat d'apprentissage (et sans nécessité de motif particulier). Une convention écrite en double exemplaire co-signée par les parties est nécessaire (employeur et apprenti). Elle fixe notamment la date de fin effective de la relation contractuelle. Si le contrat d'apprentissage a été conclu avec un mineur, et donc également son représentant légal, une convention de rupture d'un commun accord devra également porter de manière complémentaire, pour la partie salariale, la signature du représentant légal en plus de celle de l'apprenti si ce dernier est, à la date de conclusion de la rupture, toujours mineur ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

(...)

Le médiateur est saisi :

- À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail).
- En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).
- Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).

Il n'est donc pas utile à ce stade de la situation, de saisir le médiateur. Il aurait été utile de le saisir dès la connaissance de différend entre les parties, mais puisqu'une issue semble se dessiner, le médiateur n'a pas a priori à être sollicité. Il vous reviendra toutefois de sécuriser la période à venir, notamment dans le cadre de votre obligation d'accompagnement.

Pourriez-vous me préciser, s'il vous plaît, s'il est possible à une apprenante inscrite en CAP AEPE de changer d'employeur à ce stade de l'année scolaire ?

Il est certain qu'il faut tout faire pour éviter les ruptures de contrat.

Toutefois, le changement d'employeur est toujours possible, et à n'importe quel moment du cycle de formation, mais il faut s'assurer avant la rupture de contrat, qu'un nouvel employeur peut signer un nouveau contrat et surtout que ce changement ne mette pas en difficulté l'apprenti dans la préparation de son examen.

Si les raisons le justifient, le changement doit se faire sans délai.

### 1.17.2 La gestion de l'absentéisme des apprentis – Mise à jour 4 décembre 2023

Important : une fiche ressource complète sur le sujet est publiée sur la page régionale « Information et contrôle pédagogique »  
Lien direct [en cliquant ici](#) ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/26566/download>

Comme suite à notre conversation téléphonique de ce jour, je vous confirme que nous avons des interrogations concernant (...), en phobie scolaire. Je viens d'avoir l'employeur au téléphone qui est d'accord pour signer le contrat, mais si elle a trop d'absences, que ce soit en entreprise ou au CFA il fera une rupture pendant la période d'essai.

Sur les faits que vous décrivez (absence systématique en CFA), pour une élève de moins de 15 ans et en passe de signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise au sein de laquelle elle a fait des stages durant son parcours sécurisé vers l'apprentissage (dispositif régional d'accès à l'apprentissage pour les élèves de moins de 15 ans sortant de 3ème et ayant 15 ans avant le terme de l'année civile) :

- **Rappeler à l'employeur sa responsabilité de respecter les temps d'alternance en CFA**

Article L. 6223-4 : L'apprenti est lié à son entreprise par contrat de 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 ».

L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié, il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec accusé de réception rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prises à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail.

L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.

Article L6221-1 : « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ». Ainsi, en cas d'absence non justifiée, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements. Il pourra par exemple adresser un ou des avertissements par courrier recommandé au jeune (ou à son représentant légal s'il est mineur), et procéder à une retenue sur salaire.

Art. L. 6222-24 : 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.

- **Rappeler au CFA qu'il est tenu dans le cadre des missions mentionnées dans l'article L6231-2, « d'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ».** Dans ces devoirs, il y a bien évidemment le suivi obligatoire de la formation en CFA. Le message est clair de la part de l'entreprise : si les absences devaient se prolonger, le contrat serait rompu. Vous aurez noté que tout apprenti a également des droits, et notamment d'avoir accès à des aménagements du parcours de formation compte tenu de ses spécificités (le cas par exemple d'apprentis RQTH) mais également dans le cas de besoins éducatifs particuliers, dont résultant de certificats médicaux. Sur ce point, l'apprenti étant un salarié, c'est bien le médecin du travail qui peut attester par un certificat de la nécessité d'un aménagement de la formation tant en entreprise qu'en CFA. Mais la phobie scolaire ne peut être un critère nécessaire et suffisant.
- **Etudier les alternatives** : Le CFA propose après la médiation en interne avec l'apprenti et les représentants légaux, un document de type « contrat d'engagement », dans lequel chacune des parties s'engage dans la résolution des problèmes rencontrés, si besoin avec des aménagements proposés par chacun. Ce contrat est assorti d'un calendrier avec des objectifs à respecter. A défaut, les dispositions prévues dans le règlement intérieur s'appliqueront (application des seuils de dépassement des volumes horaires d'absence - cf fiche ressource [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)). La proposition d'aménagement du parcours de formation est étudiée avec la famille, et si possible en appui de professionnels experts, partenaires internes ou externes à votre structure. Si besoin, je peux vous mettre en relation avec des membres de la mission de lutte contre le décrochage scolaire proche de votre structure pour vous aider dans cette démarche. Pour limiter une possible "surcharge émotionnelle" de l'apprenti, le contrat pourrait proposer un emploi du temps à mi-temps en présentiel. Tout en fixant également un calendrier avec un retour progressif au présentiel par période (et bilan en fin de chaque période). A mon sens, il faudrait cibler les demi-journées voire les journées pour lesquelles vous êtes en capacité de proposer une modalité de formation hors CFA, par la remise des contenus d'enseignement au préalable et des temps de remédiation en présentiel voire à distance. J'ai pleinement conscience que vous ne souhaitez pas créer de précédents sans doute, avec le risque de voir se multiplier d'autres demandes de ce type pour des raisons diverses et variées, du moins éloignées de celles qui font l'objet de ce message. Mais en y répondant, vous poussez également votre CFA à s'ouvrir à cette question de l'individualisation

Finalement, cette question interpelle directement la capacité des CFA à individualiser le parcours de formation de chaque apprenti. Par principe, et le positionnement pédagogique en est le principal vecteur, les parcours de formation devraient prendre en compte les besoins qui émergent de ce bilan. Au-delà des difficultés que cela pose, et nous en sommes tout à fait conscient, il faudrait sans doute que les CFA puissent :

- Etudier la possibilité d'aménager dans leurs emplois du temps, des plages dédiées à l'individualisation des parcours de formation (cf la fiche ressource "[Maquettes pédagogiques en apprentissage](#)").
- Travailler au développement de la multimodalité des formations (dont la possibilité de proposer tout ou partie des contenus de formations selon des modalités de formations ouvertes et à distance - réf Indicateur 6 (Contenus et modalités pédagogiques) : Fiche [Q6E13](#))

Je me permets de revenir vers vous car nous rencontrons actuellement le même problème avec nos employeurs qui gardent nos apprentis en entreprise pendant leurs jours de cours (cela n'est pas tout le temps mais c'est souvent)

Ma directrice me parle d'un mail que vous nous aviez fait parvenir en précisant le volume horaire maximum d'absence pour nos jeunes afin de pouvoir les présenter aux examens ;

Pouvez-vous me le re faire parvenir si cela ne vous dérange pas ?

Car je souhaite l'envoyer aux employeurs pour piqure de rappel,

En appui de la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)", je vous recommande de suivre l'action 4

**Action n°4 : « Rappel à l'ordre » de l'employeur dans le cas de maintien répété de l'apprenti en entreprise pendant les alternances en CFA**

Par courrier avec rappel des textes réglementaires (cf en première page de la fiche ressource), et notamment de l'article L. 6223-4 du code du travail (« l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre (...).

A noter : en concertation avec l'employeur, certaines absences, quand elles sont accompagnées d'un justificatif valable et dans la mesure où les absences ne sont pas répétées et restent « à caractère exceptionnel », pourront être selon le cas excusées".

Je vous invite à reprendre ces textes réglementaires dans votre courrier.

Si les entreprises ne devaient pas modifier leur comportement, je vous remercie de m'en faire état tout de suite. Un signalement sera fait à l'inspection du travail.

Si vous ne deviez pas suivre cette recommandation, et que des apprentis venaient à nous signaler ces pratiques, votre CFA pourrait être tenue responsable.

C'est important et je vous remercie de bien entendre cette recommandation.

J'aurai besoin d'information fiable concernant les conséquences de l'absentéisme sur la présentation d'un candidat au BTS.

Il semble qu'il existe une règle qui consiste à dire qu'un apprenant qui aurait cumulé un trop gros volume d'heures d'absences en formation ne pourrait être présenter à l'examen du BTS.

Qu'en est-il réellement ? Si cette information est correcte, à quel volume d'heures exactes fait-elle référence ?

Nous avons tenté trouver une réponse mais en vain aussi nous espérons que vous pourrez nous éclairer sur le sujet.

J'ai apporté des réponses à cette question dans la [FAQ](#) et dans la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme](#)".

En synthèse :

Au niveau national, seul un décret définit les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen (Décret n°2020-624 du 22 mai 2020) - cf fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme](#)" page 18.

Il est attendu de chaque CFA le respect strict de ces seuils minima dans la construction de son offre de formation visant des diplômes de l'éducation nationale.

Au moment de l'inscription du candidat, certaines DEC peuvent demander au-delà du CERFA et le cas échéant des conventions tripartites associées, un certificat de travail et une attestation des heures de formation (en appui des exigences formalisées dans certains règlements d'examen). Mais à cette époque de l'année, il ne peut s'agir que d'un état prévisionnel.

Le service des examens et concours ne peut pas procéder à la désinscription d'un candidat sur la base unique d'un taux d'absentéisme élevé. D'ailleurs, il n'existe aucun seuil réglementaire qui pourrait quantifier cette notion.

Seule la désinscription d'un candidat est possible sur la base d'éléments factuels présentés, et notamment : la rupture du contrat d'apprentissage avec abandon de la formation, une lettre de démission, un relevé de conclusion d'un conseil de discipline avec exclusion définitive du candidat et abandon de la formation, le non respect des périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel.

Mais attention, cette désinscription n'est possible d'un point de vue technique (dans Cyclades) qu'avant une date limite fixée **au 15 février**.

Au-delà de cette date, les gestionnaires des examens ne seront plus en mesure de désinscrire le candidat dans Cyclades.

Par conséquent, il est de la responsabilité des CFA, dans le cas de candidats accusant un nombre élevé d'absences et après avoir épuisé tous les conseils rappelés à dessein dans la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme](#)", de procéder à un conseil de discipline et à l'exclusion du candidat au plus tôt, notamment si l'absentéisme devait être récurrent et ce malgré les mesures de responsabilisation et les procédures de médiation proposées, voire les sanctions émises.

Il est également de votre responsabilité d'encadrer suffisamment l'absentéisme des apprentis dans le cadre du règlement intérieur de votre CFA. C'est bien la base contractuelle qui vous lie avec chaque apprenti, et qui permet d'aboutir le cas échéant, à l'exclusion du candidat. Pour rappel, les préconisations détaillées, notamment par le juriste de la DGEFP d'une part, par la DGESCO d'autre part dans la [FAQ](#) - Indicateur 12.

Des exemples de seuils sont proposés dans la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme](#)", et des paliers également. En termes de seuil, et comme rappelé dans la fiche, la règle édictée avant la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » par le Conseil régional pour bénéficier de l'aide régionale à l'effort de formation accordée à l'entreprise d'accueil pourrait à mon sens perdurer : "toutes les absences, qu'elles soient justifiées et injustifiées, doivent être inférieures à 30% des heures prévues ou réalisées, et toutes les absences injustifiées ne doivent pas dépasser 10% de ces heures".

J'ai un cas d'école concernant un apprenti.

Ce jeune a fait 3 entreprises, avec des ruptures pour problèmes de comportement sur sa première année.

La dernière entreprise ne donne plus signe de vie, plus de nouvelles des parents et de son assistante sociale.

Les absences ont été signalées à l'entreprise et aux parents.

À ce jour, nous n'avons plus de nouvelles, et l'entreprise ne répond plus (même en nous déplaçant).

Pouvons-nous exclure cet apprenti, ou avons-nous l'obligation de faire un conseil de discipline ?

A mon sens, les options qui s'offrent à vous :

- Contrôler l'existence légale de l'entreprise sur le site de l'Insee (Lien direct : <https://avis-situation-sirene.insee.fr/>).
- Interpeller l'OPCO pour lui signaler la problématique, et attendre sa décision.
- Interpeller le médiateur de l'apprentissage des chambres consulaires si l'entreprise devait encore avoir une existence légale (pour rappel, la liste des médiateurs à retrouver dans le [Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage](#)).

Au sein du CFA, les décisions à prendre devront tenir compte des informations obtenues de vos démarches précédentes.

Quoiqu'il en soit, l'exclusion du CFA ne peut intervenir qu'à la suite d'un conseil de discipline, lui-même initié dans un cadre légal tel que défini dans un règlement intérieur. Ce règlement intérieur est la base contractuelle qui lie le CFA aux apprentis et/ou à ses représentants légaux. Il ne peut y avoir d'exclusion au mépris de ce qui est indiqué dans le règlement intérieur.

Ce qui explique pourquoi il a été fortement recommandé et à maintes reprises de réviser le règlement intérieur de chaque CFA (cf la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)").

Pour rappel, je vous invite à consulter la Foire aux questions, indicateur 12 - partie : la rupture du contrat d'apprentissage

Le conseil de discipline est-il une instance qui existe dans les CFA ? Ou un apprenti peut-il être exclu définitivement sur entretien uniquement ? Si oui, entretien avec le directeur de CFA ou le responsable de l'UFA ?

Il faut qu'un « règlement intérieur » relatifs aux apprenants existe (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).

Qui préside l'instance du conseil de discipline : le directeur de CFA ou le chef d'établissement directeur de l'UFA par délégation ?  
C'est à la procédure choisie et élaborée par l'instance dirigeante du CFA de définir cela. La problématique est que quand le « CFA » n'est pas la structure apprenante de l'apprenti, il peut y avoir décorrélation des procédures... A analyser au cas par cas donc.

**Dans le cadre d'une convention de sous-traitance avec un lieu de réalisation, est-ce bien le directeur de CFA qui préside ? Le conseil de discipline est- bien sous la responsabilité totale du CFA ?**

Oui, mais encore faut-il que le document élaborant la procédure soit à jour et préalablement « communiqué » aux apprenants au moment de l'inscription... (et au moins accessible publiquement). Certains CFA/UFA le font même signer par chaque apprenti (voire en plus son représentant légal si il est mineur au moment de l'inscription).

**Le conseil de perfectionnement peut-il se constituer conseil de discipline ? Ou bien est-ce deux instances distinctes ?**

Ce sont deux instances distinctes. Le conseil de perfectionnement relève du code du travail et du corpus juridique de l'apprentissage.

**S'il s'agit d'une instance distincte, quels sont les membres d'un conseil de discipline ?**

Il n'existe pas de règle « droit du travail »... C'est à chaque CFA de prédéfinir cela en adéquation avec les exigences du code du travail (cf. articles précités).

**Dans le cadre d'un conseil de discipline d'un apprenti qui suit sa formation dans une UFA, le directeur de CFA et responsable de l'UFA doivent-ils être tous les deux présents ? Si non, lequel a l'obligation d'y être ? Le 2<sup>ème</sup> s'il n'a pas d'obligation, peut-il quand même y participer s'il le souhaite ?**

Il revient au(x) CFA(s) – porteur comme formant – de prédéfinir cela, même si « les deux » me semblent préférables.

**Dans le cadre d'une UFA, qui signe le courrier à destination du jeune pour lui annoncer le conseil de discipline ? Qui signe l'exclusion définitive si cette dernière a été votée ? Directeur de CFA ? responsable de l'UFA ? les 2 ?**

L'exclusion définitive pouvant avoir un « impact » sur le contrat de travail (d'apprentissage), il reviendra au CFA qui a visé le « cerfa » de s'occuper de toute la procédure (y compris la notification).

**Dans le cadre de la mixité de publics par exemple, les élèves peuvent-ils être les représentant des apprentis ? Si non, qui peut l'être s'il n'y a pas de représentants d'apprentis désignés ?**

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. Un représentant ne peut pas être « désigné ».

**Le conseil de discipline se déroule-t-il selon les mêmes modalités que pour les scolaires ?**

C'est concevable, sans jamais oublier que les conséquences d'une éventuelle sanction s'appliqueront à un salarié (apprenti)...

**Est-ce le règlement intérieur du CFA qui définit les modalités de fonctionnement du conseil de discipline ou le règlement intérieur de l'UFA ?**

Les deux si possible ; d'où la « mise en conformité » indispensable des procédures d'exclusion (temporaire comme définitive), l'une pouvant entraîner l'autre...

Mais c'est le CFA ayant visé le contrat d'apprentissage qui doit s'occuper de tout cela

**Dans le règlement intérieur, les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et du conseil de discipline si elles représentent deux instances distinctes doivent-elles être précisées ?**

Oui. Cf. articles précités.

Il s'agira de prendre exemple sur les « règlements intérieurs » des structures accueillants des apprenants (en les adaptant au statut salarial des apprentis), en étant particulièrement attentifs et prévoyant au regard de la présence de personnes mineures (contrats d'apprentissage et de professionnalisation pouvant être conclus au bénéfice de « jeunes travailleurs », c'est-à-dire de moins de 18 ans).  
Stricto sensu, ce sujet relève aussi des ministères en charge de la pédagogie des apprenants de ces structures, mais attention quand il y a pluralité de structures pour les apprentis (lesquels peuvent se voir licenciés en cas d'exclusion définitive – article L. 6222-18-1 du code du travail).

Je viens vers vous car je n'ai pas de solution et je n'ai rien trouvé à ce sujet dans mes recherches.

Je rencontre cette année une problématique qui concerne deux de mes apprenties, pour le moment, j'espère.

Leur contrat d'apprentissage se termine le 30 juin. Elles ont fini la partie formation.

Elles ont passé leurs épreuves et sont dans l'attente des résultats de leur CAP.

Depuis ces épreuves, elles ne viennent plus en entreprise. Les structures n'ont aucune nouvelle alors qu'elles se sont investies pendant tout le parcours en apprentissage.

Que peut-on faire, en tant que CFA, pour qu'elles respectent leur engagement jusqu'à la fin du contrat avec leur employeur ?

**L'article L622-19 indique que le contrat peut prendre fin à l'initiative de l'apprenti après l'obtention du diplôme mais il ne fait pas référence aux épreuves. L'article indique aussi qu'elles doivent informer leur employeur, ce qui n'est pas le cas.**

Nous pouvons déplorer cette situation en effet. Toutefois, et si vous me le permettez, cela ne relève pas de votre champ de responsabilité. Le contrat d'apprentissage, même s'il est un contrat de travail "de type particulier", reste un contrat qui lie un employeur à un apprenti. Il revient de la responsabilité de l'employeur d'engager des procédures à l'encontre de son apprenti, si ce dernier ne respecte pas les clauses de son contrat, dont la date de fin d'exécution du contrat. Vous avez effectivement noté que la rupture d'un contrat peut être à l'initiative de l'apprenti mais seulement après l'obtention du diplôme ou du titre préparé et seulement aux conditions suivantes :

Extrait du [Guide régional Apprentissage](#) :

Partie "La rupture du contrat postérieurement à la période probatoire", page 114

"La rupture du contrat peut également être faite à l'initiative de l'apprenti à condition d'en avoir informé par écrit l'employeur ([article L6222-19 du Code du travail](#)). Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie la durée d'information préalable : elle est désormais d'un mois. Avant le 1er avril 2020 (date d'entrée en application du décret), cette durée était de deux mois. [Article R6222-23 du Code du travail modifié. Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2".

Nous vous contactons afin de savoir si le modèle de signalement pour le contrôle pédagogique des CFA pour la session 2022 (en PJ) est toujours d'actualité, afin d'effectuer un signalement pour la session 2023.

Si toutefois le document est caduc, pourriez-vous nous transmettre le bon document ou nous rediriger vers la personne qui en a la charge ?

Si je peux me permettre, ce document date de l'année passée et j'ai à plusieurs reprises communiqué sur les évolutions pour la campagne 2023 s'agissant par exemple de ce dossier.

La fiche ressource de référence en la matière reste la fiche intitulée "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)".

Je vous laisse le soin de la consulter, et de noter le lien vers la fiche de signalement en page 2 du document.

Vous noterez que les signalements à ce stade de l'année ne doivent concerner que les candidats en rupture de contrat avec abandon de la formation (avec attestations) afin que le service des examens et concours puisse les désinscrire. Pour les signalements liés à l'absentéisme, ces remontées doivent se faire début juin au plus tard, mais dans tous les cas pas maintenant car les données ne seront pas à jour pour la communication aux jurys de délibération.

Si nous constatons des abus de la part des apprentis concernant les arrêts maladie injustifiés, les ruptures de contrat fantaisistes ....profitant du système pour passer leur diplôme sans au final travailler, et au passage mettre en péril leur entreprise...a-t-on le droit de les désinscrire de l'examen ?

Vous êtes destinataire des FILS d'actualités sur l'apprentissage, et de l'ensemble des liens vers les fiches ressources mises à la disposition des CFA.

**Je vous invite à prendre le temps dès réception d'en avoir une lecture rapide et transversale afin de repérer les thèmes traités, les points qui pourraient vous concerner directement ... et d'y revenir au cours de la semaine dès que vous avez un peu plus de temps à y consacrer....**

Car les questions que vous portez à ma connaissance ont déjà fait l'objet de réponses de ma part, dans la foire aux questions intitulée "[Etude de cas](#)". Et souvent relayées dans les précédents FILS ...

Votre deuxième question m'interpelle directement car le sujet de l'absentéisme est très régulièrement traité et relayé dans les FILS d'actualité.

La fiche ressource "[Gestion des retards et de l'absentéisme des apprentis](#)" arrive, après des ajouts progressifs issus de travaux spécifiques menés auprès d'autres services et des échanges nombreux avec les CFA à une certaine stabilisation dans son contenu. Les réponses à vos questions s'y trouvent. De même, dans le document "[Etude de cas](#)". En tapant comme mot clef "absentéisme" dans la barre de recherche, je tombe directement sur le sommaire "La gestion de l'absentéisme" en page 68. Merci de prendre le temps de lire et la fiche ressource, et cette partie dans l'étude de cas.

En substance, non vous n'avez pas le droit de les désinscrire. La suite dans les ressources indiquées.

Je reviens vers vous concernant un apprenti que l'on a accueilli en cours de formation. En effet, il a souhaité changer de centre de formation et son centre voulait aussi qu'il parte car il avait un taux d'absentéisme de 50%. Son responsable d'entreprise (son père) ainsi que le jeune, se sont engagés à remédier à ce problème. Or, il ne tient pas son engagement (nous sommes aussi à 50% d'absentéisme). Je voulais donc savoir quelle est la démarche pour rompre la convention de formation ?

Je reprends du [Guide de gestion des retards et de l'absentéisme des apprentis](#), en page 4, le contenu suivant :

"Autre alternative : Le CFA propose après la médiation en interne avec l'apprenti, un document de type « contrat d'engagement », dans lequel chacune des parties s'engage dans la résolution des problèmes rencontrés, si besoin avec des aménagements proposés par chacun. Ce contrat est assorti d'un calendrier avec des objectifs à respecter. A défaut, les dispositions prévues dans le règlement intérieur s'appliqueront".

Ce qui implique que vous ayez pris la précaution de suivre avec rigueur l'action n°2 de cette même fiche :

"Révision du règlement intérieur- Ce point a fait l'objet d'une priorité essentielle du document [FIL ROUGE 2022-2023](#) adressé à tous les CFA.

Chaque CFA a la capacité de réviser en profondeur la partie « Gestion des retards et l'absentéisme des apprentis » dans son règlement intérieur. Avec notamment la mention de seuils de tolérance acceptés et de seuils au-delà desquels des avertissements peuvent conduire à un conseil de discipline (et d'exclusion du CFA à l'extrême), y compris les mesures de responsabilisation associés (...)" . Lire la suite dans la fiche ressource.

Vous avez du lire toujours dans cette fiche mes encouragements à expérimenter l'action n°1 :

"Instauration d'une véritable politique de prévention des absences et des retards au sein du CFA. Les CFA pourront en la matière s'inspirer largement du document « [Les mesures de responsabilisation dans les établissements du second degré](#) » (ressource guide du Ministère de l'Education nationale). Ce sujet aurait toute sa place au sein des conseils de perfectionnement du CFA (...)" . Lire la suite dans la fiche ressource.

La phase ultime de l'exclusion relevant de la responsabilité du CFA, en lien ou non avec l'entreprise (cf l'action n°6).

Cette fiche a fait l'objet d'un énorme travail pour professionnaliser et responsabiliser chacun des CFA. Elle est sans doute encore perfectible et je reste attentif à son amélioration si certains éléments de son contenu devaient s'avérer nécessaires et utiles.

Par la présente je vous fais part de notre demande de désinscription du candidat (...) en BTS (...) dans le cas d'un taux d'absentéisme élevé. Vous trouverez en PJ le fichier Excel complété ainsi que le relevé interne des absences.

Comme je l'ai précisé à plusieurs reprises, et notamment dans la fiche ressource "Gestion de l'absentéisme en apprentissage" (Lien :

<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/26566/download>), **le service des examens et concours ne peut pas sur la base de ce relevé d'absences**

**désinscrire n'importe quel candidat.**

Extrait de cette fiche ressource :

"1ère phase dès que possible et au plus tard le 15 février de l'année de l'examen pour demander la désinscription des candidats par la DEC en raison d'éléments factuels dûment explicités et attestés par le CFA (notamment la rupture du contrat d'apprentissage avec abandon de la formation, une lettre de démission, un relevé de conclusion d'un conseil de discipline avec exclusion définitive du candidat et abandon de la formation, le non respect des périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel, etc.).

- 2ème phase au plus tard avant le début des examens pour les mêmes raisons que précédemment".

**Vous ne pouvez décharger votre responsabilité en tant que CFA au service des examens et concours pour mettre fin à la formation de cet apprenti.**

Il relève bien de votre responsabilité de suivre scrupuleusement tous les conseils et préconisations clairement explicités dans cette fiche afin de remédier à cette situation.

Je vous rappelle si besoin que ce sujet a également fait l'objet de nombreuses réponses détaillées de ma part dans le document "Étude de cas" (Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>). Taper dans l'onglet recherche depuis votre navigateur ou Ctrl+F le mot clef absentéisme et vous trouverez des réponses à la page 68 ...Je vous invite à vous y reporter.

Votre message m'interpelle car ces questions font souvent l'objet de remarques de ma part dans les différents FILS d'actualité et je peux regretter que vous ne preniez pas un peu de temps pour avoir à minima une lecture rapide et transversale de son contenu pour y revenir selon le cas en fonction de votre temps et de vos besoins.

Je précise également que la fiche de signalement devant respecter le principe d'anonymat, il s'agirait de ne mentionner ni prénom ni nom dans les commentaires.

Si malgré toutes les démarches entreprises, votre apprenti devait continuer à s'absenter, et si aucune procédure n'a été enclenchée à son encontre, je vous remercie de noter que vous devrez transmettre ce fichier de signalement mis à jour au plus tard début juin au service des examens et concours.

Extrait de cette fiche ressource : "3ème et dernière phase au plus tard début juin avant les jurys de délibération pour signaler les cas d'apprentis ne satisfaisant pas aux obligations réglementaires".

Vous trouverez, ci-joint le tableau de signalement d'absentéisme (...)

Pour rappel et si besoin, la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)" indique que la 1ère phase de signalement par les CFA est à faire dès que possible et au plus tard le 15 février de l'année de l'examen **pour demander la désinscription des candidats par la DEC en raison d'éléments factuels dûment explicités et attestés par le CFA (rupture du contrat d'apprentissage avec abandon de la formation, conseil de discipline avec exclusion du candidat, non respect des périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel).**

Les situations d'absentéisme n'ont pas vocation à être signalées au service des examens et concours à ce stade de l'année, mais comme indiqué dans la fiche ressource, à la 3ème et dernière phase au plus tard avant juin, soit avant les jurys de délibération. En effet, ce signalement correspond aux cas d'apprentis ne satisfaisant pas aux obligations réglementaires (non respect du volume horaire d'enseignement).

Je me permets de vous solliciter pour 2 sujets sur lesquels je n'ai pas réussi à trouver de précisions :

- Dans le cas où un apprenti bénéficie d'une réduction de durée, la convention de formation précise les dates « usuelles » de formation et la convention tripartite de réduction de durée précise les dates réduites. Qu'en est-il du CERFA : doit-il mentionner les dates « communes » ou les dates réduites ? Et juste pour confirmation : la tripartite de réduction n'est pas requise dans le cas d'une dispense de droit, notamment dans le cas d'UE acquises lors d'une formation précédente ou sous statut différent (contrat pro, formation initiale...)
- Lorsqu'un apprenti est exclu d'une formation (nous avons notamment eu une situation de comportement délictueux ou encore absentéisme répété, non justifié, et sans nouvelle de l'apprenti malgré des relances téléphoniques, RAR...), est-il possible de prononcer une exclusion « définie dans le temps et l'espace » permettant la fin du contrat ou poursuite pour 2 mois maximum le temps d'une nouvelle inscription, sans qu'il s'agisse d'une exclusion définitive du CFA : c'est-à-dire permettant à l'apprenti de s'inscrire de nouveau à la rentrée suivante ou dans une autre formation du CFA ?

Je vous apporte les réponses suivantes :

- Dès l'instant où une réduction de la durée du contrat est actée, notamment via convention tripartite, le CERFA tout comme la convention de formation devraient indiquer les dates mentionnées dans la convention tripartite .... Dans la fiche ressource [Positionnement en apprentissage](#), les cas où la convention tripartite n'est pas obligatoire sont précisés et notamment lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé (article L.6222-11 du Code du travail) ou encore lorsque l'apprenti peut faire valoir des diplômes de niveau équivalent ou supérieur à celui indiqué dans le CERFA, avec des dispenses d'épreuves (ex : le titulaire d'un bac pro souhaitant préparer un CAP en 1 an sera automatiquement dispensé des enseignements généraux et verra par conséquent la durée de son contrat réduite au regard de la durée habituelle de formation nécessaire à l'obtention de ce C.A.P.).
- Pour le second point, à mon sens, l'exclusion définitive ne peut être prononcée qu'à la suite d'un conseil de discipline. Je ne saisis pas exactement le sens à donner à ce délai de 2 mois supplémentaires (un texte réglementaire de référence ?). Je vous invite à vous reporter à la [fiche Gestion de l'absentéisme des apprentis](#).

Je me permets de vous contacter après avoir échangé avec le service des examens et concours car, malgré nos multiples recherches, nous ne savons pas s'il existe un seuil d'absences à ne pas dépasser afin de pouvoir se présenter aux épreuves et valider son BTS.

Pourriez-vous nous éclairer à ce sujet s'il vous plaît ?

Sur la question de l'absentéisme, il existe une fiche ressource qui est pour moi un repère pour l'ensemble de la région académique, celle intitulée "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)", souvent mise en avant dans les FILS d'actualité. J'espère que vous en avez connaissance... Dans ces FILS, nous avons exprimé le souhait de parvenir à des règles en la matière à l'échelle régionale, à la suite de la réunion avec l'ARDIR PACA.

Depuis, une mise à jour de cette fiche a fait l'objet d'une communication dans un des FILS, sur la partie suivante (page 3) : "La règle édictée par le Conseil régional pour bénéficier avant la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de l'aide régionale à l'effort de formation accordée à l'entreprise d'accueil peut perdurer :

- toutes les absences, qu'elles soient justifiées et injustifiées, doivent être inférieures à 30% des heures prévues ou réalisées,
- et toutes les absences injustifiées ne doivent pas dépasser 10% de ces heures".

A date, ce repère peut constituer les seuils au-delà desquels les signalements au service des examens et concours est nécessaire.

Je vous rappelle si besoin que la 1ère phase de signalement ne vise pas ce type d'absentéisme. Je vous invite à relire [le dernier FIL publié](#).

Comme convenu, je vous prie de bien vouloir trouver le tableau de signalement (1ère phase) concernant certains de mes étudiants en BTS pour la session 2023. Je reste à votre disponibilité pour tout complément d'information que vous jugerez nécessaire

Je vous remercie pour le suivi rigoureux de ce dossier et tous les commentaires apportés.

Toutefois, je vous précise les éléments suivants :

- Je ne suis pas le premier destinataire de ce message. Ce sont principalement les gestionnaires des diplômés au sein du service des examens et concours.
- La fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)" indique que la 1ère phase de signalement par les CFA est à faire dès que possible et au plus tard le 15 février de l'année de l'examen **pour demander la désinscription des candidats** par la DEC en raison d'éléments factuels dûment explicités et attestés par le CFA (rupture du contrat d'apprentissage avec abandon de la formation, conseil de discipline avec exclusion du candidat, non respect des périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel). Or, dans les cas présentés, il s'agit d'absentéismes parfois importants qui n'ont pas encore donné lieu le cas échéant à des exclusions. Ces situations n'ont pas lieu d'être signalées à ce stade, mais comme indiqué dans la fiche ressource, à la 3ème et dernière phase au plus tard avant les jurys de délibération. En effet, ce signalement correspond aux cas d'apprentis ne satisfaisant pas aux obligations réglementaires (non respect du volume horaire d'enseignement).
- Au moins 6 des situations (sur 14) concernent des apprentis très régulièrement absents (pour des raisons non justifiées), et notamment en BTS (...) Au-delà du fait que ce signalement n'a pas de sens à ce stade de l'année, mais avant les jurys de délibération, je me questionne fortement sur les procédures internes mises en place par votre CFA pour limiter ces absences. Et de m'interroger sur la prise en compte de toutes les recommandations proposées dans la fiche ressource régionale "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)", dont la révision de votre règlement intérieur (avec avertissements et exclusion définitive le cas échéant), mesures de responsabilisation, retenues sur salaire, etc. Avez-vous mis en place de telles actions ?
- Je vous encourage fortement à agir en prenant appui sur cette fiche. Peut-être n'est-elle pas suffisamment complète et dans ce cas, vous n'hésitez pas à nous le préciser.
- Sauf exclusion avant le terme de l'année, ces situations devront être mises à jour et transmises aux gestionnaires des diplômés avant les jurys de délibération.

#### Complément du CFA

Tout est clair pour moi, et justement je me suis bien appuyé sur le document [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#), qui m'a été d'une grande aide et m'a permis de réajuster mon règlement intérieur en fonction des préconisations apportées (mettre un « seuil » de tolérance d'absentéisme **fixe** avant procédure disciplinaire notamment).

Je pensais surtout que ce tableau devait vous être envoyé pour vous informer des absences en centre de nos étudiants (vu qu'il nous demande le nombre d'heures d'absences justifiées/injustifiées...) afin que vous ayez un suivi. J'ai en parallèle informé les gestionnaires de mes 2 étudiants démissionnaires. Tous les élèves mentionnés dans ce documents ont tous été avertis de vive voix de ce signalement. Je vais donc me tourner vers mon équipe pédagogique pour les cas les plus délicats et organiser, le cas échéant des conseils de disciplines avant le début des examens.

Je vous confirme qu'il n'est pas utile à ce stade de l'année de me faire un état de ces situations, sauf à m'interroger sur des situations bien précises.

Ces conseils de discipline doivent être maniés avec précaution, et après avoir mené des démarches préalables comme explicités dans la fiche (mesures de responsabilisation, avertissements, médiation, ...). Quant à les organiser avant le début des examens ..... ?

Nous avons plusieurs élèves de notre CFA avec un fort taux d'absentéisme en cours qui met en jeu leur réussite à l'examen.

Malgré nos différents mails, courriers, entretiens téléphonique avec l'entreprise et l'étudiant etc.... rien n'y fait, ils sont toujours absents ! Et pourtant pour certains cela se passe parfaitement bien en entreprise.

En relisant le livret détachable de l'apprentissage, je vois que nous pouvons procéder à une exclusion définitive par le biais d'un conseil de discipline.

Quels conseils pouvez-vous nous donner? C'est la 1ère fois que nous sommes confrontés à autant d'absences (244h sur une 1ère année de BTS à ce jour).

Certes, vous faites référence au Guide régional de l'apprentissage .... lequel doit également faire référence à la fiche ressource dont il a été souvent question dans les précédents FILS d'actualité ... mais alors, pourquoi n'en faites-vous pas mention dans votre message ?

Cette fiche "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)" est relativement exhaustive sur le sujet, même si, sur une question aussi délicate et complexe, il est difficile de pouvoir répondre à toutes les situations rencontrées.

Votre CFA fait partie de l'échantillon cible du programme annuel de contrôle et d'accompagnement. Dans votre fiche diagnostic, vous n'indiquez aucun commentaire en face de la priorité n°8 sur l'absentéisme des apprentis. Par contre, un document est transmis pour préciser les actions mises en œuvre au sein de votre CFA. Vous lirez d'ailleurs dans la synthèse de l'analyse des diagnostics qui devrait être publiée fin février, avant que ne démarre le dispositif d'accompagnement, que j'avais noté avec intérêt votre proposition : "Mise à jour du règlement intérieur partie absentéisme avec procédure de rattrapage des heures pour des absences injustifiées avec fiche de suivi".

Aussi, je ne m'explique pas pourquoi vous semblez "découvrir" la possibilité de conduire à une exclusion de l'apprenti ... alors que cet élément, certes extrême, est clairement explicité dans la fiche ressource citée supra (et est mentionné dans votre document transmis en complément du diagnostic). Faut-il comprendre que votre règlement intérieur n'a pas été révisé et n'a pas pris en compte les conseils apportés dans la fiche ressource ?



Je lis par exemple des seuils de déclenchement d'avertissement bien au-delà des seuils mentionnés comme exemples dans la fiche. Par exemple, votre 1er avertissement est déclenché au bout de 60 h d'absences injustifiées, alors que dans la fiche, il l'est au bout de 30 h ... Et quid des mesures de responsabilisation qui ont montré leurs preuves ... ? Ces absences ont-elles donné lieu à des retenues sur salaire ? Qu'avez-vous fait de tous les autres conseils ?

En outre, alors que votre fiche transmise en appui du diagnostic indique qu'un conseil de discipline est organisé au-delà de 120 h d'absences injustifiées et deux avertissements ... vous faites état d'apprentis cumulant 244h d'absences injustifiées ? à moins que ce chiffre soit le cumul des heures d'absences de toute la promotion de 1ère année ???

Depuis la réunion avec la FNADIR et ouverte aux CFA, au cours de laquelle le projet de définir des seuils au-delà desquels les signalements devaient être faits auprès de l'autorité académique a été évoqué, sans suites à ce jour malgré nos relances, j'ai mis à jour la fiche ressource en ajoutant une proposition : "La règle édictée par le Conseil régional pour bénéficier avant la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de l'aide régionale à l'effort de formation accordée à l'entreprise d'accueil peut perdurer : toutes les absences, qu'elles soient justifiées et injustifiées, doivent être inférieures à 30% des heures prévues ou réalisées, et toutes les absences injustifiées ne doivent pas dépasser 10% de ces heures".

Votre message me laisse perplexe. Vous voudrez bien me confirmer avoir pris en compte la fiche ressource régionale. Peut-être que votre message doit être lu ainsi : "nous avons mis en œuvre tous les conseils que vous indiquez dans la fiche ressource, mais malgré cela, l'absentéisme se poursuit voire s'amplifie". Vous voudrez bien me le dire et nous chercherons ensemble d'autres alternatives .... sans exclusion de remettre en question les conditions spécifiques de formation en CFA que vous proposez à vos apprentis.

Il reste également le fait que pour des apprentis cumulant un nombre d'absences élevé (cf au-delà des seuils proposés issus à l'origine du Conseil régional), il est de votre responsabilité de les signaler au service des examens et concours du rectorat dont vous dépendez. Notez que la 1<sup>ère</sup> phase de signalement doit être faite avant le 15 février (cf la fiche ressource citée supra), qui correspond davantage aux apprentis en rupture de contrat ou qui ont mis fin au cycle de formation. Ce signalement aux autorités académiques peut avoir aussi du poids vis-à-vis des apprentis en cause, car ces taux seront portés à la connaissance des membres du jury de délibération qui se réservent le droit de ne pas permettre aux apprentis d'être autorisés à passer l'épreuve orale de contrôle (en bac pro et en bts par exemple), voire de ne pas leur délivrer le diplôme en raison d'un nombre trop important d'absences injustifiées en formation.

Je reste attentif à votre retour, et en démarche d'écoute et d'accompagnement.

#### **En complément des échanges précédents**

Pour répondre à vos interrogations :

- Je fais référence dans mon mail au livret détachable, mais j'ai approfondi également entre autre avec la fiche ressource « gestion de l'absentéisme des apprentis ».

- Je ne découvre pas la possibilité d'exclure un apprenti, nous avons besoin de vos conseils pour conduire un Conseil de Discipline.

Pour chaque absence, un mail est envoyé à l'entreprise et un sms à l'étudiant afin de les prévenir. A 9h, je m'occupe de contacter chaque entreprise par téléphone.

En fin de chaque mois, un récapitulatif des heures d'absences est transmis à l'entreprise en lui demandant de sanctionner l'étudiant en effectuant des retenues sur salaire ou récupération d'heures au CFA et/ou en entreprise.

Les apprentis ayant des seuils d'absences injustifiés trop importants sont convoqués et doivent récupérer un nombre d'heures suffisant dans les deux mois pour poursuivre leur formation.

- Notre règlement intérieur fait état d'un maximum de 120 heures d'absences injustifiées sur l'année... au delà duquel nous conduisons un conseil de discipline.

Ce seuil a été arrêté après concertation avec l'ensemble des parties prenantes (formateurs, entreprises, délégués, directeur, service pédagogique et administratif) ou nous souhaitons engager nos étudiants dans l'assiduité.

Il nous semble qu'il est préférable d'être dans une démarche participative plutôt que dans une démarche disciplinaire. Le but est de faire entendre à nos apprentis que l'assiduité doit faire partie de leurs valeurs.

D'après vous, notre procédure et notre vision sont-elles dans la bonne direction ?

Nous avons mis en œuvre un maximum de conseils que vous indiquez dans fiche ressource.

Depuis la mise en place de la procédure que nous vous avons transmise dans notre réponse sur le programme annuel de contrôle, nous constatons une forte diminution des absences et retards.

Ma question dans le mail précédent a été mal transmise, car aujourd'hui nous avons besoin d'un accompagnement pour nous aider à organiser un conseil de discipline pour les 2 étudiants, concernant les obligations pour rompre ces contrats dans le respect du droit.

Enfin, j'ai déjà préparé le signalement à transmettre à la DEC avant demain, et je vais l'envoyer dans la journée.

C'est effectivement plus clair et je vous en remercie.

Tout me semble fort intéressant et en adéquation avec les recommandations de la fiche, toutes mes félicitations. En particulier les principes de concertation pour définir les seuils acceptables, et de récupération des absences.

Un point de vigilance : le seuil de 120 h comprend je suppose plusieurs paliers et avertissements préalables.

L'important reste au niveau des premiers résultats. Mais j'ai tout à fait conscience que la fiche ne suffit pas en l'état, et qu'il y a lieu par les retours des différents CFA, de l'améliorer, sans cesse ....

Pour le conseil de discipline, je vous recommande de prendre en compte scrupuleusement les éléments consignés dans le Guide régional (Précis sur le conseil de discipline, page 105) et encore dans le document Etude de cas, indicateur 12 - La rupture du contrat suite à un conseil de discipline.

Enfin, s'agissant des signalements, ce point de vigilance qui sera indiqué dans le prochain FIL :

La fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)" indique que la 1<sup>ère</sup> phase de signalement par les CFA est à faire dès que possible et au plus tard le 15 février de l'année de l'examen **pour demander la désinscription des candidats** par la DEC en raison d'éléments factuels dûment explicités et attestés par le CFA (rupture du contrat d'apprentissage avec abandon de la formation, conseil de discipline avec exclusion du candidat, non respect des périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel). Or, dans les cas présentés, il s'agit d'absentéismes parfois importants qui n'ont pas encore donné lieu le cas échéant à des exclusions. Ces situations n'ont pas lieu d'être signalées à ce stade, mais comme indiqué dans la fiche ressource, à la 3<sup>ème</sup> et dernière phase au plus tard avant les jurys de délibération. En effet, ce signalement correspond aux cas d'apprentis ne satisfaisant pas aux obligations réglementaires (non

respect du volume horaire d'enseignement).

Demain, j'ai prévu de vous faire parvenir le tableau de signalement d'absence pour mes étudiants en BTS.

Ayant 4 BTS différents (SAM / GPME / MCO et MHR), souhaitez-vous 4 tableaux différents (1 par spécialité) ou un seul tableau général avec toutes les spécialités dedans ?

Le fichier de signalement pour la campagne 2023 est sous format excel, pour faciliter les remontées d'informations des CFA et après le bilan de la campagne 2022.

Pour rappel accessible depuis la fiche ressource [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#) ou directement à l'adresse suivante :

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1tIUUtiGEJeBYP2m9\\_IXCWYEI0cOIYRbi/edit?usp=share\\_link&oid=107565585127484320755&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1tIUUtiGEJeBYP2m9_IXCWYEI0cOIYRbi/edit?usp=share_link&oid=107565585127484320755&rtpof=true&sd=true)

Il vous suffit de le renseigner en précisant les diplômes concernés. Tous les signalements d'un même CFA doivent être regroupés au sein d'un seul et même fichier, et transmis aux gestionnaires des diplômes concernés au sein des services des examens et concours du rectorat (Aix-Marseille et/ou Nice), copie à mon intention.

Dans le cadre de la gestion des retards et absences au sein de notre CFA, nous souhaiterions connaître votre avis

**Au niveau des retards**, nous avons imaginé une sanction impactant la note générale semestrielle de l'apprenant.

Peut-on agir dans ce sens ?? Ces propositions peuvent-elles rentrer dans le cadre de l'Education Nationale et voire dans la légalité ?

A savoir que, un apprenant qui arrive fréquemment en retard mais qui obtient de bons résultats scolaires, sera rapidement pénalisé.

Il est toutefois de sa responsabilité d'être ponctuel dans ses études. (comme dans sa vie sociale par ailleurs).

A mon sens, ce ne serait pas la bonne solution.

Je vous invite à consulter ce document qui peut nourrir votre réflexion.

<https://eduscol.education.fr/document/31027/download>

Je vous propose de revenir vers moi ensuite avec sans aucun doute de nouvelles idées ....

Comment gérer les retards les apprentis en CFA ? Comment réussir à les motiver pour venir à l'heure ou venir tout court ? (...) Comment gérer l'absentéisme des apprentis ? (...) Absentéisme en formation et en entreprise : comment réagir et à quel moment ?

Nous avons des apprentis en (...) qui sont absentéistes chroniques en cours (et sur leur lieu d'apprentissage) (...) Sommes-nous en droit de ne pas inscrire des apprentis qui ne suivent pas les cours ?

Nous avons porté signalement sur un candidat de BP (...) en date du 14/03 dernier. Monsieur (...)

Ceci pour le sortir de notre effectif puisqu'il n'est jamais venu en cours. Or, il apparaît dans nos résultats des examens comme étant inscrit au sein de notre CFA. Nous ne pouvons considérer cela comme un échec étant donné la situation très claire de notre côté.

C'est pourquoi nous vous remercions par avance de bien vouloir porter attention aux futurs signalements transmis.

Une procédure de signalement des cas de rupture de contrat et d'absentéismes "lourds" a été mise en place à l'échelle régionale et en concertation avec les services des examens et concours des deux rectorats de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Vous y avez participé et nous tenons à vous en remercier.

Cette procédure visait en priorité à retirer des listes des candidats à la session d'examens 2022 tous les apprentis en rupture de contrat et ayant arrêté leur formation. Elle permettait également de porter à la connaissance des jurys de délibération les situations de certains apprentis cumulant un nombre important d'absences, et notamment d'absences injustifiées pour qu'ils puissent s'en saisir le cas échéant pour ne pas permettre aux apprentis de prétendre aux sessions de rattrapage voire ne pas attribuer le diplôme.

Sur un plan réglementaire et à date, le Rectorat ne peut pas désinscrire un candidat aux examens à l'exception des cas avérés de rupture de contrat et d'arrêt de la formation.

Ce qui n'a pas été le cas de l'apprenti (...), malgré ses absences au CFA depuis le (...).

Je sais la problématique de l'absentéisme des apprentis en CFA (voire en entreprise) particulièrement difficile à gérer. L'analyse des signalements reçus est préoccupante par leur ampleur, parfois très localisés dans des CFA en particulier ou des secteurs et des diplômes précis.

Ce sujet est d'ailleurs une cible partagée actuellement avec la DREETS PACA et les OPCO.... dans l'attente d'un consensus sur la question, il semblerait judicieux de rappeler certains principes préalables :

- L'apprenti est lié à son entreprise par contrat de travail. Aux termes de l'article L. 6223-4 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 ».
- L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié, Il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec AR rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prise à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail. L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.
- L'article L6221-1 précise : « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

- « Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) ». Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Certes, les retards (ou les absences), répétées peuvent trouver quelques explications compte tenu d'une situation personnelle et/ou professionnelle de l'apprenti qu'il conviendra d'identifier (si tel est le cas).

Pour des raisons par nature injustifiées, le CFA peut avoir recours à ces modalités d'action (se reporter à la fiche ressource « [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#) »).

Lorsqu'un apprenti est absent en cours, nous prévenons les parents immédiatement s'il est mineur (tout comme un élève en initial). Mais qu'en est-il de nos devoirs et responsabilités vis-à-vis de l'entreprise ?

- A-t-on obligation de la prévenir immédiatement aussi pour nous couvrir ? Notamment lorsque l'apprenti est majeur ?
- L'entreprise peut-elle se retourner contre nous en cas d'accident de son apprenti parce qu'elle n'avait pas été prévenu en temps et en heure (quel est le délai max 24h, 48h ???)

(...) L'information doit être transmise au maître d'apprentissage, lequel en informera directement l'employeur. Sachez par exemple qu'Ypareo adresse automatiquement l'alerte à l'entreprise dès l'instant où l'apprenti est signalé absent au CFA.

Un apprenti cumule de nombreuses heures d'absences. Pouvons-nous l'inscrire à l'examen ?

Tout apprenti doit pouvoir justifier d'un nombre d'heures min. d'enseignement en CFA pour pouvoir se présenter à l'examen

Décret n°2020-624 du 22 mai 2020 Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :

- CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
  - Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1 an)
  - Mention complémentaire : 400 heures (1 an)
  - Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
  - Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)
  - BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)
- Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage.

Dès l'instant où un apprenti ne respecte pas cette obligation, la DEC n'est pas en mesure de pouvoir inscrire le candidat à l'examen.

Le candidat ne sera pas non plus en mesure de se présenter à la session de remplacement de septembre.

Pour mémoire, la session de remplacement permet aux candidats qui n'ont pu présenter une ou plusieurs épreuves en juin, avec une absence justifiée, d'être reconvoqués en septembre pour la ou les épreuves auxquelles ils n'ont pu se présenter.

Un candidat qui ne remplit pas les conditions réglementaires pour présenter les épreuves en juin sera écartée de la gestion des examens et ne pourra pas être inscrit aux épreuves de la session de remplacement ayant lieu en septembre.

Une alternative consiste à proroger d'un an la durée du contrat (à étudier avec l'OPCO, l'employeur et l'OF-CFA).

Après lecture attentive de votre email et le modèle type de « signalement », une question a été soulevée par plusieurs confrères directeur de CFA et nous souhaiterions des précisions.

En effet, à la lecture du document on comprend qu'il faudrait effectuer un signalement à partir du moment où un apprenti n'aurait pas suivi l'intégralité de la durée minimale (ex. 800 heures pour un CAP).

Dans une situation habituelle (sans parler de la situation sanitaire actuelle) il est extrêmement rare qu'un apprenti n'ait eu aucune absence au cours de ses 2 années de formation.

Devons-nous en conclure que l'on doit vous signaler **tous nos apprentis de cette année**, puisqu'ils ont eu tous au moins une absence, ou y-a-t-il une tolérance (ex. 10%) en dessous de laquelle le signalement n'est pas obligatoire ?

Je note que le document devra peut-être faire l'objet de quelques précisions pour la session 2023 afin de dissiper tout malentendu.

Cette procédure vise en priorité à signaler :

- les apprentis démissionnaires pour que la DEC puisse les désinscrire au plus vite
- les cas de rupture de contrat qui nécessitent notamment pour les examens professionnels de niveau 3 et 4 un changement de statut dans Cyclades (stagiaire de la formation professionnelle au lieu d'apprenti)
- les apprentis accusant un nombre important d'absences,
  - notamment injustifiées
  - voire justifiées (cas d'arrêt maladie, notamment long) qui pourraient remettre en question les conditions d'inscription à l'examen (cas par exemple des conditions d'expérience professionnelle pour se présenter à l'examen du BP)

Il est de la responsabilité des CFA de porter à la connaissance de la DEC ce type de situation.

Il est évident que des absences "mineures" qui n'impactent pas le suivi de la formation, n'ont pas vocation à être notifiées dans ce document.

Quant à une tolérance que le Rectorat pourrait "accorder", il ne nous est pas possible d'y répondre, seuls les textes ayant force de loi. Et la DEC reste garante du respect de ces textes.

Je viens de recevoir le mail de la DEC concernant le signalement des apprentis. Nous nous interrogeons sur un point concernant les apprentis en rupture de contrat mais avec maintien 6 mois en formation. Ces apprentis ne seront donc plus techniquement en contrat au moment des examens. Quel statut auront-ils ? Nous leur demandons de faire des stages à la place et ils viennent assister à tous les cours.

Ces cas devraient être à mon sens signalés via ce document. Cela permettra notamment d'avoir une photographie de la situation des apprentis sans contrat lors de la passation des examens.

Toutefois, cette situation n'aura pas d'impact sur leurs inscriptions aux examens, si toutefois la période des 6 mois couvre effectivement les examens. En effet si cette période des 6 mois réglementaire devait se clôturer avant les examens, la situation serait toute autre et mériterait une analyse plus approfondie.

Durant la période des 6 mois, le candidat a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il est aidé par le CFA dans la recherche d'un nouvel employeur et poursuit sa formation au sein du CFA. Le CFA a en effet tout intérêt à lui proposer des formes d'alternance de type stage qui peuvent pas par ailleurs l'aider à trouver un nouvel employeur.

Seule la durée du volume horaire min. d'enseignement étant fixée par décret, il ne peut lui être fait grief d'une durée réduite de formation en entreprise.

Par contre, cela n'est pas le cas en BP (cf le modèle type de signalement), dont la durée en entreprise est réglementée.

(Complément de la DEC)

Ces situations doivent en effet être signalées à la DIEC.

Les apprentis en rupture de contrat, s'ils poursuivent leur formation au sein de l'organisme en qualité de stagiaire de la formation continue, verront leur statut de candidat à l'examen changer pour passer d'apprenti à stagiaire de la formation continue. Dans cette situation, ils seront soumis aux exigences de durée de PFMP fixées dans le référentiel du diplôme (et l'expérience acquise en tant qu'apprenti sera bien entendu prise en compte dans le calcul de cette durée).

S'ils retrouvent un employeur et qu'un nouveau contrat d'apprentissage est signé, de la même manière, leur statut sera modifié.

Si l'apprenti en rupture de contrat quitte l'organisme, le candidat ne peut plus être inscrit à l'examen comme étant apprenti et rattaché à l'organisme qui a procédé à l'inscription.

Je comprends dans le modèle de signalement que ceci ne concerne que les apprentis mais le paragraphe suivant laisse entendre qu'il y a une même procédure pour les candidats scolaires ; est-ce le cas également pour les candidats en formation continue ?

« 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. »

Si je comprends bien il s'agit de "signaler" les ruptures ou les manquements à l'obligation de présence, en centre comme en PFMP ; mais dans quel objectif ? un aménagement ? une présentation maintenue ? une déclaration de non présentation à l'examen avant l'examen ?

Le cas échéant, le formulaire est-il le même ?

(Réponse de la DEC)

La problématique n'est pas tout à fait la même pour les candidats de formation continue qui ne sont pas soumis à une durée minimale de formation en centre.

En revanche, les candidats de la formation continue soumis à une durée minimale de PFMP et vont devoir justifier de leurs semaines de stage avant la tenue des jurys de délibérations.

Un candidat qui n'a pas réalisé, pour tout ou partie, ses semaines de PFMP, ne peut être certifié.

Les situations de candidat, avec des absences notamment pour raisons médicales, devraient être signalées afin que le jury puisse prendre connaissance des raisons pour lesquels ils n'ont pu effectuer l'intégralité de leurs stages et valider ou non, en fonction des éléments transmis, l'obtention de l'examen.

Les ruptures de formation doivent en revanche être obligatoirement signalées car si le stagiaire ne fait plus partie de votre centre de formation, il ne peut plus être inscrit à l'examen comme stagiaire de la FC rattaché à votre entité.

### 1.17.3 La gestion des absences pour fêtes religieuses

En tant que responsable pédagogique sur la filière (...), je supervise une élève en alternance dans un cabinet comptable.

Cette élève, m'a fait une demande particulière pour laquelle je souhaiterais svp avoir un avis éclairé.

Elle souhaite quitter l'établissement scolaire tous les vendredis après-midi à 15h30 (les cours étant de 13h30 à 17h30) pour le motif : « Shabbat – fête religieuse » il s'agit d'un événement hebdomadaire.

Cette demande générerait une absence conséquente et régulière, avec une forte impacte sur le suivi de ses cours, sur son apprentissage et l'obtention de son diplôme.

Son entreprise d'accueil n'étant pas informée, j'ai pris l'initiative de les informer de cette demande, je n'ai pas eu de retour pour le moment.

Cette demande est-elle applicable selon vous svp ? et quelles en serait les conséquences svp (vis-à-vis de l'engagement sur la formation) ? puis je obliger l'étudiante à suivre les cours pour lesquelles elle s'est engagée ? si son entreprise est d'accord avec cela que puis-je faire ? et si elle quitte l'établissement malgré mon désaccord que puis-je faire ?

Quels sont svp selon vous les modalités, recours concernant son engagement sur la formation ?

Je me suis permis de reprendre vos termes car nous avons pu constater que certains OF avaient du mal à finaliser leur mue en OFA, et qu'il conservait à tort des termes qui ne se pouvaient se confondre avec une formation par apprentissage, tels que "scolaire", "élèves", "étudiant" ou encore "stagiaire". Et ces termes cachaient parfois des modalités pédagogiques "scolaires" non adaptées à un modèle de pédagogie de l'alternance.

- S'agissant de votre questionnement, ma première analyse est la suivante, complétée par la DGEFP dont le contenu a le mérite d'être clair :

Sur le fait d'avoir prévenu l'entreprise, il s'agit effectivement d'une démarche nécessaire et utile étant donné que c'est son employeur, et qu'il a une responsabilité en la matière.

Article L. 6223-4

*L'apprenti est lié à son entreprise par contrat de 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 ».*

*L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié, Il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec accusé de réception rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prise à son encontre compte tenu des dispositions du*

code du travail. L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.

Article L6221-1

« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ». Ainsi, en cas d'absence non justifiée, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements. Il pourra par exemple adresser un ou des avertissements par courrier recommandé au jeune (ou à son représentant légal s'il est mineur), et procéder à une retenue sur salaire.

Art. L. 6222-24

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.

- S'agissant de la nature de la demande, le [Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées](#), version employeurs et mis à jour en janvier 2023 nous éclaire sur les réponses à donner, côté employeur. Ce qu'il faut retenir notamment : l'employeur comme le CFA ne doit pas fonder sa décision, qu'elle soit favorable ou non, sur le motif tiré de la religion du demandeur au risque qu'elle soit jugée discriminatoire.
- La DGEFP interpellé sur le sujet ajoute ces éléments :  
« En tout état de cause, même au CFA (dans l'organisme de formation théorique), l'apprenti(e) demeure un(e) salarié(e) soumise(e) à son contrat de travail.  
Cette apprentie demeure donc assujettie au principe de laïcité de la République, et le fait de participer à une religion, quelque être puisse être, n'a pas à entrer en ligne de compte, à quel que titre que ce soit.  
Le fait d'assister à tous les cours théoriques est une des obligations premières de cet(te) apprenti(e) (article L. L. 6221-1, alinéa 3, du code du travail), obligation, à l'instar de tous les salariés de droit commun, qui ne saurait se satisfaire d'une quelconque « exception » liée à un motif ne relevant pas alors de l'éventuel avis du seul médecin du travail.  
Donc, qu'il s'agisse d'un comportement personnel, tant en formation pratique que théorique, les mêmes principes d'équanimité s'appliquent. Ni employeur, ni CFA, ni apprenti(e) ne sauraient contrevenir à ces obligations. Et ce sous quels que principes que ce soient ».

#### 1.17.4 La gestion des absences pour la passation du permis de conduire

La question concerne les absences des apprentis. Une convocation à un permis de conduire justifie-t-elle une absence d'un apprenti en formation et doit-il rattraper les heures manquées en formation ?

Par principe, toute absence doit être justifiée, quelles qu'en soient la durée et la raison (à noter que certains accords d'entreprise ou certaines conventions collectives autorisent un salarié à s'absenter un nombre de jours limités dans l'année sans avoir à fournir de justificatif).

Le Code du travail encadre les situations ne nécessitant pas l'autorisation préalable de l'employeur : congés (maternité, paternité, parental ou d'adoption), congé pour un mariage ou PACS, absence pour examen médical lié à la grossesse, congé pour le décès d'un proche.

Réglementairement, l'employeur ne peut pas refuser ces congés sous réserve que le salarié a respecté les conditions de forme lors de sa demande de congé.

Le salarié absent en raison de ces congés est en situation d'absence justifiée.

Le cas échéant, le salarié est en faute vis-à-vis de son employeur et encourt une sanction disciplinaire (avertissement, blâme, voire un licenciement en cas d'absences injustifiées répétées).

Sauf erreur ou méconnaissance de ma part, la passation du permis de conduire n'est pas reconnue dans le code du travail comme une situation d'absence justifiée, mais comme une simple possibilité offerte par l'employeur lui-même ou prévue dans les accords d'entreprise ou conventions collectives avec ou non maintien du salaire, et sous certaines conditions comme l'information au plus tôt de l'employeur dès réception d'un document officiel indiquant la date, l'horaire et le lieu.

C'est d'autant plus compréhensible pour un examen dont le choix de la date et de l'heure ne relèvent pas de l'initiative de l'apprenti mais des centres d'examen habilités à passer ces examens. Et les aides aux permis de conduire incluses dans l'une des missions des CFA : "14° D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur".

Dans le cas d'une convocation à un examen du permis de conduire durant une alternance en CFA :

- Le principe est le même : une communication au plus tôt à l'employeur et au CFA de l'information, avec remise d'une photocopie de la convocation
- Il revient au CFA de proposer un aménagement le plus adapté pour placer l'apprenti dans les meilleures chances de réussite, en concertation avec son employeur : par exemple si la convocation a lieu l'après-midi ou sur un site éloigné du CFA, l'absence pourrait être, avec l'accord de l'employeur, plus important que la seule absence pendant le créneau de passation de l'épreuve. Cet aménagement doit également prévoir les modalités de rattrapage des enseignements non suivis.

Complément apporté par l'OPCO Atlas : La passation du permis n'est pas un motif d'absence. Le salarié doit poser un congé ou rattraper ses heures. Autant en entreprise qu'en CFA.

Complément de la DGEFP : Absence « autorisée » ou pas, mais donnant alors lieu à non rémunération.... Absence justifiée à titre personnel au bon vouloir de l'employeur.

Pour aller plus loin :

- L'aide au permis de conduite ([site du Ministère du travail](#), du plein emploi et de l'insertion)
- Extrait du site de [site service-public.fr](#) :

L'employeur peut accorder, dans le cadre du [projet de transition professionnelle \(appelé PTP\)](#), un congé de formation pouvant permettre de passer un examen. Ce congé de formation permet le suivi d'une formation certifiante, et peut impliquer de passer un examen pour la

validation des compétences et des connaissances liées à cette formation. Ce congé de formation peut être pris en charge par une commission régionale (ex-Fongecif, aujourd'hui appelée *association Transitions Pro*). Les pratiques liées à ce congé pour examen peuvent varier d'une commission à l'autre. Il est possible de se rapprocher d'elle pour connaître les modalités appliquées dans la région.

Où s'adresser ? [Commissions paritaires interprofessionnelles régionales \(CPIR\)](#)

Le salarié peut également utiliser son [compte personnel de formation \(CPF\)](#) pour certains permis de conduire.

Les permis éligibles sont les permis B, B78, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE.

Le CPF peut servir pour la préparation de l'épreuve théorique du code de la route, l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd.

#### 1.17.5 La gestion des absences pour congés maternité / paternité, maladie et congés pour événements familiaux

Pour les absences pour maladie et congés pour événements familiaux, se reporter au site du [Ministère du Travail](#).

Le cas d'une apprentie qui sera en principe en congés maternité du début février à fin mai 2024 (naissance présumée mi-mars).

Le contrat d'apprentissage est suspendu mais l'apprentie a la possibilité de suivre les cours (sous réserve de l'autorisation du médecin conseil de la MSA) afin de satisfaire notamment au volume horaire requis pour présenter la certification.

En se plaçant dans un schéma où elle obtiendrait une autorisation médicale de poursuite de la formation théorique et face au refus de l'apprentie de reprendre les cours, le CFA est-il tenu à son obligation d'inscription aux examens ? et l'apprentie de se présenter aux examens ?

*(Réponse pour partie apportée par la DGEFP)*

*Point de vigilance : le sujet des congés maternité en apprentissage appelle de la part de tous les responsables une très grande vigilance en raison des questions qu'ils soulèvent et pour lesquelles le Code du travail n'a pas trouvé toutes les réponses adaptées.*

Un premier principe : en théorie, une salariée (même apprentie) en congé de maternité voit son contrat de travail (fut-il d'apprentissage) suspendu à ce titre.

Si l'apprentie manifeste la volonté de suivre les enseignements pendant son congé maternité, une autorisation *préalable* écrite et *totale* (plateaux techniques compris) est nécessaire. Cette autorisation doit être délivrée par le médecin-conseil de la MSA (voire un écrit de ce dernier renvoyant vers le médecin ayant délivré l'arrêt de travail initial pour délivrer cette même autorisation). En complément, il s'agira également d'obtenir l'accord (écrit) des deux parties au contrat d'apprentissage, soit l'apprentie et son employeur.

A savoir : l'apprentie doit être préalablement informée qu'elle ne pourra pas être rémunérée par ce suivi des cours, *ni protégée au titre assurantiel*, notamment en matière d'accidents du travail ou de trajet... Ce suivi des cours peut toutefois être fait dans le cadre d'un parcours aménagé par le CFA, notamment via des enseignements et un accompagnement à distance.

S'agissant de l'inscription aux examens, cela dépend de la réglementation propre à chaque titre ou diplôme, et des exigences, notamment en matière de quotité de formation théorique et/ou de formation pratique, pour pouvoir se présenter aux épreuves sanctionnant l'obtention du titre ou diplôme ainsi préparé.

Pour les diplômes de l'éducation nationale, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, la condition pour l'inscription à l'examen repose sur l'existence d'un contrat d'apprentissage.

Il n'existe pas a priori de volumes horaires d'enseignement minimum et de temps passé en entreprise à faire valoir pour se présenter à l'examen hormis pour le brevet professionnel.

Pour le brevet professionnel, deux conditions sont exigées des candidats pour se présenter à l'examen dans son ensemble ou à la dernière unité ouvrant droit à la délivrance du diplôme :

- le suivi d'une formation ;
- une expérience professionnelle.

#### **Condition 1 : le suivi d'une formation**

##### [Article D337-101](#)

*Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de la formation professionnelle continue n'ont pas à justifier d'une durée minimum de formation.*

*Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 400 heures par an fixée par chaque arrêté de spécialité conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail.*

*En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail s'étendant entre six mois et deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue au deuxième alinéa s'applique prorata temporis.*

*Toutefois les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage qui sont titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 240 heures.*

#### **Condition 2 : l'expérience professionnelle**

##### [Article D337-102](#)

*Les candidats doivent justifier d'une période d'activité professionnelle :*

*1° Soit de cinq années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé ;*

*2° Soit, s'ils possèdent un diplôme ou titre homologué classé au niveau V ou à un niveau supérieur, figurant sur une liste arrêtée pour chaque spécialité par le ministre chargé de l'éducation, de deux années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé.*

*Au titre de ces deux années peut être prise en compte la durée du contrat de travail de type particulier préparant au brevet professionnel, effectuée après l'obtention d'un diplôme ou titre de niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.*

*La 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.*

3° Soit de six mois à un an pour les candidats titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée.

#### Complément :

Pour des raisons particulières (maladie, date de conclusion d'un contrat de qualification, etc.), une réduction de la durée de cette pratique de un à trois mois sur la période de deux ans et de un à six mois sur la période de cinq ans peut être tolérée.

Cette pratique professionnelle doit obligatoirement avoir fait l'objet d'un contrat de travail qui peut être soit un contrat de travail ordinaire, soit un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification).

Le temps de pratique professionnelle effectué dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire est pris en compte dans sa totalité, que l'activité se soit déroulée avant ou après l'obtention d'un diplôme de niveau V.

Le temps de pratique professionnelle effectué au titre d'un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification) est pris en compte lorsque le contrat a été conclu en vue de la préparation du brevet professionnel.

En revanche, les diverses périodes de stage rémunéré ou non ou périodes de formation en entreprise ne peuvent être prises en compte à ce titre

Il est conseillé au CFA de se rapprocher du service des examens et concours afin de confirmer la possibilité d'inscription de l'apprenti à l'examen au regard de la situation.

En tout état de cause, cette suspension contractuelle n'interdit pas, en elle-même, la présentation aux « examens ».

#### Article L6223-4

*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.*

#### Article L6222-34

Source: Code du travail - Mis à jour le : 01/05/2008

L'apprentie est donc « tenu » de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Je me permets de vous adresser ce mail afin d'aborder une situation préoccupante concernant ma première année de BTS GPME en alternance.

Je souhaite vous informer des circonstances qui ont affecté ma présence régulière au cours de cette année scolaire. En effet, j'ai été confrontée à des problèmes de santé sérieuse qui ont engendré des absences répétées et prolongées. Malgré mon engagement à suivre les cours et à rattraper le travail à distance, ces périodes d'indisponibilité ont eu un impact sur ma présence en classe et mon école me demande de voir avec le rectorat s'il est possible que je puisse passer à la classe supérieure (...). Dans l'optique de maximiser mes chances de réussite et de continuer à progresser dans mes études, je voudrais vous demander si la possibilité de passer en 2ème année de BTS pourrait être envisagée. Je suis consciente des exigences du programme et je me suis engagée à fournir tous les efforts nécessaires pour combler les éventuelles lacunes de la première année pendant les vacances d'été.

Je suis prête à fournir tous les documents médicaux nécessaires pour étayer ma demande et démontrer l'authenticité de mes difficultés de santé (...)

Je m'étonne de votre message et de la demande qui vous a été faite par votre CFA, car il ne vous revient pas en principe de solliciter le rectorat pour ces questions. Votre CFA en est directement responsable.

(...) Les éventuels problèmes de santé auxquels tout apprenti peut être confronté ne peuvent impacter directement la continuité du parcours de formation, d'autant plus quand des éléments factuels sont apportés (arrêts maladie par exemple).

Par principe, le redoublement en cours de parcours est "interdit" en apprentissage, et il revient à votre CFA, compte tenu des difficultés que tout apprenti peut rencontrer, de proposer toutes les alternatives possibles, et de réaménager les parcours de formation en conséquence.

Avant la passation des épreuves d'examen, votre CFA devra transmettre au centre d'examen votre livret de formation stipulant vos absences. Il s'agira d'indiquer le nombre qui relève d'arrêts maladie dûment attestés, et d'indiquer par exemple les modalités de rattrapage que vous avez suivies. Ces mêmes éléments devront être transmis lors de votre inscription à l'examen si du moins elles vous sont demandées.

Un élève a eu un accident de voiture grave lorsqu'il est rentré de son travail. Il a eu une fracture du bassin et va être arrêté probablement pendant 3 mois. Il est en première année de BTS (...).

Quelle solution est-il possible d'envisager étant donné qu'il va avoir un nombre d'heures de formation et de présence en entreprise largement en dessous du quota ?

Je vous invite systématiquement à consulter la [Foire aux questions](#), pour voir si ce type de sujet a déjà été traité.

Par exemple, en cliquant sur Ctrl+F et en tapant "accident", je lis les éléments en bas de ce message en page 80 (seulement un extrait, d'autres références réglementaires sont rappelées dans la FAQ).

Pour répondre directement à votre message, et de manière synthétique :

- « Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) » - Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).
- Dans le cas où l'apprenti disposerait de cette autorisation écrite, le CFA pourrait lui proposer des modalités de formation à distance afin de lui permettre de poursuivre sa formation.
- Le cas échéant, il reviendra au CFA de réorganiser et réaménager son parcours de formation (individualisation) après son arrêt maladie de manière à lui permettre de rattraper les enseignements non suivis, pour ne pas nuire à la réussite à l'examen.

S'agissant du temps de présence en entreprise, il n'existe pas de seuil minimum pour se présenter à l'examen dans le cadre d'un contrat d'alternance.

### EXTRAIT DE LA FAQ

*Un apprenti en 1ère année de CAP l'an dernier a eu un grave accident en janvier et a été en arrêt de travail jusqu'à aujourd'hui. Il n'a réalisé que 3 sessions de formation /12 au sein du CFA. Nous envisagions donc un redoublement pour celui-ci pour l'accompagner au mieux dans son parcours. L'OPCO nous informe qu'un redoublement est impossible en 1ère année mais uniquement sur l'année diplômante, soit en deuxième année.*

*Le paradoxe est que si l'apprenti n'a pas réalisé l'intégralité de sa formation et nous ne pouvons pas le présenter à l'examen. Devons-nous dire à ce jeune qu'il doit faire sa deuxième année mais qu'il ne passera pas l'examen ou existe-t-il une dérogation pour qu'il puisse le passer quand même et en cas d'échec rallonger son contrat.*

*D'un point de vue réglementaire, le Code du travail prévoit les cas de prolongation de la durée du contrat de travail dans le seul cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel.*

*Cf [Article L6222-11](#)*

*En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :*

*1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;*

*2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.*

*Le Code du travail ne prévoit pas de situation permettant au cours du contrat d'apprentissage et par un accord tripartite (employeur, apprenti ou représentant légal si mineur, directeur du CFA), une prolongation du contrat.*

*Dans le cas présent, il n'existe pas de solution idéale.*

*Il vous faut tout d'abord signaler la situation de cet apprenti à la DEC lors de son inscription.*

*Et puisque le code du travail ne prévoit pas de réaménagement de la durée des contrats d'apprentissage en cours de parcours, il vous revient de réaménager le programme de formation de cet apprenti de manière à rattraper les sessions de formation non suivies. Ce peut être le cas notamment en mettant en place des dispositifs de formation à distance, synchrone ou asynchrone, et une modalité d'accompagnement spécifique.*

*Un point sera fait par la DEC en mars environ, avant le démarrage des épreuves. Il conviendra dès lors de se rapprocher au maximum du volume horaire d'enseignement minimum à respecter (800 h pour 2 ans).*

*L'objectif étant pour votre CFA de faire en sorte de donner toutes les chances de réussite à votre apprenti au moment de l'examen.*

*Et s'il venait à ne pas avoir son diplôme, le prolongement de son contrat d'apprentissage d'un an sera toujours possible pour lui permettre d'acquérir les unités restantes.*

*Un apprenti en arrêt maladie peut-il se présenter à l'examen ?*

*S'agissant d'apprentis en arrêt de travail, il est écrit dans le Précis de l'apprentissage :*

*« Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) » - Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).*

*Il s'agit pour l'apprenti bien entendu de faire valoir son arrêt de travail pour être considéré comme absent pour raisons médicales à la session d'examen.*

*Si l'apprenti est inscrit à un examen de niveau 3 ou 4, il peut prétendre à la session de remplacement.*

*Extrait du [BA spécial examens session 2022](#) (page 54)*

*« Cas particulier des candidats absents: Les candidats absents, pour cause de force majeure, à tout ou partie des épreuves organisées en fin d'année scolaire, et souhaitant se présenter aux épreuves de remplacement, doivent transmettre impérativement leur justificatif au recteur d'académie avant la date limite fixée par celui-ci. Cette date doit être antérieure à la date de publication des résultats du premier groupe.*

*(...) Le candidat (scolaire, apprenti, stagiaire de la formation continue ou individuel) fait parvenir au chef de centre d'examen, le premier jour de son absence, un certificat médical ou toutes pièces justificatives de son empêchement ».*

*Par contre, si l'apprenti est inscrit à un examen de l'enseignement supérieur (BTS),*

*(Complément de la DEC)*

*Pour la partie examen, la présentation automatique du candidat à une session de rattrapage pour raison médicale telle que cela existe pour le baccalauréat général et technologique (session de septembre) n'est pas possible pour le BTS.*

*Avec un certificat médical, l'absence du candidat (éliminatoire) peut être remplacé par un 0/20. Le candidat doit alors compenser la (ou les) note(s) pour lesquelles il a été porté absent avec justificatif, pour obtenir la moyenne générale ou plus de 8/20 de moyenne générale et la moyenne aux matières professionnelles pour avoir le droit de se présenter à la session de rattrapage de juillet.*

*Une apprentie est en arrêt maladie. Il est proche de l'entreprise mais ne peut pas conduire : absent du CFA car cela nécessite un trajet en voiture et présent en entreprise car elle se trouve toute proche. Que faire ?*

*S'il s'agit d'un arrêt de travail médical, l'absence de l'apprenti vaut tant en CFA qu'en entreprise ...*

*Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14) : « Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) ».*

*En arrêt maladie, quelles sont les alternatives possibles : continuité des cours ? Redoublement possible ? Présence en CFA possible ?*

*S'il s'agit d'un arrêt de travail médical, l'absence de l'apprenti vaut tant en CFA qu'en entreprise ...*



Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14) : « Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) ».

Par ailleurs, l'article L. 6222-11 du Code du travail prévoit les dispositions suivantes :

« En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret ».

Suite à une question d'un employeur au regard des absences récurrentes de son apprentie en cours, nous nous demandons s'il est possible pour un employeur de faire une retenue sur salaire, même si les absences datent de quelques mois ? N'ayant eu que récemment les relevés d'absences transmis par notre UFA.

La situation questionne directement le temps de réactivité de l'ensemble des parties prenantes, car des absences, notamment injustifiées, doivent être au-delà du signalement à l'employeur et au CFA signataire des contrats, accompagnées de mesures immédiates ou presque...

Vous avez sans doute connaissance de la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)" plutôt complète sur le sujet .... dans ce fichier, il existe à mon sens suffisamment d'éléments de réponse à votre question

Extrait :

Action n°3 : Mise en place d'une procédure complète de gestion des absences des apprentis, avec :

(...) Une procédure négociée avec les entreprises de retenue automatique sur salaire dans le cas d'absences injustifiées. Plus d'informations sur les retenues sur salaire pour absences injustifiées dans l'article [en cliquant ici](#).

Les informations se trouvant sur ce site me semblent très complètes - en avez-vous eu connaissance ?

Si le principe de retenue "automatique" sur salaire est acté par le droit, je me permettrais d'ajouter un élément indiqué dans le [Guide régional Apprentissage](#), celui qui consisterait à avertir l'apprenti avant d'opérer cette retenue.

**Extrait** : "Article L6221-1 : « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ». Ainsi, en cas d'absence non justifiée, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements. Il pourra par exemple adresser un ou des avertissements par courrier recommandé au jeune (ou à son représentant légal s'il est mineur), et procéder à une retenue sur salaire. La fiche "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)" a été construite pour accompagner les CFA dans cette gestion qui est sans conteste délicate compte tenu de la diversité des cas".

Dans la situation que vous présentez, l'avertissement consécutif aux premières absences aurait pu avoir un impact sur le changement de conduite de l'apprenti ... avec un tel délai, l'employeur reste a priori dans son droit d'opérer des retenues sur salaire sur la base de preuves effectives d'absence au CFA.

Je vous encourage toutefois à revoir vos procédures, en vous appuyant par exemple sur la fiche ressource citée supra.

Je me permets de vous solliciter ce jour car nous avons une question relative à la scolarité d'un de nos étudiants.

Dans le cadre du BTS, les étudiants doivent pouvoir justifier de 1350 heures de formation (*en contrat d'apprentissage*). Cependant, nous avons un étudiant inscrit en BTS 1 qui s'est absenté pendant 3 mois pour hospitalisation, il n'a pas pu de ce fait suivre les cours pendant cette durée. Un justificatif médical nous a été fourni.

- Qu'en est-il de son inscription au BTS ?
- Comment devons-nous procéder dans ce cas de figure ?

Je vous précise si besoin que le document "Étude de cas" (FAQ régional apprentissage - Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>) traite de plusieurs questions relatives à des situations similaires

Voir depuis le sommaire, indicateur n°12, partie : « La gestion des absences pour congés maternité / paternité, maladie et congés pour événements familiaux ».

D'une part, vous devez savoir qu'en fonction de la maladie de l'apprenti, il pourrait suivre les cours du CFA sur la base d'une autorisation en ce sens du médecin de la CPAM dont il dépend.

D'autre part, ces absences justifiées de ce type (à l'instar des absences injustifiées) devront être portées à la connaissance de la DEC dans le cadre de la procédure de "signalement" rappelée dans la fiche ressource "Gestion de l'absentéisme des apprentis" (accès direct à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/26566/download>), procédure qui fera d'ailleurs l'objet d'un encart spécifique de rappel dans le prochain FIL d'actualités à paraître lundi 23 janvier.

Je me permets de vous solliciter concernant le cas d'une apprentie qui va partir en congé maternité.

Après lecture du "Précis sur la situation des apprentis en congé maternité ou paternité", quelques questions subsistent :

- cette apprentie souhaiterait poursuivre la formation au CFA pendant son congé maternité, avec l'accord du médecin de la CPAM.

Cela est-il possible ? Si c'est le cas, peut-on autoriser cela pendant toute la durée du congé ou uniquement en dehors de la période de 8 semaines pendant laquelle "*en aucun cas, une femme ne peut être employée*" ?

- si cette solution est retenue, cette apprentie en BTS (...) pourrait garder un volume d'absence raisonnable pour sa présentation à l'examen (en-dessous de 10% d'absences justifiées et de 30% d'absences injustifiées). Cependant, je m'interroge sur son absence de plusieurs mois dans l'entreprise : en dehors de l'aspect pédagogique qui nécessite de s'interroger sur les apprentissages manquant en entreprise, y a-t-il un risque qu'elle ne puisse pas être autorisée à se présenter à l'examen faute d'un temps suffisant en entreprise ?

Nous veillerons à mettre en garde cette apprentie sur la nécessaire disponibilité de la maman suite à cet heureux événement et discuterons avec elle de la pertinence de vouloir valider son BTS en 2 ans (il s'agit d'une apprentie avec de bons résultats, probablement en capacité de le réussir).

Des réponses complémentaires ont été apportées dans le document Etude de cas (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>) Ctrl+F puis "maternité"

Par exemple :

"Le congé maternité suspend de fait le contrat d'apprentissage. L'apprentie pourrait suivre les cours théoriques du CFA si et seulement si elle produit une autorisation en ce sens du seul médecin de la CPAM dont elle dépend mais sa situation (congé maternité) l'empêchant de réaliser sa formation pratique en entreprise, elle ne sera pas rémunérée par son employeur durant ladite période".

Quant à savoir sur quelle durée, seul le médecin de la CPAM pourrait à mon sens le préciser. Je reste curieux de savoir sa réponse afin de mettre à jour la FAQ.

Pour votre deuxième question, j'ai pu écrire dans le même document cette réponse : Dans le cas de contrat de travail (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation par exemple), le contrat suffit pour présenter le candidat à l'examen. Le Ministère de l'Education nationale en tant que Ministère certificateur n'a pas fixé de fait de durée minimale en entreprise dans ces cas. Cela n'est pas le cas pour le volume horaire d'enseignement en CFA (cf décret du 22 mai 2020).

Vous avez mesuré que ces absences en entreprise pourraient hypothéquer ses chances de réussite à l'examen, mais ce critère n'est pas une condition nécessaire et suffisante pour ne pouvoir se présenter aux épreuves. Sa situation mérite effectivement que lui soit proposé un parcours aménagé de formation.

Une apprentie RQTH arrive quasi systématiquement en retard car elle place tous ses rendez-vous médicaux pendant la formation. Elle se plaint à notre référente handicap de devoir attendre la pause pour entrer en cours, elle estime avoir le droit d'intégrer à l'heure qui lui convient les cours car nous sommes tenus de « faciliter » sa formation.

Elle prépare un BTS (...), validez-vous en tant que certificateur la possibilité de suivre la formation « à la carte » ?

Pour mémoire, nous lui avons réservé une salle de repos entre midi et deux avec matelas pour dormir et chauffage d'appoint.

Elle a par ailleurs signé le règlement intérieur stipulant qu'en cas de retard répété, la direction se donne le droit d'exclure définitivement un élève pour absence ou retard excessif sans recours possible de l'élève.

Nous sommes un peu à bout ; avons-nous la faculté de résilier sa convention de formation en tant que CFA pendant la période d'essai ?

Je comprends la difficulté de la situation, mais indépendamment de la situation de l'apprentie, les textes s'appliquent, par exemple celui-ci : Article L6221-1

« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

Ainsi, en cas d'absence non justifiée, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements. Il pourra par exemple adresser un ou des avertissements par courrier recommandé au jeune (ou à son représentant légal s'il est mineur), et procéder à une retenue sur salaire.

La fiche "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)" a été construite pour accompagner les CFA dans cette gestion qui est sans conteste délicate compte tenu de la diversité des cas.

Une médiation en présence de votre référent handicap avec la rédaction d'un document type "contrat d'engagement" avec les éléments que vous tolérez et les aménagements proposés, et ceux que vous ne tolérez plus, à signer par toutes les parties prenantes pourrait vous permettre de régulariser la situation au plus vite.

Je précise que l'exclusion définitive dont vous parlez ne peut être conduite sans avertissements préalables, et surtout sans conseil de discipline (éléments rappelés dans la [fiche ressource](#)).

### Pour plus de précisions sur les absences liées à la maladie ou à l'accident non professionnel

Extrait du site du [Ministère du travail](#) mise à jour 04.05.22

*En cas d'accident ou de maladie non professionnel, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail : le contrat de travail est alors simplement suspendu. Lors de ces événements, le salarié doit respecter certaines obligations et peut bénéficier d'une indemnisation. Toutefois, une absence prolongée ou des absences fréquentes peuvent entraîner le licenciement.*

### À SAVOIR

*Les informations présentées ici tiennent compte des dispositions de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et des décrets pris pour son application, en vigueur, pour l'essentiel, à compter du 31 mars 2022. Pour une présentation détaillée des dispositions issues de ces textes (essai encadré, rendez-vous de liaison, convention de rééducation professionnelle en entreprise, visites de préreprise et de reprise, etc.), on se reportera au document « Questions/Réponses » mis en ligne sur [notre site](#).*

### Quels sont les droits et obligations du salarié en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnel ?

*Le salarié doit avertir son employeur de son état et justifier son absence par un certificat médical. Il en est de même en cas de prolongation de cette absence. S'il ne respecte pas ses obligations, le salarié prend le risque d'une sanction qui, selon les circonstances de l'espèce, peut aller jusqu'au licenciement.*

*La convention collective ou le règlement intérieur peut fixer les formes ou les délais dans lesquels le salarié doit informer son employeur (il est de toute façon préférable d'adresser le certificat médical à l'employeur en lettre recommandée avec accusé de réception).*

*- Le délai de prévenance de l'entreprise par le salarié, pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire prévue par [l'article L. 1226-1 du Code du travail](#) est fixé à 48 heures, sauf si le salarié fait partie des personnes blessées ou impliquées dans un acte terroriste, au sens des articles [L. 169-1](#) et [D. 169-1](#) du code de la sécurité sociale ; pour plus de précisions, se reporter aux informations en ligne sur [notre site](#).*

*► En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à 30 jours, et en vue de favoriser son maintien dans l'emploi, le salarié (et, plus généralement, le travailleur) peut bénéficier d'un examen de préreprise par le*

médecin du travail ; sur cette visite de préreprise, on se reportera aux informations diffusées [sur notre site](#).

**À noter :** la loi du 2 août 2021 et le décret du 16 mars 2022 cités en référence, ont ramené de 3 mois à 30 jours la durée de l'arrêt de travail pour maladie ou accident au-delà de laquelle le salarié peut bénéficier d'un examen de préreprise. Ces dispositions, destinées à mieux anticiper les risques de désinsertion professionnelle, sont applicables aux arrêts de travail commençant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

► Si le salarié tombe malade avant son départ en vacances, il conserve son droit à congés et peut demander à les prendre ultérieurement. En revanche, si un arrêt de travail lui est prescrit alors qu'il est déjà en vacances, il ne peut pas exiger de son employeur de prolonger celles-ci de la durée de son arrêt. Son droit à indemnités journalières versées par la Sécurité sociale lui reste toutefois acquis.

À noter qu'un salarié atteint d'une maladie grave (cancer, sida, etc.) bénéficie de plein droit d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Pendant l'arrêt de travail dûment justifié, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier doit s'abstenir de toute activité non autorisée. S'il remplit les conditions prévues, le salarié bénéficie des [indemnités journalières de la Sécurité sociale](#) et d'[une indemnisation complémentaire versée par l'employeur](#).

### **Possibilité d'un rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail**

Dans le but de prévenir la désinsertion professionnelle, lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à 30 jours, un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Les personnels des services de prévention et de santé au travail (SPST) chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi individuel de l'état de santé participent en tant que de besoin à ce rendez-vous de liaison.

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale (essai encadré, CRPE, etc., voir ci-dessous), de l'examen de préreprise mentionné ci-dessus et des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail prévues à [l'article L. 4624-3 du code du travail](#).

Il appartient à l'employeur d'informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous ; aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de s'y rendre.

A la demande du salarié concerné, le référent handicap (celui-ci doit être désigné dans toute entreprise occupant au moins 250 salariés) participe à ce rendez-vous de liaison ; il est alors tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

Ces dispositions, issues de la loi du 2 août 2021 et des décrets du 16 mars et du 26 avril 2022 cités en référence, entrent en vigueur le 31 mars 2022.

S'il remplit les conditions prévues, le salarié bénéficie des [indemnités journalières de la Sécurité sociale](#) et d'[une indemnisation complémentaire versée par l'employeur](#).

### **Prévention de la désinsertion professionnelle**

La prévention de la désinsertion professionnelle fait partie des missions dévolues à l'Assurance maladie. A ce titre, le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord de son médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue prévues à l'article [L. 6313-1 du code du travail](#) ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la CPAM participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail. Le contrat de travail demeure suspendu pendant les périodes au cours desquelles le salarié suit les actions mentionnées ci-dessus et le salarié continue de percevoir les IJSS et, le cas échéant, les indemnités complémentaires à la charge de l'employeur (art. L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale).

Les actions d'accompagnement auxquelles la CPAM peut participer à la demande de l'assuré comprennent notamment :

► **1°** L'essai encadré, destiné à permettre au salarié (y compris les apprentis et les stagiaires de la formation professionnelle) d'évaluer, pendant l'arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé. Cet essai encadré est organisé selon les modalités fixées par les articles [D. 323-6 à D. 323-6-7 du code de la sécurité sociale](#).

Dans le cadre ainsi fixé, il peut être mis en œuvre depuis le 31 mars 2022, y compris au titre des arrêts de travail en cours à cette date ;

► **2°** La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) mentionnée à [l'article L. 5213-3-1 du code du travail](#) dont peuvent bénéficier les travailleurs (handicapés ou non) déclarés inaptes en application de [l'article L. 4624-4 du code du travail](#) ou pour lesquels le médecin du travail a identifié, dans le cadre de l'examen de préreprise mentionné ci-dessus, un risque d'inaptitude (disposition applicable depuis le 31 mars 2022, y compris aux arrêts de travail en cours à cette date). Cette convention mise en place selon les modalités prévues aux [articles R. 5213-15 à 17 du code du travail](#)].

### **Les cas d'autorisations d'absence pour examen médical prévues par le Code du travail**

Dans le cadre du suivi de votre grossesse ou si vous êtes atteint d'une maladie grave, le Code du travail vous autorise à vous absenter sans qu'il soit nécessaire que vous obteniez un arrêt de travail.

Prévenez simplement votre employeur ou votre supérieur afin de ne pas désorganiser l'entreprise.

Obtenez une autorisation d'absence dans le cadre du suivi de votre grossesse

Le Code du travail a prévu plusieurs situations d'autorisation d'absence pour examen et traitements médicaux liés à la grossesse (article L. 1225-16 du Code du travail).

Sont ainsi concernés :

la surveillance de la grossesse et des suites de l'accouchement ;

les actes médicaux nécessaires à une assistance médicale à la procréation.

**Bon à savoir :** le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dispose lui aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 des examens de suivi de grossesse ou à 3 des actes médicaux nécessaires pour chaque parcours d'assistance médicale à la procréation ([L. 1225-16, alinéa 3 du Code du travail](#)).

**Important** : en vertu de l'article L. 1225-16 du Code du travail, les absences du salarié dans ces situations sont assimilées à du temps de travail effectif et ne doivent pas entraîner de diminution de rémunération ni aucune autre conséquence.

Obtenez une autorisation d'absence si vous êtes atteint d'une affection grave et de longue durée

Si vous êtes atteint d'une maladie grave, vous bénéficiez d'autorisations d'absences afin de pouvoir suivre vos traitements médicaux (article L. 1226-5 du Code du travail).

La loi considère comme vous êtes touché par une maladie grave (article L. 160-14 du Code de la sécurité sociale) dans les situations suivantes :

Lorsque vous avez été reconnu atteint d'une des affections, comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse, inscrites sur une [liste établie par décret](#) et actualisées régulièrement au vu des avis de la Haute Autorité de Santé.

Si les deux conditions suivantes sont cumulativement réunies :

Le bénéficiaire est reconnu atteint par le service du contrôle médical soit d'une affection grave caractérisée ne figurant pas sur la liste mentionnée ci-dessus, soit de plusieurs affections entraînant un état pathologique invalidant ;

Cette ou ces affections nécessitent un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse.

Le Code du travail ne prévoit pas de procédure particulière pour poser la demande d'autorisation pour ce type d'absence. Un accord d'entreprise ou la convention collective peut en avoir prévue une. Renseignez-vous auprès de vos représentants du personnel ou de votre employeur.

**Conseil** : avant votre absence, pour éviter tout litige et faciliter les relations avec votre supérieur hiérarchique (lui permettre d'organiser le travail en votre absence, par exemple), informez-le, par écrit, des dates et heures de vos absences.

### Les autorisations d'absence pour examen médical hors du cadre des autorisations légales

En dehors des autorisations légales, vous ne pouvez pas obtenir une autorisation d'absence pour examens médicaux avec maintien de votre salaire.

Si vous devez quitter votre poste en urgence pour raison de santé afin vous rendre chez un médecin en urgence, vous ne serez pas pénalisé, sous réserve de pouvoir justifier cette absence.

Par contre, un examen médical sans caractère d'urgence doit être programmé en dehors de votre temps de travail. Si ce n'est pas possible, demandez une autorisation d'absence à votre employeur. Fournissez une preuve du rendez-vous et prouvez la réelle impossibilité d'avoir un examen en dehors des heures de travail puis :

posez un jour de congé payé ;

ou, si ce sont des pratiques possibles dans votre entreprise, demandez à votre supérieur hiérarchique la possibilité de rattraper vos heures ou de requalifier cette absence en congé sans solde.

Cette demande peut vous être refusée à la date demandée. Son refus ne doit pas être abusif et doit pouvoir être justifié (par exemple pour une pour raison de service).

**Bon à savoir** : les congés maladie sont soumis à un délai de carence de 3 jours. Tout arrêt de travail entre 1 et 3 jours n'est, théoriquement, pas pris en charge, sauf accord avec votre employeur ou disposition plus favorable de votre convention collective, renseignez-vous.

**A noter** : La Cour de cassation a considéré qu'en l'absence de contre-indication médicale, un salarié en arrêt de travail a le droit de participer à un examen (Cour de cassation 2/07/1996 arrêt 93-43529).

### **Cas d'un enfant malade :**

Le Code du travail autorise les salariés à bénéficier de jours de congés pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans, malade ou accidenté, dont il a la charge. La durée est de trois jours par an, portée à cinq si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins trois enfants à charge. L'employeur doit autoriser cette absence, quelle que soit l'ancienneté du collaborateur, mais il n'a pas à la rémunérer. L'employé doit alors adresser un certificat médical pour en bénéficier. Attention toutefois, de nombreuses conventions collectives prévoient des dispositions plus favorables, comme un congé plus long ou rémunéré. Il faut donc penser vérifier. Cela peut aussi être prévu par un accord collectif ou un usage. Il faut aussi savoir qu'en Alsace-Moselle, ce congé doit bien être payé.

### **En cas de covid**

Si un salarié est cas contact de son enfant de moins de 16 ans (ou en situation de handicap) positif à la covid-19, et qu'il ne peut pas télétravailler, il peut demander un arrêt de travail dérogatoire pour la durée de l'isolement de l'enfant sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr). Cet arrêt est de sept jours à partir du test positif ou du début des symptômes et peut aller, dans certains cas, jusqu'à 10 jours. Un seul des parents peut en bénéficier. Si l'enfant sort de son isolement avec un test négatif deux jours avant la date de fin d'attestation, le collaborateur peut reprendre le travail, mais l'employeur doit alors signaler cette reprise anticipée à l'Assurance maladie. Cet arrêt est indemnisé sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard. L'employeur doit également verser des indemnités complémentaires sans carence. Le dispositif qui permettait à un salarié d'être placé en activité partielle garde d'enfant, en cas notamment de fermeture de classe, a en revanche disparu depuis le 1<sup>er</sup> août 2022.

### **Les congés pour cas graves**

Selon la gravité de l'état de santé de l'enfant, d'autres congés peuvent être mobilisés.

- le congé de présence parentale : il peut être ouvert lorsque l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité qui rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Il est en principe de 310 jours sur trois ans, mais peut être renouvelé selon des règles récemment assouplies.
- les congés pour événements familiaux : la maladie, l'accident grave ou le handicap grave de l'enfant permet au salarié de prolonger le congé précédent d'une année supplémentaire maximum. L'employeur n'a pas à rémunérer le salarié (sauf dispositions plus favorables), mais ce dernier peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale.
- le congé pour l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant d'un salarié. Il est d'au moins deux jours ouvrables et il est rémunéré. Il doit être pris dans un délai raisonnable suivant l'annonce de la maladie de l'enfant. Il est récent (fin 2021) et un décret doit encore venir fixer la liste des pathologies chroniques concernées.

À noter aussi : un salarié dont l'enfant est malade peut également bénéficier de dons de jours de repos de ses collègues dans certaines situations.

Par Anne-Lise Castell, juriste en droit social – extrait L'ECHO DU MARDI newsletter N°187 du 24 novembre 2022

Un apprenti en 1ère année de CAP l'an dernier a eu un grave accident en janvier et a été en arrêt de travail jusqu'à aujourd'hui. Il n'a réalisé que 3 sessions de formation /12 au sein du CFA. Nous envisageons donc un redoublement pour celui-ci pour l'accompagner au mieux dans son parcours. L'opco nous informe qu'un redoublement est impossible en 1ère année mais uniquement sur l'année diplômante, soit en deuxième année.

Le paradoxe est que si l'apprenti n'a pas réalisé l'intégralité de sa formation et nous ne pouvons pas le présenter à l'examen. Devons-nous dire à ce jeune qu'il doit faire sa deuxième année mais qu'il ne passera pas l'examen ou existe-t-il une dérogation pour qu'il puisse le passer quand même et en cas d'échec rallonger son contrat.

D'un point de vue réglementaire, le Code du travail prévoit les cas de prolongation de la durée du contrat de travail dans le seul cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel.

Cf [Article L6222-11](#)

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

Le Code du travail ne prévoit pas de situation permettant au cours du contrat d'apprentissage et par un accord tripartite (employeur, apprenti ou représentant légal si mineur, directeur du CFA), une prolongation du contrat.

Dans le cas présent, il n'existe pas de solution idéale.

Il vous faut tout d'abord signaler la situation de cet apprenti à la DEC lors de son inscription.

Et puisque le code du travail ne prévoit pas de réaménagement de la durée des contrats d'apprentissage en cours de parcours, il vous revient de réaménager le programme de formation de cet apprenti de manière à rattraper les sessions de formation non suivies. Ce peut être le cas notamment en mettant en place des dispositifs de formation à distance, synchrone ou asynchrone, et une modalité d'accompagnement spécifique.

Un point sera fait par la DEC en mars environ, avant le démarrage des épreuves. Il conviendra dès lors de se rapprocher au maximum du volume horaire d'enseignement minimum à respecter (800 h pour 2 ans).

L'objectif étant pour votre CFA de faire en sorte de donner toutes les chances de réussite à votre apprenti au moment de l'examen.

Et s'il venait à ne pas avoir son diplôme, le prolongement de son contrat d'apprentissage d'un an sera toujours possible pour lui permettre d'acquérir les unités restantes.

Un apprenti en arrêt maladie peut-il se présenter à l'examen ?

*S'agissant d'apprentis en arrêt de travail, il est écrit dans le Précis de l'apprentissage :*

« Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) » - Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

*Il s'agit pour l'apprenti bien entendu de faire valoir son arrêt de travail pour être considéré comme absent pour raisons médicales à la session d'examen.*

*Si l'apprenti est inscrit à un examen de niveau 3 ou 4, il peut prétendre à la session de remplacement.*

*Extrait du [BA spécial examens session 2022](#) (page 54)*

« Cas particulier des candidats absents: Les candidats absents, pour cause de force majeure, à tout ou partie des épreuves organisées en fin d'année scolaire, et souhaitant se présenter aux épreuves de remplacement, doivent transmettre impérativement leur justificatif au recteur d'académie avant la date limite fixée par celui-ci. Cette date doit être antérieure à la date de publication des résultats du premier groupe. (...) Le candidat (scolaire, apprenti, stagiaire de la formation continue ou individuel) fait parvenir au chef de centre d'examen, le premier jour de son absence, un certificat médical ou toutes pièces justificatives de son empêchement ».

*Par contre, si l'apprenti est inscrit à un examen de l'enseignement supérieur (BTS), (Complément de la DEC)*

*Pour la partie examen, la présentation automatique du candidat à une session de rattrapage pour raison médicale telle que cela existe pour le baccalauréat général et technologique (session de septembre) n'est pas possible pour le BTS.*

*Avec un certificat médical, l'absence du candidat (éliminatoire) peut être remplacé par un 0/20. Le candidat doit alors compenser la (ou les) note(s) pour lesquelles il a été porté absent avec justificatif, pour obtenir la moyenne générale ou plus de 8/20 de moyenne générale et la moyenne aux matières professionnelles pour avoir le droit de se présenter à la session de rattrapage de juillet.*

Une apprentie est en arrêt maladie. Il est proche de l'entreprise mais ne peut pas conduire : absent du CFA car cela nécessite un trajet en voiture et présent en entreprise car elle se trouve toute proche. Que faire ?

*S'il s'agit d'un arrêt de travail médical, l'absence de l'apprenti vaut tant en CFA qu'en entreprise ...*

*Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14) : « Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) ».*

En arrêt maladie, quelles sont les alternatives possibles : continuité des cours ? Redoublement possible ? Présence en CFA possible ?

*S'il s'agit d'un arrêt de travail médical, l'absence de l'apprenti vaut tant en CFA qu'en entreprise ...*

Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14) : « Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) ».

Par ailleurs, l'article L. 6222-11 du Code du travail prévoit les dispositions suivantes :

« En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret ».

Une apprentie en congé maternité en cours de formation peut-elle se présenter à l'examen ?

Voici les éléments clefs de sa situation :

- les dates du contrat d'apprentissage : 22/09 /2021 au 31/08/2023
- les dates du cycle de formation : 06/09/2021 au 26 /06/2023
- le diplôme préparé : BTS COMPTABILITE GESTION
- la période du congé maternité : le terme est prévu au 15 août 2022 et son congé maternité du 15/06/2022 au 16/12/2022. Il s'agit de son troisième enfant ce qui explique que le congé soit sur 26 semaines
- C'est une apprentie motivée et souhaite pouvoir passer ces examens sur la session 2023.

Après échange avec elle, l'idée serait qu'elle puisse pouvoir passer ces examens sur la session 2023 en mettant en place un dispositif en accord avec notre équipe pédagogique pour lui permettre de ne rien perdre au niveau des cours. Elle passerait le BTS en 2023. Si elle ne l'obtient pas, nous pourrions lui proposer de redoubler et de suivre une année complète et de repasser les examens sur la session 2024.

Son entreprise est au courant et semble prête également à l'accompagner dans ce sens.

(Réponse de la DREETS)

Le congé maternité suspend de fait le contrat d'apprentissage.

L'apprentie pourrait suivre les cours théoriques du CFA si et seulement si elle produit une autorisation en ce sens du seul médecin de la CPAM dont elle dépend mais sa situation (congé maternité) l'empêchant de réaliser sa formation pratique en entreprise, elle ne sera pas rémunérée par son employeur durant ladite période.

Si l'apprentie a suivi le volume horaire min. d'enseignement (1350 h pour un contrat de 2 ans – cf décret du 20 mai 2020), elle pourra se présenter aux examens sinon elle devra se présenter en candidat libre (hors apprentissage).

Dans le cas où elle n'obtiendrait pas son BTS, vous souhaiteriez lui proposer de redoubler et de suivre une année complète et de repasser les examens sur la session 2024. Cela est possible si l'employeur et l'apprenti sont d'accord

Je prends chaque jour les transports en communs pendant ma période de cours (train/métro/bus) j'ai environs 3h de transport dans une journée si tout va bien. Ma période en entreprise ne me pose pas de problème car je suis à côté de mon lieu de travail à 10min de trajet en voiture.

J'entame mon 7ème mois de grossesse, mon terme étant le 9 décembre 2020. Mon congé maternité serait de fin octobre à début Mars et mon congé de garde à l'enfant serait de Mars jusqu'à Juin 2021 (n'ayant pas de possibilité pour garder mon enfant jusqu'à juin 2021)

Mais je suis motivé pour poursuivre mon BTS car étant en reconversion professionnelle j'aimerais tout faire pour avoir ma deuxième année et mon diplôme.

Je souhaite donc rapprocher le congé maternité le plus possible du terme (pour continuer les cours de la session de novembre) et voir s'il était possible de faire un aménagement des cours pour toute l'année 2020-2021 à partir de septembre ou novembre 2020 afin que je puisse effectuer mes cours à la maison et les contrôles où je viendrais en voiture au CFA (en présentiel) pour ne pas être pénalisé lors des examens et mener à bien ma grossesse et mon congé de garde à l'enfant.

J'ai donc suite à une entrevue avec la directrice du CFA, soumis l'idée mais ce fût un refus catégorique, disant qu'elle pouvait m'envoyer les cours mais que cela ne servirait à rien car je ne serais pas comptée en présentiel et qu'il était impossible de faire les cours par correspondance pour une formation en présentiel.

Ce qui m'a surpris car pour la situation sanitaire du Covid 19, il y a bien eu un aménagement des cours sur Internet donc je ne voyais pas pourquoi je ne pourrais pas bénéficier d'un aménagement des cours sachant que je lui ai montré la possibilité de venir dans l'établissement pour les contrôles et CCF.

Donc elle m'a proposé comme seule possibilité d'arrêter mon année en faisant un arrêt de travail et de redoubler pour refaire l'année que j'ai "loupé" ou de demander à mon patron d'entreprise de me faire un CDD cette année et me remettre en contrat d'apprentissage l'année suivante mais c'est beaucoup de contrainte et c'est assez injuste de me dire que dans tous les cas il faudra refaire l'année alors que je suis motivée à poursuivre ma formation donc je suis un peu perdue.....

Je me tourne donc vers vous afin de pouvoir trouver une solution pour l'aménagement des cours pour l'année 2020-2021.

D'emblée, il faut dire que

- Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur.
- Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

Pour calculer les droits relatifs au congé maternité d'une salariée du secteur privé : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>

Permettez-moi de relever quelques incohérences dans votre message :

- Si l'action de formation telle que nouvellement définie par la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" autorise la formation à distance, il ne peut y avoir de formation vous concernant durant votre congé maternité (soit de fin octobre à début mars). En effet, d'un point de vue réglementaire, votre contrat de travail est suspendu pendant votre congé maternité. Cela veut dire que vous êtes obligée, au moins pendant 8 semaines, d'arrêter de travailler et d'aller en formation en alternance ou en apprentissage.
- Quant à votre congé parental prévu jusqu'à juin 2021, il faut vous assurer que la CAF accepte que vous cumuliez congé parental d'éducation et formation à distance, si du moins vous avez droit à des rémunérations.

- Dans les conditions que vous m'exposez, vous ne seriez plus en entreprise de fin octobre 2020 à juin 2021, ce qui ne peut vous permettre de valider votre diplôme compte tenu du nombre trop réduit de périodes de formation en entreprise. Idem pour le nombre d'heures de formation en CFA (pour votre information, la durée minimale est de 1350 h sur le cycle de 2 ans).
- Enfin, si les actions de formation peuvent être d'un point de vue réglementaire proposées à distance, vous conviendrez que toutes les actions ne peuvent s'y prêter sauf à les avoir construites pour une mise en œuvre à distance. Or, cela ne semble pas être le cas. La référence à la crise sanitaire dont vous faites référence ne justifie pas votre demande.

Aussi, quelles pourraient être les alternatives ?

- Réétudier avec les responsables du CFA les aménagements possibles du fait de la suspension de votre contrat d'apprentissage pendant votre congé maternité et votre congé parental.
- En terme de réaménagement, je ne vois qu'une option : étudier la possibilité de faire valider une partie de votre diplôme si du moins une situation d'évaluation par CCF est organisée d'ici à fin novembre. Si la situation est validée, vous pourriez dans ce cas demander un aménagement de parcours à partir de juin pour concentrer votre formation sur les épreuves non encore validées. Cette hypothèse vous permettrait de ne pas perdre une année complète.

Extrait du site de référence : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/le-conge-de-maternite>

Mise à jour 21 juin 2021

« La salariée peut, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, suspendre son contrat de travail pendant une durée fixée comme indiqué dans le tableau suivant (il convient également de se reporter aux conventions collectives qui peuvent prévoir des dispositions plus favorables) :

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
<b>Cas général</b>			
1 <sup>ère</sup> ou 2 <sup>ème</sup> naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 <sup>ème</sup> naissance	8 semaines	18 semaines	26 semaines
<b>Naissance de jumeaux</b>	12 semaines	22 semaines	34 semaines
<b>Naissance simultanée de plus de deux enfants</b>	24 semaines	22 semaines	46 semaines

La salariée qui attend un enfant et qui a déjà au moins deux enfants à charge peut choisir d'anticiper le point de départ de son congé prénatal de 2 semaines maximum ; le congé postnatal est alors réduit d'autant.

La salariée qui attend des jumeaux peut choisir d'anticiper le point de départ de son congé prénatal de 4 semaines maximum ; le congé postnatal est alors réduit d'autant.

En aucun cas, une femme ne peut être employée pendant une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement, dont obligatoirement 6 semaines après l'accouchement. En dehors de cette période d'interdiction d'emploi, une femme salariée peut décider de ne pas prendre l'intégralité du congé de maternité auquel elle a droit.

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé de maternité peut être prolongé de 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement et de 4 semaines après celui-ci.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal.

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin ; cette information se fait par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

L'employeur ne peut s'opposer au départ de la salariée en congé de maternité.

Si elle le souhaite, la salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

Pendant la grossesse, le congé de maternité et les dix semaines qui suivent, la salariée fait l'objet d'une protection spécifique contre le licenciement. Ce dernier ne peut, en tout état de cause, prendre effet ou être signifié à la salariée pendant la durée du congé de maternité. Le père salarié bénéficie de la protection contre le licenciement prévu par l'article L. 1225-4-1 du code du travail.

### Quelles sont les dispositions spécifiques ?

Plusieurs dispositions spécifiques sont prévues pour faire face à des situations particulières.

Ainsi :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant d'une durée supérieure à 6 semaines après sa naissance, la mère salariée peut reprendre son travail et reporter à la fin de l'hospitalisation de son enfant tout ou partie du congé postnatal auquel elle peut encore prétendre ;
- lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail telle qu'elle résulte des dispositions légales exposées ci-dessus est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal. Ainsi, par exemple, une assurée sociale dont l'accouchement a lieu le 12 juillet 2021 alors que la date prévue de début de son congé maternité était fixée au 22 juillet 2021, bénéficiera d'une période supplémentaire indemnisée égale à 10 jours. Sur cette disposition particulière, les conditions à remplir et les justificatifs à produire, il convient de se renseigner auprès de sa Caisse d'assurance maladie ou de consulter le site de l'Assurance maladie ;
- à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit sa grossesse, la salariée peut réduire la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement (le congé prénatal) d'une durée maximale de 3 semaines ; dans ce cas, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement (le congé postnatal) est alors augmentée d'autant. Toutefois, lorsqu'elle a fait usage de cette faculté et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail entre la date normale du début de son congé et la date réelle résultant du report, celui-ci est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail ; la période initialement reportée est alors réduite d'autant ;

- en cas de décès de la mère au cours de la période d'indemnisation définie au premier alinéa de l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire au cours de la période d'indemnisation de la cessation d'activité comprise entre la naissance de l'enfant et la fin, selon le cas, de l'indemnisation au titre du régime d'assurance maternité ou, si la mère était fonctionnaire, du maintien de traitement lié à la maternité), le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période au plus égale à la durée d'indemnisation restant à courir, le cas échéant reportée lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6<sup>e</sup> semaine suivant l'accouchement. Il doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail (article L. 1225-28 du code du travail). Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux [articles L. 1225-4 et L. 1225-5 du code du travail](#). Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle. Le père bénéficie alors des indemnités journalières pour la durée restant à courir entre la date du décès et la fin de la période d'indemnisation dont aurait bénéficié la mère ; si le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de l'indemnité, le droit à indemnisation est accordé au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

#### Quelle est la situation à l'issue du congé ?

À l'issue de son congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (sur les garanties offertes à la salariée en matière d'évolution salariale, de congés payés, etc., voir la [fiche « Les garanties liées à la maternité ou à l'adoption »](#)).

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a également droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; il ne porte pas sur l'évaluation du travail de la salariée. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à la salariée. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son [compte personnel de formation \(CPF\)](#), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au [conseil en évolution professionnelle \(CEP\)](#). Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à la salariée.

Elle doit également bénéficier d'un examen de reprise du travail par le [médecin du travail](#). Pour cela, dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise cet examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par la salariée, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Les salarié(e)s peuvent également choisir de bénéficier d'un [congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel](#).

Pour élever son enfant, le salarié (la mère ou le père) en CDI peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance (par LRAR ou lettre remise contre récépissé), rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture. Dans l'année suivant la rupture de son contrat, le salarié peut solliciter sa réembauche par LRAR ou lettre remise contre récépissé.

Il bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre ; les propositions d'embauche par priorité faites par l'employeur lui sont adressées par LRAR (le refus de ces propositions est adressé à l'employeur dans les mêmes formes). Le salarié réembauché dans l'entreprise bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ; l'employeur doit également lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ ».

#### 1.17.6 Les cas de harcèlement ou de violence au travail

Je vous ai contacté car nous ouvrons notre première session CAP AEPE au sein de notre CFA.

Nous accueillerons du public à partir du mois de septembre.

Notre directrice se soucie de la sécurité des jeunes concernant :

- le harcèlement : nos devoirs et obligations, savoir si nous devons avoir un référent harcèlement, etc. (...)

J'accuse réception de votre message et vous apporte les réponses suivantes :

- Le harcèlement : nos devoirs et obligations, savoir si nous devons avoir un référent harcèlement, etc. :

A la différence des référents "Mobilité" et "Handicap", dont la désignation est obligatoire par tout CFA, cela n'est pas le cas pour le référent "Harcèlement".

Le Guide régional de l'apprentissage (accessible depuis le portail "Apprentissage", page "Information et contrôle pédagogique", ou directement à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>) précise en page 14 :

<b>Nomination et formation des référents « Handicap » et « Mobilité » au sein de la communauté éducative.</b>	Désignation obligatoire parmi les équipes, d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale et d'un référent handicap.	Référent mobilité nationale et internationale et référent handicap nommés par procès-verbal.
	<i>Réf. Critère 4-20 (Référentiel Qualité).</i>	
	Identification claire et précise des référents « mobilité » et « handicap ».	Tout document attestant des formations reçues par les référents pour exercer leurs missions.
	Formation continue des référents.	
	Désignation facultative (conseillée) d'un référent administratif, d'un référent pédagogique et d'un référent parcours en charge de l'insertion.	
	<i>Pour plus de précisions sur les référents en CFA, se reporter à l'<a href="#">annexe spécifique</a>.</i>	

La désignation d'un référent harcèlement par exemple relève de la responsabilité du CFA si il le juge utile et nécessaire (cela peut être le cas de CFA accueillant beaucoup d'apprentis mineurs comme votre CFA).

En complément, je me permets de vous apporter les éléments suivants :

- L'attention à porter en particulier aux apprentis mineurs est indiquée en priorité n°2 (page 4) du document "[FIL ROUGE 2022-2023](#)."
- Le sujet du harcèlement est clairement indiqué dans l'une des missions qui relèvent de la responsabilité des CFA (cf article L6231-2) : « 7° De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une



politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ».

Le Guide régional de l'apprentissage précise en page 9 :

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
<b>Prévention de la violence et du harcèlement (dont le cyberharcèlement).</b>	Distribution au moment de la signature du contrat d'apprentissage du <a href="#">Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage</a> (DREETS – Rectorat de région académique – DRAAF PACA) à chaque apprenti. Et lecture partagée avec les apprentis.	Données SIVIS nationales.
	Suivi strict par le CFA des incidents, cas de harcèlement et des actes de violence.	Nombre de cas signalés.
	Proposition :	Protocoles internes du CFA.
	- d'un plan de prévention et de lutte contre la violence,	Projet du CFA (volet éducatif).
	- d'un protocole de détection, de prise en charge et de traitement des situations de harcèlement,	Nombre d'actions de formation et nombre de participants.
	- d'actions de formation à destination des apprentis (respect de la personne, usage des réseaux sociaux, etc.) et des personnels (gestion de crise, etc.).	Listes des personnes à contacter en proximité (Gendarmerie, associations, ...).
	- d'affichages spécifiques,	
	- de réunions d'information en présence des personnels du CFA	
	- des apprentis et de leurs familles, des maîtres d'apprentissage.	

S'agissant de la mobilisation des expertises, des outils et des réseaux externes, le Guide indique en page 19,

« Le développement par le CFA des alliances éducatives internes et externes pour coordonner les interventions des différents professionnels (notamment dans le cas des ruptures ou risque de rupture, de faits de violence, de harcèlement, d'accueil de public en situation de handicap, etc.). (...) ».

Côté employeur, le Guide rappelle en page 33 l'attention particulière à porter en terme de prévention des ruptures du contrat d'apprentissage : « Point de vigilance en matière :(...) - conditions de travail (notamment en matière de santé et sécurité au travail)- *Pour plus de prévisions sur les travaux dits « réglementés », se reporter à l'annexe spécifique (...)-* prévention de toutes formes de harcèlement ou de violence. A noter l'obligation de désignation d'un personnel référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel dans les entreprises d'au moins 250 salariés ».

Pour tous les acteurs de l'apprentissage, le Guide rappelle l'obligation de signalement en page 39 : Obligation de signalement dès la connaissance de faits de violence ou de harcèlement à l'encontre d'apprentis Tout le détail à consulter dans les guides régionaux DREETS – Rectorat de région académique – DRAAF PACA [MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour apprenti\(e\)s et entreprises / MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour OF-CFA et administrations](#)

Une situation de violence au travail pour un apprenti inscrit en Bachelor universitaire de technologie (BUT) au sein d'un IUT de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Je précise être Denis Herrero, inspecteur de l'éducation nationale et coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Cette mission relève du Ministère de l'Education nationale, et couvre les diplômes jusqu'au niveau 7, mais s'agissant de l'enseignement supérieur, uniquement les diplômes de BTS, DCG et DSCG.

Aussi, les faits dont vous nous faites part portant sur le BUT (IUT de (...)), ce dossier sera transmis pour suites à donner à la Direction régionale académique de l'enseignement supérieur car il nous interpelle sur les modalités de gestion de l'alternance par cet IUT, et notamment le suivi et l'accompagnement de l'apprenti (par exemple, une évaluation de la situation de l'apprenti au cours de la période probatoire, dans un délai max. de 2 mois (45 jours consécutifs ou non passés en entreprise à partir de la date d'exécution du contrat -soit fin 2021) aurait du être organisée par le CFA avec le maître d'apprentissage en présence de l'apprenti. Cette évaluation aurait pu permettre de traiter notamment des conditions d'exercice des activités proposées à l'apprenti.

La nature des faits me conduit également à intervenir auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS PACA), qui jugera la nécessité de saisir l'inspection du travail pour toutes les questions relatives au contrat d'apprentissage (conditions de travail, rémunérations, agressions, etc.).

Dans l'attente, je souhaiterais porter à votre connaissance le Guide régional de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (PJ). Ce guide aurait du être mis à votre disposition, comme de tous les apprentis dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Il vous aurait permis de savoir quoi faire et qui contacter quand des difficultés surviennent dans la mise en oeuvre d'un contrat en apprentissage.

Vous noterez que, face aux problèmes rencontrés, le Guide indique les procédures suivantes :

- Pour les violences et agressions : dépôt de plainte (ce que vous avez fait) + signalement à la DREETS PACA (objet de ce message)
- Pour des conditions de travail inadaptées ... : saisine de l'inspection du travail + signalement à la DREETS PACA (objet de ce message)
- Pour des problématiques dans l'exécution du contrat d'apprentissage (non paiement du salaire) : contact du médiateur et le cas échéant, saisine de la DREETS et de l'inspection du travail. La DREETS jugera au vu de votre situation (la plainte date du mois dernier) l'intérêt de saisir l'un des médiateurs de l'apprentissage cité dans le Guide.

En résumé, ce message est transmis ce jour :

- à la directrice régionale académique de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.
- à la référente apprentissage à la DREETS PACA .

Je subis des cas de harcèlement moral de la part de mon formateur (remarques blessantes et répétées à mon égard devant toute la classe, exclusion de cours pour des motifs discutables ...). Que puis-je faire ?

(Réponse en concertation avec la DREETS)

Je note que les faits rapportés ne relèvent pas directement du champ de la mission dont je suis le coordonnateur régional, de contrôle sur un volet uniquement pédagogique des formations par apprentissage.

Après concertation avec la DREETS PACA, et s'agissant de ce cas que vous qualifiez de "harcèlement", plusieurs options pourraient s'offrir à vous :

- Proposer à votre employeur de vous faire changer de CFA ;
- Dans le cas où une médiation conduite par vous-même avec la personne en cause n'aboutirait pas, déposer une main courante et faire appel selon le cas à un avocat.

Je rappelle si besoin que les moyens d'action seraient différents si le harcèlement dont il est question intervenait en entreprise. Le Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage détaille par le menu la procédure à suivre et le service à contacter sans tarder. Voir le [Guide spécifique pour les apprentis et les entreprises](#), et la [version plus complète pour les CFA et les administrations](#) (disponibles depuis la [page internet régionale](#), partie « Enjeu n°3 : Rester en veille sur l'apprentissage à l'échelle nationale et régionale ».

Enfin, il me faut rappeler que des dispositifs conséquents existent pour prévenir et lutter contre toutes les formes de harcèlement à l'école : en savoir plus en consultant la [page nationale du Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports](#).

Hors du contexte scolaire, le site [Service-public.fr](#) apporte également des conseils utiles et nécessaires pour réagir rapidement à de tels types de situation.

Un apprenti semble être victime de harcèlement au travail (...) Que faire lorsqu'un apprenti rapporte des faits de harcèlement sexuel de la part d'un autre salarié (drague lourde, sms...) ?

Toute suspicion de harcèlement ou de violence à l'égard d'apprentis doit être prise au sérieux et nécessiter une réaction sans attendre des personnes en ayant connaissance.

Elle doit faire l'objet d'une saisine immédiate telle que rappelée dans les Guides

- A la page 10 du [Guide de gestion des problématiques en apprentissage, format pour les CFA et les administrations](#)
- A la page 3 du même [Guide, format pour les apprentis et les entreprises](#).

Pour rappel, extrait du [Guide de gestion des problématiques en apprentissage, format pour les CFA et les administrations](#), pages 11,12 et 29 [Lexique](#)

**Violence** : trois niveaux sont identifiés

- L'incivilité : absence de respect d'autrui
- L'agression physique ou verbale

L'acte violent

**Harcèlement**

**Le harcèlement moral** (Article L 1152-1 à L 1152 - 3 du Code du travail)

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »

Quels sont les signes précurseurs du harcèlement moral ?

L'isolement, le manque de dialogue, la dureté des relations, le manque de respect, l'inutilité des tâches, la mise à l'écart de certains processus de décision.

Il est important de rappeler qu'il doit s'agir d'agissements répétés.

« Le harcèlement moral est constitué indépendamment de la volonté de son auteur »

(**cass soc 10.11.2009**)

**Le harcèlement sexuel** (Art 222-33 du code pénal)

I : Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II : Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (Article [222-33](#) du code pénal).

Les faits mentionnés aux **I et II** sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. « Elles sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions notamment sur un mineur de quinze ans, sur une personne dont la particulière vulnérabilité...

(...)

**Précis sur le signalement judiciaire au titre de l'article 40 du Code de la procédure pénale**

**Rappel de l'article 40 du code de procédure pénale**

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »

Le droit pénal français distingue 3 types d'infractions. Par ordre de gravité croissante ces 3 infractions sont les contraventions, les délits et les crimes.

**Les signalements au titre de l'article 40 se limitent aux cas des délits et des crimes** et donc à toutes les infractions de nature plus grave que les contraventions.

**La qualification de l'infraction étant difficile à faire entre les contraventions de 5<sup>ème</sup> classe et les délits, il est conseillé de signaler tous les actes volontaires de violence qui se produisent en milieu professionnel.**

En cas de doute sur la nature de l'infraction, et quand la situation ne présente pas un caractère d'urgence majeure, les fonctionnaires des établissements ou des écoles pourront se faire conseiller par le service inter-académique des affaires juridiques ([ce.serju@ac-aix-marseille.fr](#)) et/ou l'inspection du travail afin de vérifier la pertinence du signalement au Parquet.

Par suite, le procureur de la République examinera les faits qui lui sont soumis et décidera s'il convient ou non d'engager des poursuites. En effet, le parquet est le seul maître de la mise en cause et du choix du mode des poursuites (article 40 alinéa 1er du code de procédure pénale), car lui seul détient l'opportunité des poursuites.

#### Que faut-il entendre par « toute autorité constituée » ?

Cette question a fait l'objet d'une réponse du Ministère de la justice publiée dans le JO Sénat du 01/10/2009 (réponse réitérée à nouveau cf. JO Sénat du 1<sup>er</sup> décembre 2010 p. 11097) qui indique :

« L'obligation de dénoncer s'impose non seulement aux fonctionnaires de police, mais à toutes les catégories de fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales ».

Les élus sont aussi concernés (art. L2211-2 du code général des collectivités territoriales).

« Les prescriptions de l'article 40, alinéa 2, du code de procédure pénale ne sont assorties d'aucune sanction pénale » ; éventuellement, des sanctions disciplinaires sont possibles.

Cet article concerne exclusivement les « fonctionnaires ». En droit pénal, la jurisprudence montre que ce terme recouvre tous les agents publics. Ainsi, les contractuels ou vacataires, même s'ils ne sont pas fonctionnaires au sens strict, sont concernés par cet article.

Il ne concerne donc aucunement les professionnels qui exercent en tant que salariés de droit privé (employés par des associations, des entreprises).

#### En pratique :

**Le chef d'établissement privé sous contrat** participe à une mission de service public mais n'est pas officier public, autorité constituée dotée des prérogatives de puissance publique ou représentant un pouvoir constitutionnel (cf. Réponse du Ministère de la justice publiée dans le JO Sénat du 01/10/2009 - page 2308).

L'article 40 ne le concerne donc pas. Toutefois, **il a la faculté d'alerter les services de l'inspection du travail pour signaler tout fait dont il aurait connaissance, relevant d'un article 40 CPP.**

**Enfin, comme tout citoyen, il reste redevable des obligations citées infra** (cf.p.17).

#### Modalités de saisine du Procureur de la République

A disposition, un modèle type de saisine.

Le Procureur de la République compétent est, à titre principal, **celui du Tribunal de Grande Instance dans le secteur géographique duquel l'infraction a été commise.**

Nota : Critères de compétence du procureur : lieu de commission de l'infraction, lieu de résidence du mis en cause (si le mis en cause est une personne morale : lieu de son siège social), lieu d'arrestation ou lieu de détention du mis en cause). Il s'agit de critères alternatifs.

Le signalement est le fait d'une autorité ou d'un agent (de l'État ou d'une collectivité territoriale). Il émane généralement d'une personne habilitée à rédiger les procès-verbaux transmis au procureur de la République. C'est le cas par exemple des officiers et agents de police judiciaire, des agents assermentés.

**En pratique, un signalement s'appuie sur un rapport de visite constatant l'infraction, décrivant le détail des éléments de faits ayant conduit à caractériser l'infraction, les informations concernant l'établissement, les agissements qui lui sont imputables et les éléments caractérisant l'état de vulnérabilité de la victime.**

#### Mentions à faire figurer sur le signalement

- Les coordonnées de l'entreprise qui fait l'objet du signalement ;
- Les faits détaillés ;
- A quelles infractions du code pénal ces faits pourraient être rattachés.

NB : A titre indicatif, les principaux délits/crimes qui pourraient faire l'objet d'un article 40 sont :

- Mise en danger de la personne d'autrui (art. 223-1) ;
- Discrimination (art. 225-1 et 225-2) ;
- Harcèlement sexuel (art.222-33) ;
- Agression sexuelle (art.222-27) ;
- Viol (art.222-23) ;
- Harcèlement moral (222-33-2).

#### Autres obligations

**Tout citoyen est tenu de dénoncer les crimes dont il est possible de limiter les effets ou d'éviter la récidive** (art. 434-1 du code pénal sur la non dénonciation de crime) **ou tout mauvais traitement sur mineurs de 15 ans** (art. 434-3 du code pénal) **ou personnes vulnérables.**

**D'une façon générale, ne pas alerter peut constituer une non-assistance à personne en péril** (art. 223-6 du code pénal).

#### L'obligation de dénoncer un crime de l'article 434-1 du code pénal

« Le fait pour **quiconque** ayant connaissance **d'un crime** dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets ou dont les auteurs sont susceptibles de connaître de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »

Ce texte vise uniquement le signalement de crime dont il est encore possible de prévenir ou limiter les effets ou ceux que l'on peut encore empêcher.

#### L'obligation de signalement pour les mauvais traitements ou les atteintes sexuelles sur mineurs et personnes vulnérables de l'article 434-3 du code pénal

« Le fait, pour **quiconque** ayant eu connaissance **de privations, de mauvais traitements ou d'agressions ou atteintes sexuelles infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger** en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience

physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »

Ainsi, il appartient à toute personne ayant eu connaissance de mauvais traitements ou de privations infligés à un mineur de 15 ans ou à une personne particulièrement vulnérable en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, d'en informer les autorités judiciaires ou administratives sous peine d'encourir une peine de prison et d'une amende. En conséquence les professionnels, sont tenus de révéler les atteintes aux personnes dont ils ont connaissance. **C'est le cas de tous les personnels de l'enseignement.**

**Les 2 textes visent « quiconque ayant connaissance... ». L'obligation de signalement vise donc ici chaque citoyen mais reste limitée à certaines catégories d'infractions ou de victimes.**

**Nota :** une exonération de l'obligation de signaler est possible pour les personnes soumises au secret professionnel (médecin, assistante sociale etc.) qui peuvent alors choisir de se taire (article 226-13 du Code pénal) ou de signaler sur la base de l'article 226-14 Code pénal ».

### 1.17.7 Les conditions de travail des apprentis en entreprise

Je me permets de vous faire ce mail afin d'obtenir une information.

Un jeune de moins de 15 ans, peut-il travailler les jours fériés ?

Vous ne connaissez pas encore la fiche ressource qualité pédagogique Q15E25 - Indicateur 15 QualiOpi (Droits et devoirs des apprentis)

Accès direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/31110/download>

Voir à la page 15 - dans le tableau ...

Pour rappel, toutes les fiches sont accessibles dans les FILS d'actualités publiés chaque mois

Nous avons beaucoup de questionnement concernant le volume hebdomadaire de temps de travail, les jours de repos... Les situations sont parfois complexes lorsque les entreprises ne sont pas ouvertes tous les jours de la semaine. (...) Heures de travail de l'apprenti, comment intervenir pour faire respecter ses droits?

(...) Heures supplémentaires - congés - heures de fermeture.

Les horaires légaux par âge des apprentis (y compris quand la formation est du type 1 jour au CFA le reste de la semaine en entreprise). Jours de récupération. Heures supplémentaires.

Selon la gravité de la situation, les problématiques relevant spécifiquement du contrat de travail sont potentiellement des motifs de saisine de l'inspection du travail.

Se reporter dans ce cas,

- A la page 13 du [Guide de gestion des problématiques en apprentissage, format pour les CFA et les administrations](#)
- A la page 4 du même [Guide, format pour les apprentis et les entreprises.](#)

Par ailleurs, les sujets des horaires et le temps de travail ont fait l'objet d'un point particulier

*Extrait de Service-public.fr et complété avec les nouvelles réglementations en vigueur.*

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

#### 1. Précis sur la durée légale du travail

Cas général :

Le salarié est soumis à une durée légale de travail de 35 heures par semaine. Des durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire sont également imposées.

- 35 heures par semaine : Débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures, sauf si une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) fixe une autre période de 7 jours consécutifs
- 151,67 heures par mois
- 1 607 heures par an

Si la durée de travail est inférieure à la durée légale (ou conventionnelle), le salarié travaille à temps partiel.

Autres cas ?

Durée du travail dans la fonction publique d'État (FPE) / Durée du travail dans la fonction publique territoriale (FPT) / Durée du travail dans la fonction publique hospitalière (FPH)

#### 2. Durées maximales de travail

Le salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales prévues, sauf dispositions conventionnelles: Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié. prévues.

Durée maximale quotidienne

La durée de travail effectif: Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ne doit pas dépasser la durée maximale de **10 heures** par jour, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants :

À la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail

En cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité

Si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien. En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée maximale quotidienne de travail est limitée à 12 heures par jour de travail effectif.

#### Durées maximales hebdomadaires

La durée de travail effectif: Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles hebdomadaire ne doit pas dépasser les 2 limites suivantes :

**48 heures** sur une même semaine

**44 heures** par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

*Exemple :*

*Si un salarié est amené à travailler 48 heures hebdomadaires pendant 6 semaines d'affilée, puis 40 heures les 6 semaines suivantes, il aura travaillé en moyenne 44 heures hebdomadaires sur la période de 12 semaines consécutives. Il ne dépasse donc pas les durées maximales hebdomadaires de travail autorisées.*

*Par dérogation, la durée maximale sur une semaine peut être augmentée, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures maximum (sous réserve d'accord de l'inspection du travail).*

*Le dépassement de la durée moyenne de 44 heures est possible, dans la limite de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives, dans l'un des cas suivants :*

- Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) le prévoit
- Absence de convention ou d'accord, après autorisation de l'inspection du travail

#### 3. Temps de pause

Un temps de pause d'au moins **20 minutes** consécutives est accordé au salarié, dès qu'il a travaillé 6 heures consécutives.

La pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée. Un temps de pause supérieur peut être fixé par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (ou par convention ou accord de branche).

A savoir : le temps du déjeuner, qui s'intercale entre deux périodes de travail effectif, est considéré comme un temps de pause.

#### 4. Décompte des heures de travail

L'employeur peut mettre en place des horaires collectifs de travail s'appliquant à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Un dispositif d'horaires individualisés peut également être proposé au salarié, sous conditions.

- Horaires collectifs

En cas d'horaires collectifs, l'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail, les heures et la durée des repos.

Si l'employeur modifie les horaires de travail, il affiche les changements de durée ou d'horaire de travail au moins 7 jours avant leur mise en place.

- Horaires individualisés

Un dispositif d'horaires individualisés permet au salarié qui en bénéficie de choisir ses horaires de travail. Les salariés ne sont alors pas tenus d'arriver et de quitter leur poste à la même heure. Cependant, une plage fixe peut être prévue, pendant laquelle chaque salarié doit être présent dans l'entreprise.

Par exemple, un dispositif d'horaires variables peut définir une plage horaire d'heures d'arrivée comprise entre 7h30 et 10h et une plage horaire d'heures de départ comprise entre 15h et 19h.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'horaires individualisés. L'employeur peut s'opposer à la demande du salarié.

Si l'employeur accepte la mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés, il consulte pour accord le comité social et économique (CSE). En l'absence de représentants du personnel, l'inspection du travail doit autoriser la mise en place du dispositif, dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque salarié est alors effectué au moyen d'un système de pointage (manuel, automatique ou informatique).

#### 5. Cas spécifiques des apprentis

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

## Durée de travail (extrait arrêté du 20 janvier 2020 portant sur les mobilités des alternants dans et hors de l'Union européenne) : Droit commun applicable aux apprentis majeurs en matière de durée de travail

Les apprentis sont des salariés ayant conclu un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (art. L. 6221-1 du code du travail). A ce titre, les apprentis âgés de plus de 18 ans se voient appliquer les règles de droit commun, notamment concernant leur durée de travail (art. L. 3111-1 et suivants). Plus précisément :

- la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires (art. L. 3121-27);
- la durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour sauf dérogations (art. L. 3121-18);
- la durée maximale hebdomadaire du travail par semaine est de 48 heures (art. L. 3121-20);
- le travail de nuit est exercé entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures (art. L. 3122-2); il doit avoir été mis en place par un accord collectif (art. L. 3122-15);
- repos quotidien: durée minimale de 11 heures consécutives (art. L. 3131-1);
- repos hebdomadaire: il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine, ce repos devant avoir une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives; il doit être en principe donné le dimanche (art. L. 3132-1 à L. 3132-3);
- congés payés: sauf dispositions plus favorables, la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables (art. L. 3141-1 et suivants).

*Une apprentie peut bénéficier d'un [congé maternité](#) selon les règles en vigueur.*

*Un apprenti peut aussi bénéficier d'un [congé paternité](#).*

*Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il est fractionné pour s'adapter au contrôle continu. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.*

*« L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.*

*Il est à noter que ce droit accordé aux apprentis ne se cumule pas avec celui dont peuvent bénéficier les étudiants détenant un contrat de travail de droit commun, issu de l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui dispose que « Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. ».*

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

*S'il a moins de 21 ans, l'apprenti peut demander des [congés supplémentaires sans solde](#), dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.*

### 6. Cas des apprentis mineurs

Tout salarié (ou stagiaire en milieu professionnel) de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques concernant la durée de travail, le repos et les jours fériés. Certaines dispositions (durée maximale de travail, dérogations) varient selon l'âge du mineur (plus ou moins de 16 ans).

Accès au simulateur pour visualiser les horaires en fonction de l'âge et de la date de la signature du contrat d'apprentissage :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216>

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

2 jours de repos consécutifs par semaine

L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche

Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans

35 heures de travail par semaine

L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de [l'inspecteur du travail](#) et avis du médecin du travail

8 heures de travail par jour

Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives

Interdiction de travailler un [jour de fête légale](#)

**A savoir :** des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

**Cas des élèves de moins de 15 ans (dans le cadre du dispositif d'accompagnement à l'apprentissage)**

Extrait de : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1882>

Le stage ne doit pas dépasser 7 heures par jour et 30 heures par semaine.

Le repos est de 2 jours par semaine, si possible consécutifs.

L'élève bénéficie des congés scolaires.

Les horaires de stage doivent être compris entre 6h et 20h.

**Dispositions spécifiques aux apprentis mineurs en matière de durée du travail**

Il est prévu des dispositions spécifiques protectrices pour ceux qui sont âgés de moins de 18 ans.

**APPRENTIS MINEURS - (L. 6222-24 et suivants)**

	<b>Apprentis de 15 à 16 ans</b> (L. 6222-1: jeunes ayant accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ou libérés de l'obligation scolaire)	<b>Apprentis de 16 à 18 ans</b>
Critères d'âge		
Durée maximale	<b>8 heures sauf dérogation</b> (L. 6222-25)	
Durée maximale hebdomadaire	<b>35h sauf dérogation</b> (L. 6222-25) N.B: Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail (L. 6222-24)	
Dérogations durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire	Dérogation IT dans la limite de 5 h par semaine après avis conforme du médecin du travail (L. 3162-1 et L. 6222-25) Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019, il est possible, pour les apprentis de moins de 18 ans, de déroger à la durée quotidienne de travail effectif de 8 heures, dans la limite de 2 heures par jour et de 5 heures à la durée maximale hebdomadaire pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics mais aussi pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espace paysagers lorsque l'organisation du travail le justifie (R. 3162-1). Plus d'informations sur le site du <a href="#">Service public</a>	
Travail de nuit	<b>Interdiction</b> de 20h à 6h (L. 6222-26 et L. 3163-1 et L. 3163-2) Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail (L. 3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2 et R. 7124-30-1), sous réserve d'un repos quotidien ≥ à 12 heures (L. 3164-1) et sans que l'emploi n'entraîne aucune fatigue anormale, tant à raison de la nature des tâches à accomplir qu'à raison des conditions dans lesquelles elles doivent être accomplies (D. 4153-4) et uniquement dans les secteurs du spectacle, du cinéma, de la radiophonie, de la télévision ou des enregistrements sonores (L. 3163-2)	<b>Interdiction</b> de 22h à 6 heures (L. 6222-26 et L. 3163-1) Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail (L. 6222-26, L. 3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2), sauf extrême urgence (L. 3163-3) et sous réserve d'un repos quotidien ≥ à 12 h (L. 3164-1). Dérogation accordée pour une durée maximale d'un an renouvelable (R. 6222-24): - dans le secteur du spectacle jusqu'à 24h (R. 7124-30-1); - à titre exceptionnel dans les établissements commerciaux, les entreprises de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores (L. 3163-2); - dans les limites et secteurs suivants (R. 3163-1 à R. 3163-4); - Boulangerie- Pâtisserie: possibilité avant 6h et au plus tôt à partir de 4h si le cycle de fabrication le nécessite; - HCR: jusqu'à 23h30 - Courses hippiques jusqu'à 24h et 2 fois /semaine et 30 nuits/an; - Spectacle: jusqu'à 24h;
Travail du dimanche	<b>Interdiction</b> (L. 3164-5) Sauf dans les secteurs listés à R. 3164-1 (HCR, Boulangerie-pâtisserie; Boucherie-charcuterie; Fromagerie- crèmerie, Poissonnerie, Fleuristes, Jardineries-graineteries, Produits alimentaires destinés à la consommation immédiate.	
Pauses	<b>30 mn consécutives</b> après 4h30 de travail effectif (L. 3162-3)	
Repos quotidien	<b>14 heures</b> (L. 3164-1)	<b>12 heures</b> (L. 3164-1)
Repos hebdomadaire	<b>2 jours consécutifs</b> (L. 3164-2)	<b>2 jours consécutifs</b> (L. 3164-2) Dérogation possible pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire et sous réserve d'un accord collectif avec au moins 36h de repos consécutives. (L. 3164-2)
Congés payés	<b>Droit commun</b> (L. 3141-3 et suivants) Congé supplémentaire rémunéré de 5 jours ouvrables pour préparer l'examen dans le mois qui précède les épreuves (L. 6222-35)	
Jours fériés	<b>Interdiction</b> (L. 3164-6) Dérogations: établissements à feu continu (L. 3164-7) et dans les secteurs listes par R. 3164-2. Un accord peut prévoir des modalités de dérogations, telles que des plages horaires plus restrictives ou des contreparties. A ce jour, seul le secteur des HCR a prévu des dispositions particulières (L. 3164-8).	

**Les apprentis peuvent-ils faire les 3/8?**

Votre question relève strictement de la réglementation du droit du travail.

Je n'ai pas connaissance d'une réglementation interdisant le travail posté en apprentissage. Sans relever d'un travail dit posté (3x8, 2x8, 2x12,...), d'autres organisations temporelles existent, comme c'est le cas dans des secteurs comme la boulangerie, la restauration, .... et les apprentis n'en sont pas exclus.

Deux alertes à mon sens seraient à faire :

- par rapport à l'âge de l'apprenti : je vous invite à vous reporter à la réglementation du droit du travail (par exemple, dans le Guide diagnostic à destination des entreprises accessible depuis la page académique Information, Accompagnement & Contrôle pédagogique (cf annexe 13 page 13 - Précis sur le temps de travail en entreprise).
- par rapport à l'incidence du travail posté sur la santé et la sécurité de l'apprenti.

Consulter : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/autres-dangers-et-risques/article/equipes-successives-alternantes>

#### 1.17.8 Les congés payés

J'avais des petites questions à propos des 5 jours de congés pour révision offerts aux apprentis, bien entendu les 5 jours sont à déposer en amont d'un examen final comme par exemple un BTS. Mais quid des titres RNCP étant donné qu'il y a des évaluations modulaires tout au long de l'année ? Ont-ils la possibilité de déposer 1 à 2 jours avant chaque partiel ? Les apprentis ont-ils droit à 5 jours de congés par contrat ou par année de formation ?

Par extension, quid de la situation des formations habilitées par les rectorats (pour les diplômés de l'éducation nationale) au Contrôle en cours de formation (CCF) dont certaines épreuves peuvent être passées en cours de formation ? Dans ce cas, cette durée peut-elle être fractionnée en gardant le principe : 1 contrat = 5 jours. ?

##### Autre question similaire :

Je me permets de vous contacter concernant le droit aux congés supplémentaires (5 jours de révisions) dans le cadre du contrat d'apprentissage. Les apprenants préparent le diplôme Grade\_Licence DCG (Diplôme de Comptabilité et de Gestion - RNCP35526) composé de 13 UE. Au cours des 3 ans, les apprenants se présentent à l'examen d'État :

- 1ère année : UE 1-5-8-9-12-13
- 2ème année : UE 2-4-6-10
- 3ème année : UE 3-7-11

La validation de l'ensemble des UE valide le diplôme Grade\_Licence DCG (Diplôme de Comptabilité et de Gestion - RNCP35526)

Pour ces apprenants, le droit aux congés supplémentaires est-il pour la totalité de la durée du contrat soit 5 jours sur les 3 ans ou est-ce pour chaque année de contrat soit 15 jours (5 jours par année de contrat) ?

Réponse de la DGEFP : C'est le droit des congés payés qui s'applique, et non celui de « l'apprentissage ». Ce droit est ouvert par contrat, et donc seulement pour la dernière année dans le cadre des examens terminaux. Cf. le Précis de l'apprentissage.

Ce droit n'est pas « sécable » ; le Précis de l'apprentissage le rappelle. Attention, ce droit n'existe que si le CFA n'organise pas une semaine de révision supplémentaire ; il est également inopérant en cas de « contrôle continu ».

Ce droit n'existe que dans le cadre strict des textes pour les examens terminaux donc, une fois par contrat maximum.

Le parent d'un apprenti nous précise que leur fils a l'obligation de poser ses congés payés sur deux semaines consécutives .... Est-ce légal ?

La pose des congés payés est conditionnée, en fonction des périodes du calendrier notamment :

Extrait : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>

« *Votre congé principal (soit 4 semaines consécutives maximum) peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période légale de prise de congés (du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre). Le congé principal est alors fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois).*

*Vous pouvez alors bénéficier de jours de congés supplémentaires dits jours de fractionnement, sous conditions :*

- Période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre  
Vous devez prendre un congé d'au moins **12 jours ouvrables** : **Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise (soit 2 semaines) sur la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année en cours.**  
Ce congé doit être pris en continu. Il ne peut pas être fractionné.  
Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée :
  - Soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou convention ou accord de branche
  - Soit, en l'absence d'accord ou de convention applicable, obligatoirement entre le 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année
- Période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril  
Si vous ne prenez pas la totalité de votre congé principal de 4 semaines durant la période de prise légale (du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre), vous pouvez alors bénéficier de jours de congés supplémentaires pour fractionnement.  
Ces jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :  
1 jour ouvrable : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise (si vous prenez entre 3 et 5 jours de congés en dehors de la période légale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre)  
2 jours ouvrables (si vous prenez 6 jours minimum de congés en dehors de la période légale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre)  
la convention collective ou l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les règles d'application des jours de fractionnement ».

Un étudiant en contrat d'apprentissage en BTS avec un rythme d'apprentissage de 2 jours en formation et 3 jours en entreprise par semaine. Questions: A t il le droit de poser ces congés payés sur ces journées de formation? Exemple, un étudiant pose 3 semaines de congés payés en janvier avec la validation de son entreprise pour partir à l'étranger en vacances. Elle sera donc absente 6 jours en formation.

De mémoire, les congés payés doivent être posés en dehors des jours de formation.

Je vous confirme que l'apprenti est autorisé à prendre ses congés uniquement pendant les alternances en entreprise.

Plus de précisions sur le site du Service public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12803>

Dans le cas d'apprentis en mixité de public au sein d'un lycée professionnel, les apprentis sont mis en congés par leurs employeurs pendant les périodes de formation au lycée. J'ai trouvé sur le précis de l'apprentissage que l'employeur ne peut pas donner les congés pendant la formation au CFA, pouvez-vous me donner l'article du code du travail sur lequel je pourrai m'appuyer ?



Je n'ai pas connaissance d'un texte réglementaire du Code du travail qui spécifie ce principe, et on le trouve effectivement partout sur Internet et sur le Précis de l'apprentissage mais sans référence à un article du Code du travail.

Si le Précis n'a pas force de loi (sauf quand il fait référence à des textes réglementaires), il peut toutefois être un repère sérieux et « opposable ». Extrait du [site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#): « *Le Précis de l'apprentissage constitue un document de référence sur la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel en ce qui concerne les modalités applicables à l'apprentissage* ».

A mon sens, il s'agirait davantage à mon sens d'une règle d'usage. Le temps de formation en CFA est pris en compte dans le calcul des congés payés, mais les congés payés déterminés par nature dans le cadre d'un contrat de travail, ne s'entendent qu'en entreprise.

Interrogée sur la question, la mission alternance et accès aux qualifications de la DGEFP répond :

Cela relève surtout du bon sens. Les congés sont octroyés par l'employeur. Comment peut-on imaginer qu'ils mettent en congé ses apprentis sur une période pendant laquelle ils ne devraient pas être en entreprise ?

Par ailleurs, le code du travail impose que l'employeur ne doit pas empêcher l'apprenti de suivre ses cours théoriques en CFA (Article L6223-4).

En outre, je suis étonnée de la manière dont est formulée la chose. Ne serait-ce pas plutôt à l'apprenti de « prendre » ses congés plutôt qu'à l'employeur de « mettre ses apprentis en congé » ??

[Article L223-1](#) + articles suivants [Modifié par Loi 80-386 1980-05-30 art. 3 I JORF 31 mai 1980](#)

Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la forme coopérative, et tout salarié des professions libérales, des offices ministériels, des syndicats professionnels, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles suivants.

[Article L6222-23](#)

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

[Article L6222-24](#)

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

Une entreprise nous pose une question relative aux congés des apprentis. En effet, l'entreprise souhaite faire prendre des congés à son apprenti, y compris sur la période en centre, en lui imposant de ne pas venir en centre, et donc en lui décomptant 5 jours (2 jours en centre et 3 jours en entreprise selon le rythme d'alternance actuel). Il me semble que cela n'est pas légal, l'entreprise n'ayant pas le droit d'empêcher son apprenti d'aller en centre de formation. Cependant je ne trouve pas de texte encadrant cette « pose » des congés.

Les congés payés des alternants, tant sous contrats d'apprentissage que de professionnalisation, ne peuvent être pris que sur les périodes de formation pratique, à savoir celles en entreprise, les alternants ayant l'obligation de suivre l'intégralité des périodes de formation théoriques en organisme de formation.

Il est écrit : « *L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.*

Un apprenti a pris appui sur l'article L6222-35 qui n'évoque pas le fait que les 5 jours de révisions ne s'appliquent qu'une seule fois. Art. L. 6222-35 (n° 2009-1437 du 24 nov. 2009) « Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation. »

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat. — V. art. R. 6227-7 (pén.).

Etant donné que les apprentis passent leurs épreuves sur 2 années, l'apprenti souhaite savoir s'il peut ne retenir que l'article suivant étant donné qu'il ne mentionne pas un congé unique par contrat...

L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires, soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation, et ce au titre de l'article L. 6222-35 du code du travail.

(Complément de la DREETS PACA)

Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu (c'était le cas lors de la crise sanitaire lorsque certains apprentis ont validé leur année alors que les entreprises étaient fermées) .

## 1.18 La rupture du contrat d'apprentissage

1.18.1 Suite à un conseil de discipline

Comment se déroule la rupture d'un contrat d'apprentissage par l'employeur lorsque le jeune a été exclu de son CFA ? A priori, il s'agit d'une rupture unilatérale de contrat pour motif personnel mais y-a-t-il un préavis et des règles spécifiques à respecter ?

**En cas d'exclusion de l'apprenti du CFA :** lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. L'exclusion définitive du CFA constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Article L.6222-18-1 du code du travail Article L.6222-39 du code du travail

« 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. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti lui-même peuvent saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du même code, ou, pour un apprenti du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. 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 ».

Il est rappelé que cette liste fixée par le Code du Travail est limitative, et ne permet pas de rupture du contrat pour d'autres motifs comme le motif économique ou encore en raison d'une insuffisance professionnelle de l'apprenti.

Aucune indemnisation de l'apprenti n'est prévue dans les textes dans le cas d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur pour l'un des motifs listés à l'article L. 6222-18 du Code du Travail.

Le « Point MEDEF – DGEFP » du 8 avril 2022 apporte le complément suivant :

Durant ces deux mois, l'employeur a l'obligation de l'accompagner dans ses recherches et de l'accueillir en entreprise pour lui permettre de poursuivre sa formation. Ce n'est qu'à l'issue de ces deux mois et s'il n'a pas retrouvé de CFA que l'employeur est en droit de le licencier pour cause réelle et sérieuse.

**Article L6222-18-1** du Code du travail

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.

**Questions- réponses apportées conjointement par la DGESCO et la DGEFP**

Le conseil de discipline est-il une instance qui existe dans les CFA ? Ou un apprenti peut-il être exclu définitivement sur entretien uniquement ? Si oui, entretien avec le directeur de CFA ou le responsable de l'UFA ?

Il faut qu'un « règlement intérieur » relatifs aux apprenants existe (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).

Qui préside l'instance du conseil de discipline : le directeur de CFA ou le chef d'établissement directeur de l'UFA par délégation ?

C'est à la procédure choisie et élaborée par l'instance dirigeante du CFA de définir cela. La problématique est que quand le « CFA » n'est pas la structure apprenante de l'apprenti, il peut y avoir décorrélation des procédures... A analyser au cas par cas donc.

**Dans le cadre d'une convention de sous-traitance avec un lieu de réalisation, est-ce bien le directeur de CFA qui préside ? Le conseil de discipline est- bien sous la responsabilité totale du CFA ?**

Oui, mais encore faut-il que le document élaborant la procédure soit à jour et préalablement « communiqué » aux apprenants au moment de l'inscription... (et au moins accessible publiquement). Certains CFA/UFA le font même signer par chaque apprenti (voire en plus son représentant légal si il est mineur au moment de l'inscription).

**Le conseil de perfectionnement peut-il se constituer conseil de discipline ? Ou bien est-ce deux instances distinctes ?**

Ce sont deux instances distinctes. Le conseil de perfectionnement relève du code du travail et du corpus juridique de l'apprentissage.

**S'il s'agit d'une instance distincte, quels sont les membres d'un conseil de discipline ?**

Il n'existe pas de règle « droit du travail »... C'est à chaque CFA de prédéfinir cela en adéquation avec les exigences du code du travail (cf. articles précités).

**Dans le cadre d'un conseil de discipline d'un apprenti qui suit sa formation dans une UFA, le directeur de CFA et responsable de l'UFA doivent-ils être tous les deux présents ? Si non, lequel a l'obligation d'y être ? Le 2<sup>ème</sup> s'il n'a pas d'obligation, peut-il quand même y participer s'il le souhaite ?**

Il revient au(x) CFA(s) – porteur comme formant – de prédéfinir cela, même si « les deux » me semblent préférables.

**Dans le cadre d'une UFA, qui signe le courrier à destination du jeune pour lui annoncer le conseil de discipline ? Qui signe l'exclusion définitive si cette dernière a été votée ? Directeur de CFA ? responsable de l'UFA ? les 2 ?**

L'exclusion définitive pouvant avoir un « impact » sur le contrat de travail (d'apprentissage), il reviendra au CFA qui a visé le « cerfa » de s'occuper de toute la procédure (y compris la notification).

**Dans le cadre de la mixité de publics par exemple, les élèves peuvent-ils être les représentant des apprentis ? Si non, qui peut l'être s'il n'y a pas de représentants d'apprentis désignés ?**

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. Un représentant ne peut pas être « désigné ».

**Le conseil de discipline se déroule-t-il selon les mêmes modalités que pour les scolaires ?**

C'est concevable, sans jamais oublier que les conséquences d'une éventuelle sanction s'appliqueront à un salarié (apprenti)...

**Est-ce le règlement intérieur du CFA qui définit les modalités de fonctionnement du conseil de discipline ou le règlement intérieur de l'UFA ?**

Les deux si possible ; d'où la « mise en conformité » indispensable des procédures d'exclusion (temporaire comme définitive), l'une pouvant entraîner l'autre...

Mais c'est le CFA ayant visé le contrat d'apprentissage qui doit s'occuper de tout cela

**Dans le règlement intérieur, les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et du conseil de discipline si elles représentent deux instances distinctes doivent-elles être précisées ?**

Oui. Cf. articles précités.

Il s'agira de prendre exemple sur les « règlements intérieurs » des structures accueillants des apprenants (en les adaptant au statut salarial des apprentis), en étant particulièrement attentifs et prévoyant au regard de la présence de personnes mineures (contrats d'apprentissage et de professionnalisation pouvant être conclus au bénéfice de « jeunes travailleurs », c'est-à-dire de moins de 18 ans).

Stricto sensu, ce sujet relève aussi des ministères en charge de la pédagogie des apprenants de ces structures, mais attention quand il y a pluralité de structures pour les apprentis (lesquels peuvent se voir licenciés en cas d'exclusion définitive – article L. 6222-18-1 du code du travail).

Le directeur du CFA (...) vient de prononcer une exclusion définitive pour un apprenti de BTS (...) de seconde année.

Nous souhaiterions avoir des informations sur la suite à donner à son inscription aux épreuves de BTS.

Faut-il déclarer l'exclusion au service des examens ? par ailleurs, nous ne pourrions attester du volume nécessaire pour une présentation aux épreuves (1350h)

Que doit-on faire pour ses épreuves en CCF sachant que pour des raisons de sécurité les enseignants auront du mal à l'accueillir ? Faut-il continuer à le convoquer, bascule-t-il sur du ponctuel final ?

Il résulte de cette situation d'exclusion définitive plusieurs obligations :

- Obligation de signalement à l'employeur et à l'OPCO
- Obligation de signalement à la mission locale la plus proche pour trouver des solutions alternatives au jeune (et notamment la recherche d'un nouveau CFA dans les meilleurs délais), en particulier pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans dans le cadre de l'obligation de formation.
- Obligation de formaliser par écrit la rupture contractuelle anticipée du contrat d'apprentissage sans avoir recours à un « formulaire ». Ces formulaires ont été, à l'origine de plusieurs contentieux, et il est désormais demandé aux parties au contrat d'apprentissage et aux acteurs de l'apprentissage de respecter les règles et modalités de procédures de chaque mode de rupture utilisée sans passer par un formulaire particulier. En effet, chaque possibilité de rupture anticipée organisée par l'article L. 6222-18 du code du travail est d'ores et déjà prévue « procéduralement » par les textes et/ou la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il est donc inutile, et fortement déconseillé, d'élaborer et d'utiliser un quelconque formulaire préétabli pour ce faire.
- Rappel à l'entreprise de sa possibilité de maintenir l'apprenti dans l'entreprise dans un délai max. de deux mois pour lui trouver un nouveau CFA. Au-delà de ce délai (soit avant la passation des premières épreuves), le maintien dans le contrat sans CFA pourrait être assimilé à du travail dissimulé et être requalifié en contrat de travail de droit commun (CDI) l'employeur pouvant encourir des suites pénales. En l'absence de nouveau CFA, la rupture du contrat doit être établie. La mission locale doit en être informée pour assurer le suivi du jeune.
- Obligation de signalement au plus tôt au service des examens et concours pour désinscription à l'examen dès la rupture du contrat avec confirmation de l'arrêt de la formation par le candidat. Il est donc important à ce stade de ne pas demander de désinscription du candidat (dans tous les cas, le service des examens et concours ne peut y recourir sans attestation d'abandon de la formation), mais de signaler le niveau de son absentéisme. Il serait utile et nécessaire de demander à l'entreprise de vous tenir informé de la situation de ce candidat, et si ce dernier souhaite rompre son contrat et arrêter sa formation, demander une preuve écrite.
- En tout état de cause, sauf à trouver un CFA pouvant l'accueillir dans une formation identique et habilitée au CCF, ce candidat passera ses épreuves sous forme ponctuelle dans le cas d'une intégration dans un nouveau CFA dans le délai de 2 mois cité supra.
- Complément : Pour garantir la preuve d'une rupture de contrat, il est obligatoire de signifier toute rupture par écrit :
  - soit par lettre recommandée avec accusé de réception,
  - soit lettre remise en mains propres contre décharge,

- soit en faisant signer l'imprimé de constatation de rupture.

Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

Il me revient également de rappeler si besoin que l'exclusion prononcée à la suite d'un conseil de discipline doit être une décision ultime, conduite après avoir épuisé toutes les démarches de médiation, de sensibilisation, de responsabilisation ... et je vous encourage à reprendre la lecture de la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)", notamment dans la partie "mesures de responsabilisation". Car le déclic tant attendu peut parfois venir aussi de partenaires extérieurs au CFA et dans d'autres environnements ....

Pour rappel ce que j'ai pu écrire dans le document [Étude de cas](#) :

(...) Mais peut-être pourriez-vous y recourir en procédant comme suit après vous être assuré de trouver le ou les partenaires les plus adaptés à la situation et en capacité d'agir à vos côtés :

- Mettre en place une médiation avec le jeune en appui du ou des partenaires, et de l'employeur si possible, et proposer de réaménager son parcours avec des temps en dehors du CFA (avec le ou les partenaires) et au sein du CFA. Il s'agira sans doute de construire un parcours progressif, avec des temps plus longs au départ avec les partenaires et moins longs en CFA ... puis d'équilibrer l'ensemble avant de diminuer les temps hors CFA ....
- Contractualiser l'ensemble sous la forme d'un contrat d'engagement avec des bilans intermédiaires positionnés dans un calendrier pour suivre l'évolution du jeune
- Proposer pour le jeune un tuteur ou un mentor parmi les partenaires (selon le cas, au sein des personnels de votre CFA voire au sein des autres apprentis).
- Contractualiser de votre côté avec le ou les partenaires, en essayant si possible de cibler des compétences et des connaissances du référentiel qui pourraient être un « objet de formation », et qui seraient valorisées en tant que telles (par une attestation de compétences remise par le ou les partenaires). On mésestime souvent la part de compétences qui pourraient être ainsi développées et « validées » à l'extérieur de l'organisme de formation ... et nous aurions tous collectivement la responsabilité de mieux les prendre en compte, notamment quand les apprentis exercent des activités de bénévole dans des associations notamment.

Suite à notre échange téléphonique, j'aurais souhaité avoir des précisions sur les règles relatives à la mise en place d'un conseil de discipline pour apprenti mineur qui a démarré sa scolarité en septembre 2022 et qui doit se terminer en juillet 24.

A ce jour il a à son actif 7 avertissements, une commission éducative et malheureusement son comportement n'a pas changé !

Quelles sont les obligations du CFA si toutefois on allait vers une exclusion définitive ?

L'exclusion prononcée à la suite d'un conseil de discipline doit être une décision ultime, conduite après avoir épuisé toutes les démarches de médiation, de sensibilisation, de responsabilisation ... et je vous encourage à reprendre la lecture de la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)", notamment dans la partie "mesures de responsabilisation". Car le déclic tant attendu peut parfois venir aussi de partenaires extérieurs au CFA et dans d'autres environnements ....

Pour rappel ce que j'ai pu écrire en page 88 dans le document [Étude de cas](#) :

(...) Mais peut-être pourriez-vous y recourir en procédant comme suit après vous être assuré de trouver le ou les partenaires les plus adaptés à la situation et en capacité d'agir à vos côtés :

- Mettre en place une médiation avec le jeune en appui du ou des partenaires, et de l'employeur si possible, et proposer de réaménager son parcours avec des temps en dehors du CFA (avec le ou les partenaires) et au sein du CFA. Il s'agira sans doute de construire un parcours progressif, avec des temps plus longs au départ avec les partenaires et moins longs en CFA ... puis d'équilibrer l'ensemble avant de diminuer les temps hors CFA ....
- Contractualiser l'ensemble sous la forme d'un contrat d'engagement avec des bilans intermédiaires positionnés dans un calendrier pour suivre l'évolution du jeune.
- Proposer pour le jeune un tuteur ou un mentor parmi les partenaires (selon le cas, au sein des personnels de votre CFA voire au sein des autres apprentis).
- Contractualiser de votre côté avec le ou les partenaires, en essayant si possible de cibler des compétences et des connaissances du référentiel qui pourraient être un « objet de formation », et qui seraient valorisées en tant que telles (par une attestation de compétences remise par le ou les partenaires). On mésestime souvent la part de compétences qui pourraient être ainsi développées et « validées » à l'extérieur de l'organisme de formation ... et nous aurions tous collectivement la responsabilité de mieux les prendre en compte, notamment quand les apprentis exercent des activités de bénévole dans des associations notamment.

**L'exclusion du CFA à la suite du conseil de discipline est malgré tout prévu dans les textes, et cette décision a plusieurs conséquences pour le CFA et l'employeur.**

En résumé :

- Obligation de signalement à l'employeur et à l'OPCO
- Obligation de signalement à la mission locale la plus proche pour trouver des solutions alternatives au jeune, en particulier pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans dans le cadre de l'obligation de formation.
- Obligation de formaliser par écrit la rupture contractuelle anticipée du contrat d'apprentissage sans avoir recours à un « formulaire ». Ces formulaires ont été, à l'origine de plusieurs contentieux, et il est désormais demandé aux parties au contrat d'apprentissage et aux acteurs de l'apprentissage de respecter les règles et modalités de procédures de chaque mode de rupture utilisée sans passer par un formulaire particulier. En effet, chaque possibilité de rupture anticipée organisée par l'article L. 6222-18 du code du travail est d'ores et déjà prévue « procéduralement » par les textes et/ou la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il est donc inutile, et fortement déconseillé, d'élaborer et d'utiliser un quelconque formulaire préétabli pour ce faire.
- Possibilité pour l'entreprise de maintenir l'apprenti dans l'entreprise dans un délai max. de deux mois pour lui trouver un nouveau CFA. Au-delà de ce délai, le maintien dans le contrat sans CFA pourrait être assimilé à du travail dissimulé et être requalifié en contrat de travail de droit commun (CDI) l'employeur pouvant encourir des suites pénales. En l'absence de nouveau CFA, la rupture du contrat doit être établie. La mission locale doit en être informée pour assurer le suivi du jeune.

- **Obligation de signalement au plus tôt au service des examens et concours pour désinscription à l'examen dès la rupture du contrat avec confirmation de l'arrêt de la formation par le candidat.**

Des précisions extraites de différentes ressources :

Pour mémoire, dans le Guide régional de l'apprentissage / onglet "rechercher" ou directement en cliquant sur Ctrl+F / "exclusion"

Cf page 12 :

"Dans le cas d'exclusion d'un apprenti à la suite d'un conseil de discipline :

- Temporaire : mise en place par le CFA d'une procédure de continuité pédagogique
- Définitive : information immédiate de la mission locale la plus proche, en particulier pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans dans le cadre de l'obligation de formation.

Pour plus de précisions :

- sur le conseil de discipline, consulter l'annexe spécifique (cf pages 105 et 106)
- sur l'exclusion définitive d'un apprenti, se reporter à l'annexe spécifique (cf pages 106 à 111).

Points à noter sur le conseil de discipline

Article R6352-4 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire ou à l'apprenti sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Article R6352-5 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire ou d'un apprenti dans une formation, il est procédé comme suit :

1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire ou l'apprenti en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;

2° Au cours de l'entretien, le stagiaire ou l'apprenti peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage.

La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;

3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire ou de l'apprenti.

L'employeur de l'apprenti est informé de cette procédure, de son objet et du motif de la sanction envisagée.

Article R6352-6 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.

Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire ou à l'apprenti par lettre recommandée ou remise contre récépissé.

Article R6352-7 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Lorsque l'agissement a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article R. 6352-4 et, éventuellement, aux articles R. 6352-5 et R. 6352-6, ait été observée.

Article R6352-8 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

Le directeur de l'organisme de formation informe l'employeur et l'organisme financeur de la sanction prise.

Points à noter sur la rupture :

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 apporte des modifications attendues concernant la rupture du contrat d'apprentissage. La rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage fait l'objet d'un document écrit. Elle est notifiée :

- au directeur du centre de formation d'apprentis (CFA),
- ainsi qu'à l'Opco auprès duquel le contrat a été déposé.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie donc l'ancienne procédure. En pratique, la rupture ne fait plus l'objet d'une transmission à la Direccte.

Article R6222-21 du Code du travail modifié

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage peut être signé avec un nouvel employeur pour permettre à l'apprenti d'achever son cycle de formation.

Concernant les ruptures anticipées des contrats d'apprentissage, la DREETS rappelle qu'il n'est plus nécessaire d'utiliser le formulaire auparavant recommandé par les services du Ministère du Travail voire par les chambres consulaires qui proposaient un « formulaire » à remplir par les parties pour matérialiser la rupture contractuelle anticipée du contrat d'apprentissage.

Ces formulaires ont été, à l'origine de plusieurs contentieux, et il est désormais demandé aux parties au contrat d'apprentissage et aux acteurs de l'apprentissage de respecter les règles et modalités de procédures de chaque mode de rupture utilisée sans passer par un formulaire particulier. En effet, chaque possibilité de rupture anticipée organisée par l'article L. 6222-18 du code du travail est d'ores et déjà prévue « procéduralement » par les textes et/ou la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il est donc inutile, et fortement déconseillé, d'élaborer et d'utiliser un quelconque formulaire préétabli pour ce faire.

En cas d'exclusion de l'apprenti du CFA : lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. L'exclusion définitive du CFA constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement.

En effet, depuis la Loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'employeur peut désormais licencier un apprenti pour motif personnel, l'exclusion du CFA constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement. La loi ajoute que si l'apprenti ne s'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise suppose la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée- Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Article L6222-18-1 du code du travail - Article L. 6222-39 du code du travail

« 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. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti lui-même peuvent saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du même code, ou, pour un apprenti du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

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. Attention : le maintien dans le contrat sans CFA au-delà des deux mois pourrait d'ailleurs être assimilé à du travail dissimulé et être requalifié en contrat de travail de droit commun (CDI) l'employeur pouvant encourir des suites pénales ;
- 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 ».

Nous rencontrons un dilemme concernant un apprenti en 2<sup>ème</sup> année de CAP (...) qui a déjà été exclu de manière temporaire à 2 reprises. Ce jeune est très irrespectueux envers ses formateurs, les personnes de la vie scolaire et de certaines élèves. En plus de cela il ne fait pas le travail qui lui est demandé en cours et en atelier et a dernièrement, en plus d'avoir de nouveau été irrespectueux, menacé l'établissement. Ce jeune n'a pas de famille. Il a été en foyer pour mineur jusqu'à la fin de l'année scolaire précédente. Désormais il vit seul.

(...) Nous avons contacté son employeur pour l'informer de la situation. Ce dernier compte le sermonner. Cependant, il n'a pas l'intention de l'embaucher à l'issue de son contrat d'apprentissage.

A ce jour, soit nous l'excluons définitivement, soit afin de lui laisser une chance de se présenter au diplôme, la direction envisage qu'il passe tout le temps qui lui reste en entreprise exclusivement.

Je sais que les exigences du Ministère certificateur ne seraient pas respectées puisque le temps de présence obligatoire en formation serait inférieur au volume horaire total de 800 heures pour un CAP et que l'OPCO ne cautionnerait pas. Ne pourrait-on pas, cependant, obtenir une dérogation ? Que nous suggérez-vous ?

Existe-t-il une « bonne » solution aux questions que vous posez fort légitimement ?

La fiche « Gestion de l'absentéisme des apprentis » peut être une référence utile, même si non exhaustive.

Plusieurs réponses à mon sens :

- Pour exclure un apprenti à la suite d'un conseil de discipline, il faut avoir au préalable défini très clairement les conditions qui vous permettent de le faire via le règlement intérieur.
- La solution qui serait de confier à 100% le jeune n'est pas envisageable. Elle pourrait d'ailleurs être assimilée à du travail dissimulé et être requalifiée en contrat de travail de droit commun (CDI) l'employeur pouvant encourir des suites pénales.
- L'exclusion étant une situation ultime, il conviendra d'user de toutes les stratégies possibles avant d'y avoir recours. Et notamment, la fiche ressource citée supra suggère des mesures de responsabilisation qui peuvent, pour certaines catégories de jeunes, fonctionner parfaitement.
- Pour rappel extrait de la fiche ressource citée supra : « Action n°1 : Instauration d'une véritable politique de prévention des absences et des retards au sein du CFA. Les CFA pourront en la matière s'inspirer largement du document « [Les mesures de responsabilisation dans les établissements du second degré](#) » (ressource guide du Ministère de l'Éducation nationale). Ce sujet aurait toute sa place au sein des conseils de perfectionnement du CFA ».

Ces mesures de responsabilisation s'entendent également en appui des partenaires de proximité, et le guide dont il est question place la recherche de ces partenaires et leur diversité comme un élément à ne pas mésestimer

Exemple en page 17 face à des problèmes graves de discipline : police ou gendarmerie, association ....

Ou encore en page 35 : « *Avec une autre administration : Ce partenariat peut permettre de sensibiliser les élèves aux valeurs citoyennes de la République et leur faire prendre conscience du caractère protecteur des « règles ». Les partenariats avec les services de police ou de gendarmerie, en lien avec le policier ou le gendarme correspondant sécurité-école, les services départementaux de la protection judiciaire de la jeunesse, les sapeurs-pompiers, les services de secours, de sécurité civile, peuvent être recherchés. Ces services disposent souvent à la fois de compétences en matière de formation et de centres pouvant accueillir les jeunes ».*

Vous comprendrez que ces mesures de responsabilisation sont efficaces si elles sont mises en œuvre suffisamment tôt, dès les premiers signaux ... ce qui ne semble plus être le cas. Mais peut-être pourriez-vous y recourir en procédant comme suit après vous être assuré de trouver le ou les partenaires les plus adaptés à la situation et en capacité d'agir à vos côtés :

- Mettre en place une médiation avec le jeune en appui du ou des partenaires, et de l'employeur si possible, et proposer de réaménager son parcours avec des temps en dehors du CFA (avec le ou les partenaires) et au sein du CFA. Il s'agira sans doute de construire un parcours progressif, avec des temps plus longs au départ avec les partenaires et moins longs en CFA ... puis d'équilibrer l'ensemble avant de diminuer les temps hors CFA ....
- Contractualiser l'ensemble sous la forme d'un contrat d'engagement avec des bilans intermédiaires positionnés dans un calendrier pour suivre l'évolution du jeune.
- Proposer pour le jeune un tuteur ou un mentor parmi les partenaires (selon le cas, au sein des personnels de votre CFA voire au sein des autres apprentis).
- Contractualiser de votre côté avec le ou les partenaires, en essayant si possible de cibler des compétences et des connaissances du référentiel qui pourraient être un « objet de formation », et qui seraient valorisées en tant que telles (par une attestation de compétences remise par le ou les partenaires). On mésestime souvent la part de compétences qui pourraient être ainsi développées et « validées » à l'extérieur de l'organisme de formation ... et nous aurions tous

collectivement la responsabilité de mieux les prendre en compte, notamment quand les apprentis exercent des activités de bénévolat dans des associations notamment.

Vous me tiendrez informé de la suite donnée à ce message, en espérant pour ce jeune une réussite à son diplôme.

Dans le cadre d'une affaire d'exclusion du CFA (...), nous souhaitons avoir contact avec une personne qui puisse assurer une médiation avec la direction de cet établissement.

Si le différend à l'origine de l'exclusion de l'apprenti concerne le contrat de travail, vous trouverez dans le Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (version courte à destination des apprentis et des entreprises) les coordonnées des médiateurs de l'apprentissage (accessible à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21550/download>).

Mais je présume que le différend concerne davantage une problématique rencontrée en CFA (absentéisme, autres faits ?).

Or, le traitement de ces différends relève d'un contrat tacite signé entre les parties (CFA d'un côté, apprenti ou son représentant légal de l'autre) dans le cadre d'un règlement intérieur. Le Ministère de l'Education nationale n'a pas compétence à régler des problématiques relevant du droit privé.

Il vous est possible dans ce cas de recourir à un avocat si vous le jugez utile et nécessaire.

Je vous précise ci-après deux éléments :

- Depuis la Loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'employeur peut désormais licencier un apprenti pour motif personnel, l'exclusion du CFA constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement. La loi ajoute que si l'apprenti ne s'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise suppose la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.
- Si besoin les textes réglementaires portant sur le règlement intérieur. Notez par exemple : *Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire ou à l'apprenti sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.*

(...) Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire ou d'un apprenti dans une formation, il est procédé comme suit :

1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire ou l'apprenti en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;

2° Au cours de l'entretien, le stagiaire ou l'apprenti peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;

3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire ou de l'apprenti.

L'employeur de l'apprenti est informé de cette procédure, de son objet et du motif de la sanction envisagée.

(...) La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.

Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire ou à l'apprenti par lettre recommandée ou remise contre récépissé.

Rappel des textes

Section 1 : Règlement intérieur (Articles R6352-1 à R6352-2)

*Article R6352-1 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4*

Le règlement intérieur est établi dans tous les organismes de formation, y compris dans ceux qui accueillent les stagiaires et apprentis dans des locaux mis à leur disposition.

Lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements ou qu'il dispense l'activité de formation par apprentissage, le règlement intérieur peut faire l'objet des adaptations nécessaires, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires et apprentis sont celles de ce dernier règlement.

*Article R6352-2 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)*

Le règlement intérieur est établi dans les trois mois suivant le début de l'activité de l'organisme de formation.

Il se conforme aux dispositions de la présente section.

Section 2 : Droit disciplinaire (Articles R6352-3 à R6352-8)

*Article R6352-3 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4*

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire ou de l'apprenti considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans la formation ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit. Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

*Article R6352-4 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4*

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire ou à l'apprenti sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

*Article R6352-5 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4*

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire ou d'un apprenti dans une formation, il est procédé comme suit :

1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire ou l'apprenti en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;

2° Au cours de l'entretien, le stagiaire ou l'apprenti peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;

3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire ou de l'apprenti. L'employeur de l'apprenti est informé de cette procédure, de son objet et du motif de la sanction envisagée.

*Article R6352-6 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4*

*La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.*

*Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire ou à l'apprenti par lettre recommandée ou remise contre récépissé.*

*Article R6352-7 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)*

*Lorsque l'agissement a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article R. 6352-4 et, éventuellement, aux articles R. 6352-5 et R. 6352-6, ait été observée.*

*Article R6352-8 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4*

*Le directeur de l'organisme de formation informe l'employeur et l'organisme financeur de la sanction prise.*

Notre fils, apprenti au CFA ....., vient d'être exclu de manière définitive à la suite d'un conseil de discipline. Quels sont nos recours ?

Depuis la Loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'employeur peut désormais licencier un apprenti pour motif personnel, l'exclusion du CFA constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement. La loi ajoute que si l'apprenti ne s'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise suppose la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions de 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 (« Face à des problématiques rencontrées en apprentissage, en OF-CFA comme en entreprise, que faire ? ») détaille par le menu les modalités à suivre en fonction de la nature de la saisine (cas de harcèlement au travail, problématiques relevant de la santé et de la sécurité au travail, des domaines administratifs et financiers, mais également d'ordre pédagogique.

Ce Guide met notamment à l'honneur les procédures de médiation.

**Guide à usage des apprenti(e)s et des entreprises** (Format court 6 pages).

[MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour apprenti\(e\)s et entreprises](#)

**Guide à usage des OF-CFA et des administrations en charge des contrôles** (Format long 30 pages).

[MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour OF-CFA et administrations](#)

Pourriez-vous m'indiquer qui est l'inspecteur référent de l'apprentissage ? Nous avons un conseil de discipline à convoquer et nous aurions aimé connaître notre inspecteur référent.

Je pense que vous faites référence à ce qui existait avant la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel", à savoir la présence (extrait) "d'un représentant du Recteur, Inspecteur de l'Education nationale membre du Service académique de l'apprentissage dont il est membre de droit. Toutefois, il ne prend pas part au vote".

Il n'existe donc plus "d'inspecteur référent de l'apprentissage", mais tous les inspecteurs qu'ils soient de spécialité ou disciplinaires sont par principe des interlocuteurs potentiels des CFA dès lors qu'ils mettent en oeuvre des diplômés de l'Education nationale. Pour rappel, l'ensemble des coordonnées des inspecteurs de la région académique accessible depuis la [page régionale](#) (ou directement à partir du lien hypertexte suivant : [Fichier contact](#)).

Du temps du SAIA, les CFA devait solliciter la présence de l'inspecteur de l'apprentissage. Est-ce toujours le cas pour le coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique ?

Depuis la suppression du SAIA, il n'existe plus d'inspecteur de l'apprentissage. Le coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique n'a pas en principe vocation à participer ni à être invité pour ce qui concerne le fonctionnement intrinsèque d'un OF-CFA.

D'autant plus qu'il est déjà arrivé que le coordonnateur soit saisi par un apprenti (son représentant légal) à la suite de son exclusion consécutive à un conseil de discipline.

Il convient de rappeler que, dans la mesure du possible, la convocation d'un apprenti à un conseil de discipline est une décision extrême survenant après avoir épuisé toutes les médiations possibles.

Sur la médiation, pour rappel les Guides (« Face à des problématiques rencontrées en apprentissage, en OF-CFA comme en entreprise, que faire ? ») détaillent par le menu les modalités à suivre en fonction de la nature de la saisine (cas de harcèlement au travail, problématiques relevant de la santé et de la sécurité au travail, des domaines administratifs et financiers, mais également d'ordre pédagogique.

Ces Guides met notamment à l'honneur les procédures de médiation.

**Guide à usage des apprenti(e)s et des entreprises** (Format court 6 pages).

[MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour apprenti\(e\)s et entreprises](#)

**Guide à usage des OF-CFA et des administrations en charge des contrôles** (Format long 30 pages).

[MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour OF-CFA et administrations](#)

Rappel des textes

Section 1 : Règlement intérieur (Articles R6352-1 à R6352-2)

[Article R6352-1 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

Le règlement intérieur est établi dans tous les organismes de formation, y compris dans ceux qui accueillent les stagiaires et apprentis dans des locaux mis à leur disposition.

Lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements ou qu'il dispense l'activité de formation par apprentissage, le règlement intérieur peut faire l'objet des adaptations nécessaires, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.



Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires et apprentis sont celles de ce dernier règlement.

Article R6352-2 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le règlement intérieur est établi dans les trois mois suivant le début de l'activité de l'organisme de formation. Il se conforme aux dispositions de la présente section.

Section 2 : Droit disciplinaire (Articles R6352-3 à R6352-8)

Article R6352-3 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire ou de l'apprenti considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans la formation ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Article R6352-4 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire ou à l'apprenti sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Article R6352-5 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire ou d'un apprenti dans une formation, il est procédé comme suit :

- 1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire ou l'apprenti en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;
- 2° Au cours de l'entretien, le stagiaire ou l'apprenti peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;
- 3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire ou de l'apprenti. L'employeur de l'apprenti est informé de cette procédure, de son objet et du motif de la sanction envisagée.

Article R6352-6 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.

Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire ou à l'apprenti par lettre recommandée ou remise contre récépissé.

Article R6352-7 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Lorsque l'agissement a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article R. 6352-4 et, éventuellement, aux articles R. 6352-5 et R. 6352-6, ait été observée.

Article R6352-8 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

Le directeur de l'organisme de formation informe l'employeur et l'organisme financeur de la sanction prise.

1.18.2 Autres cas – Mise à jour 21 décembre 2023

Me confirmez-vous que seule la rupture d'un commun accord est possible en cas de cessation d'activité, cette dernière n'étant pas due à une liquidation mais bien à une fermeture simple de l'établissement ?

Le détail dans la fiche : Indicateur 12 (Engagement et prévention des ruptures) : Fiche Q12E21

Fermeture -> Rupture à l'initiative de l'employeur -> Paiement des salaires initialement prévus jusqu'à la fin du contrat.

Sauf si commun accord....

Mlle (...) est actuellement en 2<sup>ème</sup> année de BTS (...). Après la rupture de son premier contrat au cours de sa 1<sup>ère</sup> année elle a retrouvé au mois de juin 2023 une nouvelle entreprise. Le nouvel employeur n'étant pas satisfait ni de son travail, ni de son attitude a procédé à une rupture durant la période probatoire. C'est moi qui lui ai adressé le modèle de lettre que vous trouverez joint à la présente. A ce jour le père conteste la rupture et demande des indemnités de licenciement au motif que c'est une rupture abusive car il n'y a pas, selon lui, de période probatoire lorsqu'il s'agit d'un 2<sup>ème</sup> contrat dans la même formation.

L'Ufa lui a fait une réponse en se basant sur les échanges présents dans le mail en pièce jointe. Pour répondre à l'UFA je me suis appuyée sur la FAQ (2<sup>ème</sup> point de la page 120 de la dernière version).

Pouvez-vous me dire si je suis dans le vrai ou si je me suis trompée. L'UFA a communiqué au père de l'apprentie les coordonnées du médiateur ainsi que le guide mais il n'a rien fait. Il a préféré saisir sa protection juridique. Je ne sais plus quoi faire, à part saisir le médiateur, ni quoi répondre.

Nous avons déjà traité cette situation dans la FAQ. Pour rappel, (Réponse de la DREETS)

A chaque contrat, la période probatoire de 45 jours s'applique automatiquement. Ce n'est pas une période « d'essai » au sens strict. Il serait utile de connaître la nature de la « faute » commise par l'apprenti... l'appréciation d'une « faute » n'est pas la même quand elle concerne un

apprenti par rapport à un salarié « classique » de droit commun. A la place de l'employeur, il conviendrait de rompre le contrat dans le cadre des 45 premiers jours en entreprise, mais surtout sans motiver par écrit, car sinon il lui faudrait suivre la procédure de licenciement disciplinaire...

(Réponse du Juriste en droit du travail en charge de l'alternance - Ministère du travail – DGEFP)

« Tout d'abord, j'apprécie particulièrement l'objet de votre message qui stipule « la dite » période d'essai...

En effet, un apprenti ne « travaille » pas, mais se forme ; pratiquement en entreprise (ou service public non industriel et commercial), et théoriquement en organisme de formation. A ce titre, on ne peut justement pas retenir le terme de « période d'essai » stricto sensu pour le contrat d'apprentissage, même si le juge souverain en appliquera certainement les effets.

Le contrat d'apprentissage est le seul contrat de travail dont l'écrit obligatoire ne prévoit pas la durée de la période « d'essai » (je préfère le terme de « période probatoire ») qui démarre à compter de son début d'exécution en entreprise (pour 45 jours identiques consécutifs ou non dans icelle).

(...) En effet, cette période « probatoire » s'applique, au titre du premier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail à tous les contrats d'apprentissage successifs ou pas, avec le même employeur ou un employeur différent, car la capacité à préparer un titre ou diplôme différent, via ce type de contrat, pourra différer en fonction du type de formation suivie".

Pour résumer : Depuis la loi du 5 septembre 2018, tous les contrats d'apprentissage successifs, même conclus avec le même employeur, font l'objet en leurs débuts d'une période probatoire de 45 jours de formation pratique, consécutifs ou non.

La réécriture de l'article L. 6222-18 du code du travail depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 rend la jurisprudence citée aujourd'hui « sans objet ».

Attention à une chose : si le contrat ou les contrats d'apprentissage ont été conclus avant le 1er janvier 2019, alors ce sont les « anciennes » dispositions juridiques qui s'appliquent...

En effet, en droit du travail, c'est la date de conclusion contractuelle (rencontre des consentements matérialisée par les signatures, et datées) qui définit la nature des textes applicables, sauf dispositions contraires des textes postérieurs.

Au sujet d'une situation dans laquelle un employeur serait d'accord pour faire une rupture amiable.

Comment faire pour rompre rapidement le contrat ? Avez-vous une personne référente à me communiquer pour cela ?

#### 1er cas : La rupture du contrat d'apprentissage d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti

« Appelée aussi rupture « amiable », une rupture anticipée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage) peut être ainsi conclue, par accord mutuel des deux parties initiales au contrat d'apprentissage (et sans nécessité de motif particulier). Une convention écrite en double exemplaire co-signée par les parties est nécessaire (employeur et apprenti). Elle fixe notamment la date de fin effective de la relation contractuelle. Si le contrat d'apprentissage a été conclu avec un mineur, et donc également son représentant légal, une convention de rupture d'un commun accord devra également porter de manière complémentaire, pour la partie salariale, la signature du représentant légal en plus de celle de l'apprenti si ce dernier est, à la date de conclusion de la rupture, toujours mineur ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Pour un modèle de document de rupture d'un commun accord, se référer au Code du travail numérique (lien direct :

<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/rupture-dun-commun-accord-dun-contrat-dapprentissage>).

#### Le cas échéant, si la rupture d'un commun accord ne s'avère finalement pas possible, la rupture du contrat d'apprentissage peut être à l'initiative de l'apprenti

La rupture du contrat peut être faite à l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur (désigné par les chambres consulaires dont dépend l'entreprise ou pour le secteur public, du service ad hoc).

Pour rappel, compte tenu du secteur d'activité de l'entreprise :

Contact du médiateur de la CMAR régionale : [mediationapprentissage@cmar-paca.fr](mailto:mediationapprentissage@cmar-paca.fr)

Il informe ensuite son employeur dans un délai minimal de 5 [jours calendaires](#) suivant la saisine du médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen conférant une date certaine.

La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Une copie de l'acte de rupture devra être adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

Enfin, pour rappel si besoin, voici les documents que l'employeur doit obligatoirement remettre à l'apprentie en fin de contrat

- [Certificat de travail](#)
- [Attestation Pôle emploi](#)
- [Solde de tout compte](#)

Je me permets de vous solliciter au sujet d'une situation rencontrée par un de nos apprentis.

Son employeur souhaite mettre fin à son contrat d'apprentissage et lui impose de signer la rupture de contrat avec pour motif "d'un commun accord". L'étudiant refuse. Son contrat est censé prendre fin le (..) septembre 2023.

L'étudiant est très affecté par cette situation. L'employeur lui interdit formellement de réintégrer l'entreprise.

Pour information, l'employeur n'a **jamais alerté** le CFA au sujet de cet apprenti sur des problèmes particuliers tels que le comportement, la ponctualité, l'assiduité...

La seule raison de rupture qui avait été évoquée au bout de 7 mois en entreprise c'est que l'étudiant n'avait pas toutes les compétences pour répondre aux demandes de la clientèle.

J'ai demandé à l'étudiant de prendre contact avec la médiation de l'apprentissage.

Que faire d'autres ?

Une remarque : vous parlez d'étudiant alors qu'il s'agit bien d'un apprenti. Cette remarque n'est pas anodine car en tant que salarié de l'entreprise (dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier), il a des droits qu'un étudiant n'aurait pas par exemple.

- 1er conseil : il ne faut surtout pas que l'apprenti signe la rupture du contrat s'il ne le souhaite pas. Je ne comprends pas exactement comment un contrat pourrait se terminer fin septembre, sauf s'il s'agit de certification autre qu'un diplôme de l'éducation nationale.

- 2ème conseil : il convient effectivement de saisir le médiateur de l'apprentissage (les contacts directs en suivant)

#### Secteur d'activité du contrat d'apprentissage

Secteur relevant de  
la Chambre de commerce et d'industrie (CCI)

Secteur relevant de  
la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA)

#### Médiateurs de l'apprentissage

Médiateur CCI régionale  
[mediation-apprentissage@paca.cci.fr](mailto:mediation-apprentissage@paca.cci.fr)

Médiateur CMAR régionale  
[mediationapprentissage@cmar-paca.fr](mailto:mediationapprentissage@cmar-paca.fr)

et le document type de [courrier de saisine du médiateur de l'apprentissage](#)

Vous pouvez également selon l'évolution de la situation saisir la référente régionale à la DREETS PACA en copie de ce message ([Abla Boudmarene](#)).

Nous avons un apprenti mineur qui vient de résilier son contrat. Il n'a pas de titre de séjour, ni d'autorisation de travail, et pas de pièce d'identité française. Il a une ordonnance de placement provisoire et un acte de naissance

Ma question est la suivante : peut-on sécuriser ce jeune ? Peut-on lui proposer un statut de stagiaire ?

(Réponse de la DGEFP)

L'article L. 6222-28-2 du code du travail ne fait aucune référence, ni au « statut » de la rupture, ni à l'initiative d'une partie, ni à la qualité de l'apprenti(e) dont le contrat a été rompu pour que le CFA le garde 6 mois.

Ce dernier a donc cette obligation, sauf à disposer d'un écrit de l'ex-apprenti(e) disant qu'il/elle ne veut plus suivre le cycle de formation commencé. Ce jeune peut donc rester dans son CFA pendant 6 mois maximum sous statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Un apprenti dont le patron refuse la rupture à l'amiable peut-il interpellé un médiateur : le médiateur va-t-il rencontrer l'entreprise? Cet échange est suivi si je comprends bien par un courrier de l'alternant à l'entreprise pour lui demander par écrit une rupture à l'amiable dans les 5 jours qui suivent le rdv du médiateur... et de fait il obtient cette rupture à l'amiable ?

L'entreprise n'a qu'un solde de tout compte à faire, payer le solde des congés mais n'a pas à verser d'indemnités ?

Tout le détail des différents cas de rupture dans le Guide régional Apprentissage accessible depuis la page "Information et contrôle pédagogique" (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>)

Tapez Ctrl + F puis écrivez par exemple "amiable"

Ressources à lire pages 105 à 109

Extrait en suivant correspondant à la situation hors période probatoire (le cas de rupture pendant la période probatoire est précisée en page 105 si besoin) :

« 3<sup>ème</sup> cas : La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

Deux cas : la démission ou l'obtention du diplôme

#### La démission

La rupture du contrat peut être faite à l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur (désigné par les chambres consulaires dont dépend l'entreprise ou pour le secteur public, du service ad hoc). Il informe ensuite son employeur dans un délai minimal de 5 [jours calendaires](#) suivant la saisine du médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen conférant une date certaine.

La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Une copie de l'acte de rupture devra être adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

(...)

*Les formalités administratives dans le cas d'une rupture de contrat*

*Documents remis à l'apprenti en fin de contrat*

*L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :*

- [Certificat de travail](#)
- [Attestation Pôle emploi](#)
- [Solde de tout compte](#) ».

Mon employeur me demande de faire une rupture à l'amiable, invoquant avoir des problèmes financiers et n'ayant plus les aides des OPCO. Après de multiples discussions, j'ai réussi à négocier de rester jusqu'à fin décembre.

Je voudrais connaître les conditions pour être sûr de pouvoir passer mon BTS si je ne retrouve pas d'entreprise. Mon CFA m'ayant dit qu'on ne peut pas avoir de contrat inférieur à 6 mois en BTS ....

Je suis informé ce jour d'une démarche faite par l'un de vos apprentis dans le cadre de son inscription au BTS. Les informations à sa connaissance étant superficielles, je me permets de vous rappeler les éléments suivants :

- Un contrat d'apprentissage est signé pour l'ensemble du cycle de formation. Dans l'absolu, il ne peut y avoir de rupture de contrat durant le cycle de formation...
- Bien évidemment, des ruptures anticipées peuvent survenir, mais je souhaiterais attirer votre attention sur les dérives qui peuvent exister côté entreprises s'agissant des aides de l'Etat.
- Avant toute rupture anticipée, il est vivement conseillé d'initier des démarches de médiation. Pour rappel, vous trouverez toutes les informations et les contacts utiles et nécessaires dans le Guide régional de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage, version longue ([pour les CFA et les administrations](#)) et version courte 6 pages ([pour les apprentis et les entreprises](#)). Je vous rappelle également qu'il est vivement conseillé de remettre le guide à chaque apprenti en début de cycle de formation ...
- Chaque CFA est tenu dans le cadre des 14 missions obligatoires d'accompagner tout jeune dans la recherche d'une nouvelle entreprise dans le cadre d'une rupture de contrat

L'article [L6231-2](#) 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](#) ;

Pour plus de détail, je vous invite à vous reporter notamment au [Guide régional Apprentissage](#) (par exemple, à partir de la page 105 : "Précis sur les différents cas de rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage").

Nous sommes confrontés à une situation particulière. Un apprenti a commis une faute au sein de son entreprise, l'employeur veut mettre fin à son contrat sans pour autant la pénaliser. Nous sommes dans les 45 jours d'entreprise, de ce contrat.

Cependant c'est le troisième contrat qu'enchaîne l'apprenti et aux dires de l'expert-comptable de l'entreprise son client ne peut plus bénéficier de la modalité de rupture prévue pour la période d'essai, car quand il y a succession de contrat ayant pour finalité une même certification, les périodes d'essai se cumuleraient et réduiraient d'autant les avantages liés aux contrats à venir.

(Réponse de la DREETS)

A chaque contrat, la période probatoire de 45 jours s'applique automatiquement. Ce n'est pas une période « d'essai » au sens strict. Il serait utile de connaître la nature de la « faute » commise par l'apprenti... l'appréciation d'une « faute » n'est pas la même quand elle concerne un apprenti par rapport à un salarié « classique » de droit commun. A la place de l'employeur, il conviendrait de rompre le contrat dans le cadre des 45 premiers jours en entreprise, mais surtout sans motiver par écrit, car sinon il lui faudrait suivre la procédure de licenciement disciplinaire...

(Réponse du Juriste en droit du travail en charge de l'alternance - Ministère du travail – DGEFP)

« Tout d'abord, j'apprécie particulièrement l'objet de votre message qui stipule « la dite » période d'essai...

En effet, un apprenti ne « travaille » pas, mais se forme ; pratiquement en entreprise (ou service public non industriel et commercial), et théoriquement en organisme de formation. A ce titre, on ne peut justement pas retenir le terme de « période d'essai » stricto sensu pour le contrat d'apprentissage, même si le juge souverain en appliquera certainement les effets.

Le contrat d'apprentissage est le seul contrat de travail dont l'écrit obligatoire ne prévoit pas la durée de la période « d'essai » (je préfère le terme de « période probatoire ») qui démarre à compter de son début d'exécution en entreprise (pour 45 jours identiques consécutifs ou non dans icelle).

(...) En effet, cette période « probatoire » s'applique, au titre du premier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail à tous les contrats d'apprentissage successifs ou pas, avec le même employeur ou un employeur différent, car la capacité à préparer un titre ou diplôme différent, via ce type de contrat, pourra différer en fonction du type de formation suivie.

Je sais que la chambre sociale de la Cour de cassation en a décidé différemment dans UN seul arrêt... A ce titre, on ne peut pas parler de « jurisprudence », mais d'une décision isolée.

Dans l'attente de positions constantes et suivies de cette juridiction, le corpus juridique de l'apprentissage ne fait plus, depuis la loi du 5 septembre 2018, et dans le cadre de l'article précité – à rebours de ce que la Revue fiduciaire propose – référence à la notion de « période d'essai » des autres contrats (dont celle applicable aux CDD) !...

De plus, même si il est totalement compréhensible que la conclusion d'un CDI suite à la fin d'un contrat d'apprentissage – sous-entendu diplôme ou titre ainsi préparé obtenu – ne puisse pas faire l'objet d'une période d'essai (article L. 6222-16 du même code), cela s'entend d'une embauche définitive dans le cadre de la très exactement même qualification que celle obtenue dans le cadre du contrat d'apprentissage précédent ».

Le contrat d'apprentissage de notre fils a été rompu. Peut-il poursuivre sa formation au CFA ? Qui finance cette période ?

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est rompu dans les conditions prévues par le Code du travail (accord écrit entre les parties, faute grave, force majeure, opposition administrative à l'emploi d'apprenti, rupture à l'initiative de l'apprenti après saisine du médiateur...), le CFA doit lui permettre de poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois et l'accompagner dans la recherche d'un employeur.

Comme l'indique le ministère du Travail ([Questions-réponses sur la mise en oeuvre de la Réforme dans les CFA](#)), cette période est financée par l'OPCO signataire du contrat initial dans l'attente de la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage et dans la limite de 6 mois. Si un nouveau contrat est signé avant le terme du délai de 6 mois, l'OPCO du nouvel employeur prend le relais du financement (et éventuellement des frais annexes) à partir de la signature du nouveau contrat.

Certains OPCO semblent exiger de CFA la production d'un formulaire de rupture. Est-ce toujours nécessaire ?

(Réponse de la DREETS)

Concernant les ruptures anticipées des contrats d'apprentissage, je rappelle qu'il n'est plus nécessaire d'utiliser le formulaire auparavant recommandé par les services du Ministère du Travail voire par les chambres consulaires qui proposaient un « formulaire » à remplir par les parties pour matérialiser la rupture contractuelle anticipée du contrat d'apprentissage.

[Ces formulaires ont été, à l'origine de plusieurs contentieux](#), et il est désormais demandé aux parties au contrat d'apprentissage et aux acteurs de l'apprentissage de respecter les règles et modalités de procédures de chaque mode de rupture utilisée sans passer par un formulaire particulier. En effet, chaque possibilité de rupture anticipée organisée par l'article L. 6222-18 du code du travail est d'ores et déjà prévue « procéduralement » par les textes et/ou la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il est donc inutile, et fortement déconseillé, d'élaborer et d'utiliser un quelconque formulaire préétabli pour ce faire.

Suite à une rupture du contrat d'apprentissage, le CFA m'accompagne dans la recherche d'un nouvel employeur (pendant 6 mois selon la réglementation). Si je trouve un nouvel employeur, pourrais-je signer un nouveau contrat de moins de 6 mois ? J'ai cru comprendre que la durée minimale d'un contrat était de 6 mois.

La réponse est dans l'Article R6222-23-1 : "Afin de permettre la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-18-2, il peut être dérogé à la durée minimale du contrat d'apprentissage mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6222-7-1 et à la durée minimale de formation en centre de formation d'apprentis mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2. La signature de la convention de réduction de durée prévue à l'article L. 6222-7-1 n'est pas nécessaire".

Il est donc tout à fait possible de signer un contrat de moins de 6 mois dans ce cas précis ....

(Complément de la DREETS)

Diriger le jeune vers les Missions locales, vers les PSAD ou lui proposer un retour vers la voie scolaire.

Peut-on proposer à un apprenti dont le contrat d'apprentissage a été rompu, et dans l'attente de lui trouver un nouvel employeur, de compléter sa formation au CFA par un stage dans une entreprise ?

(Réponse en concertation avec la DREETS PACA)

La réglementation autorise effectivement le maintien en formation sous statut de stagiaire de la formation professionnelle d'un apprenti suite à la rupture de son contrat dans la limite de 6 mois maximum.

Vous noterez que durant cette période :

- la recherche d'un employeur n'est pas de la seule responsabilité de l'apprenti, et qu'en l'occurrence le CFA doit l'accompagner de manière très active dans cet objectif.
- Il relève de la responsabilité du CFA également de lui proposer un maximum de mise en situation professionnelle au sein du CFA.

Sur la pratique des stages en entreprise au sein d'un CFA, elle est très réglementée et n'est autorisée uniquement que dans les cas suivants :

- Dans le cadre du dispositif de prépa-apprentissage (à consulter [la fiche ressource sur les prépa-apprentissage](#) accessible depuis la [page internet régional](#)).
- Dans le cadre de la signature d'une « convention de maintien en CFA pour recherche d'employeur de 3 mois » pour les jeunes sans contrat d'apprentissage à leur entrée en CFA (dispositif élargi à une période de 6 mois durant la crise sanitaire).
- Ou encore pour permettre à des jeunes de 14 ans sorti de 3<sup>ème</sup> et ayant 15 ans entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre de l'année en cours, dans le cadre d'un conventionnement quadripartite et fortement encadré (pour plus de détails, se reporter à la page internet [en cliquant directement ici](#)).

Le recours à une convention de stage peut être, malgré tout, applicable au maintien en CFA post rupture. Toutefois, les stages doivent demeurer exceptionnels et la priorité doit être donnée à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage.

De manière générale, il est important de bien noter que ces stages sont adossés et en lien direct avec la formation théorique débutée par le jeune. En ce sens, ils ne sont que des stages d'observation en appui et en complément de l'enseignement théorique. A ce titre, le choix de l'opportunité pour le jeune d'effectuer ce stage, ainsi que leur durée, est laissé à l'appréciation du CFA, seul à même de déterminer le besoin de complément pédagogique en entreprise et leur adéquation avec la certification préparée.

En revanche, ces stages n'ont absolument pas vocation à remplacer les périodes de formation pratiques en entreprises, qui ne doivent s'effectuer que dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Leur durée devra donc être raisonnable et limitée au strict besoin de complément pédagogique au sein de la formation théorique, faute de quoi nous serions face à une dérive.

#### Principe énoncé par le Ministère du travail sollicité par le réseau national des CMA

« Les stages étaient tolérés en période covid surtout pour le dispositif 6 mois sans employeur (cf FAQ DGEFP). Cette pratique est encore tolérée mais doit rester rare. L'objectif premier de cette période étant de trouver un nouvel employeur pour signer un contrat d'apprentissage ».

Quel statut et quelle formalité pour un jeune qui veut effectuer une période de "stage" en entreprise après une 1ère rupture de contrat d'apprentissage, dans la période des 3+3 mois possible entre 2 contrats ?

[« Le statut des personnes sans contrat accueillies en CFA – mise au point de la DGEFP, janvier 2020 »](#)

Ce point concerne l'accueil de jeune sans contrat au sein des CFA, sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Pour rappel, un CFA peut accueillir un jeune :

- à sa demande, pour débiter un cycle de formation en apprentissage dans l'attente de signer un contrat dans la limite d'une durée de 3 mois (article L6222-12-1 du code du travail) ;
- en rupture de contrat pour lui permettre de poursuivre sa formation, pendant 6 mois au maximum, tout en l'accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur (5<sup>e</sup> article L6231-2 du code du travail).

Les jeunes, pendant ces périodes, bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle, à compter de leurs 16 ans.

Ainsi, ces derniers disposent, de droit, d'une protection sociale qui s'attache au statut de stagiaire de la formation professionnelle, les prémunissant notamment contre le risque AT/MP (article L6342-5 du code du travail et L412-8 du code de la sécurité sociale).

La protection sociale des jeunes étant prévue par la loi, les prestations qu'elle comporte en cas d'accident ne peuvent leur être refusées. En d'autres termes, les jeunes reçus dans les CFA sont prémunis du risque AT/MP et se verront entièrement pris en charge. L'État prendra à sa charge les cotisations sociales de ces jeunes bénéficiaires du statut de stagiaire de la formation professionnelle, en cas d'entrée en CFA sans contrat ou en cas de rupture.

## 1.19 Favoriser l'engagement des apprentis

### 1.19.1 L'élection au conseil de vie lycéenne

Je viens vers vous avec une question concernant une de nos apprentis en mixité scolaire.

Elle est salariée en apprentissage et se voit convoquée à la CAVL en qualité d'élue (étudiante) sur des journées de travail chez son employeur...

Il y a certainement un vide "juridique" à combler, mais plusieurs questions se posent:

- Est-ce une absence de type "délégation / mandat", auquel cas l'employeur peut-il lui déduire ses journées?
- Le cas échéant, comment présenter cela?
- Est-elle toujours éligible à sa fonction en qualité de salariée en apprentissage (et plus lycéenne)

Je lis dans l'extrait du BO n°31 du 30 août 2018 (<https://www.education.gouv.fr/bo/18/Hebdo31/MENE1821564C.htm>) :

"Les apprentis, salariés disposant d'un contrat de travail de type particulier, ne sont pas concernés par les dispositions de la présente circulaire. Ils sont représentés au sein d'instances relevant du code du travail, notamment au sein du conseil de perfectionnement".

J'en conclus qu'un apprenti ne peut être élu au CAVL ...

Indicateur n°13 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.

### 1.20 Le rythme d'alternance – Mise à jour 11 décembre 2023

Je me permets de vous solliciter car j'ai actuellement une apprentie BP qui est en alternance au Cfa (...). Celle-ci doit être à l'école pendant la période des fêtes (semaine de Noël) en revanche comme vous le savez cette période est pour nous très importante. Il va de soi que les apprentis soient en entreprise plutôt qu'à l'école. Le Cfa m'a demandé de vous solliciter pour que les apprentis ne soient pas pénalisés en ce qui concerne les absences injustifiées. Je transmets en copie ce mail au Rectorat n'étant pas la seule entreprise à faire cette démarche j'espère que notre demande sera prise en considération.

Je comprends tout à fait les raisons qui vous poussent à formuler cette demande.

Toutefois, je souhaite préciser les éléments suivants :

Les rythmes d'alternance sont de la responsabilité des CFA. Ces rythmes sont proposés en étroite relation avec les partenaires du monde économique et professionnel et tiennent compte en premier lieu des formes de saisonnalité propres à chaque secteur professionnel.

En tant que partenaires du CFA, vous avez toute légitimité pour intervenir, individuellement voire collectivement auprès du CFA afin de faire évoluer si besoin ces rythmes d'alternance. Pour rappel, seul l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal signent le contrat d'apprentissage, et le choix du CFA relève de la responsabilité de l'employeur.

Pour rappel également, il est de la responsabilité des CFA d'organiser des conseils de perfectionnement auxquels il est fortement recommandé d'inviter les partenaires du monde économique et professionnel. Ce sujet peut être discuté en conseil de perfectionnement.

Pour rappel également, tous les CFA doivent disposer d'une certification qualité pour pouvoir bénéficier de financements publics (Certification QualiOpi ou Eduform). Dans le cahier des charges de la certification, un critère (le 7) porte sur "Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées". En clair, le CFA doit démontrer qu'il existe un processus interne de prise en compte des appréciations et réclamations et apporter des preuves de leur traitement. En tant que partenaires, vous avez toute légitimité de porter ce sujet auprès du CFA.

Je précise que les conditions de respect des volumes horaires d'enseignement en CFA et d'expériences professionnelles sont relativement strictes pour que les candidats puissent se présenter à l'examen. Ces "absences" pour les raisons que vous évoquez ne peuvent être qualifiées de "justifiées". Il revient au CFA d'étudier la possibilité d'aménager le rythme d'alternance pour tenir compte de vos besoins, ce qui pourrait conduire à un report de la semaine d'alternance en CFA à une période ultérieure. **Mais sur ce point, vous comprendrez qu'il ne peut relever du Rectorat de légitimer une absence de ce type alors que la responsabilité en incombe pleinement au CFA.**

Je remercie les parties prenantes de convenir, si cela est encore possible, des aménagements nécessaires et utiles.

### 1.21 Les visites en entreprise – Mise à jour 6 décembre 2023

Je me demande s'il y a des obligations de fréquences pour réaliser les visites en entreprise, de formalisme et de mise en œuvre (en présentiel, à distance...)

Voici les éléments de synthèse que je peux vous apporter sur le sujet :

- La visite en tant que telle n'est pas définie dans le Code du travail dans son contenu, sa fréquence, ses modalités (sauf erreur de ma part).
- D'ailleurs, le [Précis de l'apprentissage](#) ne fait pas référence au terme "visite".
- **Les CFA ont sur ce point des obligations de résultat**, en particulier relatifs aux articles du Code du travail suivants :
  - [L6231-2](#) : "Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission (...) 3° D'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 (...) 12° D'évaluer 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".
  - [L6223-7](#) : « L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis ».
- Les référentiels des diplômes mentionnent les visites en entreprise dans le cadre des périodes de formation en milieu professionnel. Les visites sont consubstantielles aux PFMP. Généralement, les activités professionnelles identifiées sont formalisées dans l'annexe pédagogique de la convention des PFMP qui établit également **les modalités d'accompagnement, de suivi et d'évaluation de l'élève**.
- Par contre, ces visites peuvent présenter un **caractère OBLIGATOIRE** dans un calendrier et des modalités fixés dans chaque règlement d'examen, dans le cadre des modalités de contrôle en cours de formation dès l'instant où la formation est habilitée par le Ministère certificateur au CCF.
- Le contrôle de la situation de chaque apprenti présente également un caractère obligatoire au cours de la période probatoire (45 jours effectifs en entreprise). Plus de détail dans la fiche "qualité pédagogique en apprentissage" [Q13E23](#) relative à l'indicateur QualiOpi 13 (Articulation avec l'entreprise). A noter en particulier cette pratique jugée intéressante : une évaluation sous forme de sondage (questionnaire numérique) adressée aux trois parties prenantes : apprenti / maître d'apprentissage – employeur / formateur pour un regard croisé préalable à un entretien par visio ou par téléphone ou en présentiel. Les réponses apportées permettent de prioriser les contrôles et dans les cas qui s'avèrent problématiques, de prioriser les visites en présentiel et dans des délais très courts.
- Dans les usages, chaque visite dans l'entreprise donne lieu à l'élaboration d'un bilan individuel établi conjointement par le maître d'apprentissage et un ou des membres de l'équipe pédagogique. Ce bilan indique la nature des activités réalisées en lien avec les

compétences visées et négociées entre le centre de formation et l'entreprise. Il est généralement programmé en référence aux périodes de formation définies dans le tableau stratégique de formation. Plus de détail dans la fiche [Q28E44](#) - Indicateur 28 (Partenariat avec les acteurs économiques).

Un complément extrait et adapté à partir du Guide pratique « [L'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat](#) »

La période probatoire court à partir du premier jour d'exécution du contrat, jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutif ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti au sein de l'administration.

Ne sont comptés que les jours au cours desquels l'apprenti est effectivement présent au sein de l'entreprise ; chaque jour est décompté sans possibilité de sécabilité. (Une demi-journée compte pour une journée complète.)

En cas de suspension du contrat d'apprentissage ayant une conséquence sur la présence effective de l'apprenti dans l'organisme public (arrêt de travail pour maladie, jours d'absence autorisés, jour férié chômé, par exemple), le décompte de la période est automatiquement prorogé d'autant de jours d'absence sur la seule période de formation pratique.

Par présence effective dans l'entreprise, il faut entendre les jours au cours desquels l'apprenti est sous la subordination juridique directe de l'employeur, sans pour autant être obligatoirement dans les locaux mêmes de l'entreprise (par exemple, chantiers, déplacements professionnels, etc).

Pendant cette période, l'employeur et l'apprenti peuvent rompre sans motivation le contrat d'apprentissage. Il convient de notifier à l'autre partie cette rupture par écrit avant l'échéance de la période et d'en informer le CFA et la DREETS compétente.

Il est conseillé d'effectuer ce bilan préalable à l'issue de la période probatoire, idéalement après 30 jours, avec l'apprenti (et le représentant légal s'il s'agit d'un mineur), son maître d'apprentissage, le responsable hiérarchique (et un représentant du service des ressources humaines ou le médiateur selon le cas et le taille de l'entreprise), en présence au mieux d'un référent du CFA afin d'évaluer la période qui vient de s'écouler et s'assurer que le contrat peut se poursuivre dans de bonnes conditions.

Cet entretien au mieux en présentiel (voire à distance si besoin par exemple sous la forme d'une visioconférence) doit permettre à chaque partie prenante de s'exprimer sur cette période.

Les points abordés concerneront notamment :

- les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti ;
- l'adéquation entre les missions proposées et le contenu pédagogique du diplôme préparé ;
- l'organisation et le rythme des périodes d'alternance.

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Si des problèmes apparaissent, des solutions devront être proposées, dans la mesure du possible, pour faciliter la poursuite du contrat de l'apprenti ».

- Les OPCO apportent des précisions sur les visites.
  - Extrait du Guide de l'alternance (OPCO EP, juin 2021) : « Des visites régulières de l'entreprise accueillant l'alternant permettent aux formateurs de mieux connaître la réalité de son travail et son environnement professionnel. Elles peuvent conduire les formateurs et tuteurs à faire évoluer leurs pratiques pédagogiques, afin de coordonner contenus de formation et activités confiées à l'alternant. C'est aussi l'occasion pour l'organisme de formation ou le CFA de présenter à l'entreprise ses activités et méthodes, ses spécificités. Il est important de définir les objectifs de chacune des visites et de les planifier en lien avec l'entreprise. Des outils peuvent être élaborés par le CFA ou l'organisme de formation et mis à la disposition des formateurs afin de structurer les échanges et d'en faciliter la restitution (guide d'entretien, compte-rendu type...) ».
  - Extrait du [Guide pratique pour les tuteurs et les maîtres d'apprentissage](#) publié par l'OPCO AKTO en décembre 2020 : "La fiche de visite en entreprise permet au centre de formation d'évaluer le parcours de l'alternant et s'il y a lieu de réorganiser les activités d'apprentissage en entreprise (2 visites du centre de formation conseillées), Cet échange tripartite (tuteur, alternant et centre de formation) fait l'objet d'une fiche de visite en entreprise. Chaque fiche doit être validée et signée par les trois parties".
- Le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle apporte des compléments utiles et nécessaires. Extrait fiche [RNCP RS5515](#). Par exemple la fiche compétence professionnelle n° 4 : Suivre le parcours avec le centre de formation

"Description de la compétence : Dans le respect des obligations réglementaires de suivi, échanger avec le formateur référent du centre de formation sur la progression de l'apprenti/alternant afin d'assurer le bon déroulement de son parcours. Contribuer à l'organisation du parcours et au suivi des apprentissages en participant aux réunions pédagogiques. Accueillir le formateur référent en entreprise, notamment en cas de visites prévues dans la réglementation. En utilisant les outils de suivi des apprentissages, analyser les résultats de l'apprenti/alternant, vérifier son comportement et son engagement et informer le formateur de la progression. Prévenir l'ensemble des parties prenantes de toute difficulté rencontrée impactant la continuité du parcours d'apprentissage, et rappeler les engagements réciproques portés par le contrat".

Une dernière piste à retenir : Une idée intéressante pouvant être proposée pour tout nouvel apprenti embauché par une entreprise : proposer un rapport d'étonnement

Extrait du document « [Apprentissage pas à pas](#) » du CDG 33 (mis à jour en février 2023).

« Le rapport d'étonnement est un document complété par les nouveaux collaborateurs dans lequel on leur demande de décrire ce qui les a étonnés depuis leur embauche et pendant leur période d'intégration.

Le rapport d'étonnement vient du Japon. Cet exercice, source de promotion, consiste à ce que chaque collaborateur ouvre l'œil sur ce qu'il voit lors d'une mission à l'étranger, d'une visite dans une entreprise et même en dehors de l'objet de sa mission normale.

Le rapport d'étonnement peut être intéressant pour :

- mettre en exergue des axes d'amélioration voire remettre en question son fonctionnement,
- bénéficier de la neutralité d'un regard neuf,
- faire émerger des idées nouvelles,
- faciliter l'intégration par la curiosité et l'observation,
- valoriser par la prise en compte des avis.

Pour qu'il soit efficace :

- bien réfléchir aux points abordés et questions posées (des questions ouvertes plutôt que des questions fermées) ;

- confier une trame de ce document à l'apprenti dès son arrivée pour une prise de notes au fur et à mesure ;
- discuter des avis émis lors de l'entretien de fin d'intégration et/ou de période d'essai et en tenir compte ».

Pouvez-vous m'indiquer si un nombre imposé de visite en entreprise d'apprentissage par année de formation est indiqué dans un texte de loi et si oui quel est-il ?

Dans le document repère "Guide régional Apprentissage" (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>)

en tapant : Ctrl+F puis "visite",

« Précis sur les visites d'entreprises

*Chaque visite dans l'entreprise donne lieu à l'élaboration d'un bilan individuel établi conjointement par le maître d'apprentissage et un ou des membres de l'équipe pédagogique. Ce bilan indique la nature des activités réalisées en lien avec les compétences visées et négociées entre le centre de formation et l'entreprise.*

Extrait du Guide de l'alternance (OPCO EP, juin 2021)

*« Des visites régulières de l'entreprise accueillant l'alternant permettent aux formateurs de mieux connaître la réalité de son travail et son environnement professionnel. Elles peuvent conduire les formateurs et tuteurs à faire évoluer leurs pratiques pédagogiques, afin de coordonner contenus de formation et activités confiées à l'alternant. C'est aussi l'occasion pour l'organisme de formation ou le CFA de présenter à l'entreprise ses activités et méthodes, ses spécificités. Il est important de définir les objectifs de chacune des visites et de les planifier en lien avec l'entreprise. Des outils peuvent être élaborés par le CFA ou l'organisme de formation et mis à la disposition des formateurs afin de structurer les échanges et d'en faciliter la restitution (guide d'entretien, compte-rendu type...) ».*

Je n'ai pas connaissance de textes indiquant un nombre de visites obligatoire ... on est davantage sur des règles de bon usage avec deux visites par an en présentiel. Non compris la visite indispensable lors de la période probatoire ...

Dans la même fiche, en tapant "probatoire",

« Précis sur l'évaluation de l'apprenti lors de la période probatoire – Mise à jour 15 novembre 2022

Contenu extrait et adapté à partir du Guide pratique « L'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat »

*La période probatoire court à partir du premier jour d'exécution du contrat, jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutif ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti au sein de l'administration.*

*Ne sont comptés que les jours au cours desquels l'apprenti est effectivement présent au sein de l'entreprise ; chaque jour est décompté sans possibilité de sécabilité. (Une demi-journée compte pour une journée complète.)*

*En cas de suspension du contrat d'apprentissage ayant une conséquence sur la présence effective de l'apprenti dans l'organisme public (arrêt de travail pour maladie, jours d'absence autorisés, jour férié chômé, par exemple), le décompte de la période est automatiquement prorogé d'autant de jours d'absence sur la seule période de formation pratique.*

*Par présence effective dans l'entreprise, il faut entendre les jours au cours desquels l'apprenti est sous la subordination juridique directe de l'employeur, sans pour autant être obligatoirement dans les locaux mêmes de l'entreprise (par exemple, chantiers, déplacements professionnels, etc).*

*Pendant cette période, l'employeur et l'apprenti peuvent rompre sans motivation le contrat d'apprentissage. Il convient de notifier à l'autre partie cette rupture par écrit avant l'échéance de la période et d'en informer le CFA et la DREETS compétente.*

*Il est conseillé d'effectuer ce bilan préalable à l'issue de la période probatoire, idéalement après 30 jours, avec l'apprenti (et le représentant légal s'il s'agit d'un mineur), son maître d'apprentissage, le responsable hiérarchique (et un représentant du service des ressources humaines ou le médiateur selon le cas et la taille de l'entreprise), en présence au mieux d'un référent du CFA afin d'évaluer la période qui vient de s'écouler et s'assurer que le contrat peut se poursuivre dans de bonnes conditions.*

*Cet entretien au mieux en présentiel (voire à distance si besoin par exemple sous la forme d'une visioconférence) doit permettre à chaque partie prenante de s'exprimer sur cette période.*

*Les points abordés concerneront notamment :*

- les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti ;
- l'adéquation entre les missions proposées et le contenu pédagogique du diplôme préparé ;
- l'organisation et le rythme des périodes d'alternance.

*L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.*

*Si des problèmes apparaissent, des solutions devront être proposées, dans la mesure du possible, pour faciliter la poursuite du contrat de l'apprenti ».*

## 1.22 Les situations à risque en entreprise

La problématique posée en CAP AEPE dans des structures de garde d'enfants à domicile

Nous avons eu connaissance de manière fortuite d'offres de contrat d'apprentissage proposées par des structures de garde à domicile pour la préparation du CAP Accompagnement éducatif petite enfance.

La question de l'encadrement des apprentis à domicile se pose, au-delà des risques que cela représente en terme de santé et de sécurité des enfants.

Des entreprises de garde d'enfants à domicile peuvent-elles proposer des contrats d'apprentissage pour la préparation du CAP AEPE, dont à des mineurs ?

Cette situation nous est connue depuis l'été 2020. Des alertes ont été faites aussitôt auprès du Ministère certificateur (via la DGESCO), du Ministère du Travail (via la DGEFP et la DREETS PACA), renouvelées à plusieurs reprises (y compris encore récemment auprès de la DGESCO et du Préfet de Région).

Sans autre instruction, la position de l'académie d'Aix-Marseille est claire :

il n'apparaît pas possible au plan des responsabilités de laisser des apprentis seuls avec des enfants.

Cette position est tenue par Martine Pascal, inspectrice en charge du suivi ce diplôme dans l'académie (et soutenue par l'Inspection générale), et confirmée par Yann Buttner, Chef du service juridique au rectorat d'Aix,



Pour Yann Buttner, tout accident ou toute maltraitance pourrait avoir de graves conséquences sur la santé physique et psychologique de jeunes enfants et, la responsabilité non seulement de la structure porteuse mais également du CFA serait dès lors engagée. Si à notre connaissance aucun texte ne prévoit l'interdiction de laisser seul un apprenti sur son poste, la structure a l'obligation de le former et bien sûr de prendre toutes dispositions pour le protéger et éviter qu'il ne commette des erreurs dont les conséquences pourraient être graves, voire irréparables dans le cas d'enfants en bas âge. Et le juge appréciera la formation "sur le tas" d'un apprenti livré à lui-même avec des enfants. Les apprentis doivent être encadrés et ne pas être laissés "seuls" sans directives ni contrôle.

Pour information, je vous invite à consulter le jugement de la Cour d'Appel de Bordeaux qui a sanctionné le défaut de disponibilité du maître d'apprentissage en 2016 :

<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/le-defaut-de-disponibilite-du-maitre-d-apprentissage-un-motif-qui-a-lui-seul>

Cette situation est d'autant plus préoccupante que les contrats d'apprentissage peuvent être signés à partir de 15 ans (date d'anniversaire entre le 1er septembre et le 31 décembre), ce qui conduit à craindre que des mineurs pourraient être concernés.

Par conséquent, une structure de garde d'enfant à domicile ne peut proposer un contrat d'apprentissage que si l'apprenti est accompagné par un maître d'apprentissage. Les apprentis préparant un CAP AEPE ne peuvent être laissés seuls au domicile des enfants à garder.

Dans ces conditions d'exercice de l'activité professionnelle seul sans encadrement permanent et physique et au contact de jeunes enfants, et en l'état des textes, il est attendu des OF-CFA de mettre fin aux contrats d'apprentissage avec ce type de structures de garde d'enfants à domicile pour la préparation du CAP Accompagnement éducatif petite enfance, sauf si la présence de maîtres d'apprentissage au côté des apprentis est garantie. Les OF-CFA peuvent également trouver d'autres entreprises qui ne relèvent pas de cette catégorie (structures de garde d'enfants à domicile) : par exemple, des établissements d'accueil du jeune enfant (multi-accueil, crèches collectives, haltes-garderies, jardins d'enfants ou autres structures d'accueil spécialisé des jeunes enfants), des écoles maternelles, des accueils collectifs de mineurs, des maisons d'assistants maternels (MAM).

A défaut, la responsabilité pénale de l'OF-CFA en cas d'accident survenant à un enfant ou à l'apprenti lui-même est posée.

(Complément extrait du site Ipéria - [lien vers l'article ici](#) – 8 juillet 2021)

Le 8 juillet 2021, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont signé à Marseille un protocole d'accord sur le déploiement de l'alternance. En dressant les grands principes de sa mise en œuvre pour 2022, il marque une étape majeure dans la mise en place d'un dispositif innovant pour relever les défis de l'emploi et des compétences auxquels le secteur devra répondre d'ici 2030 (...)

L'apprentissage, un dispositif clé à adapter aux singularités du secteur

L'apprentissage est une des réponses aux besoins en emploi dans le secteur dans la mesure où il s'adresse notamment à un public jeune avec la perspective de compétences reconnues. Il leur permettra d'acquérir une qualification professionnelle à travers l'apprentissage théorique et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec les enseignements reçus.

Or, il va de soi que dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le modèle classique qui consiste à alterner entre formation théorique dans une école et formation pratique en entreprise ne peut s'appliquer sans adaptation. Les métiers du secteur impliquent une relation singulière vis-à-vis de l'employeur dans la mesure où celui-ci est un particulier et de plus l'activité s'effectue au sein du domicile de celui-ci (ou à son propre domicile pour les assistants maternels), la plupart du temps sans la présence du ou des particuliers employeurs. A ce titre, les branches professionnelles du secteur et IPERIA mènent ensemble une réflexion sur l'adaptation du modèle de l'apprentissage aux singularités du secteur tout en tenant compte des spécificités du statut de particulier employeur et du modèle d'emploi direct entre particuliers.

En premier lieu, un accord cadre interbranche de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation pour le secteur, signé par les partenaires sociaux en novembre 2020, inscrit le besoin de développer cette nouvelle modalité d'accès aux certifications. De cette réflexion découle le nouvel accord signé le 8 juillet au Congrès national de l'emploi à domicile qui dresse les contours du déploiement du futur contrat d'apprentissage.

Afin de rendre opérationnel ce qui est prévu dans l'accord, il importait de clarifier la question de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage. En vertu des responsabilités qui lui incombent, celui-ci a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation. Il doit également remplir certaines conditions en matière de diplôme et d'expérience dans le domaine professionnel visé par l'apprenti. Seulement, pour le particulier employeur, il s'avère complexe de répondre à ces critères. C'est là que se trouve la principale adaptation à faire pour le secteur, et qui est actuellement le sujet de réflexion majeur.

Dernier jalon du plan de déploiement de l'alternance : un CFA sectoriel de dimension nationale, sous gouvernance paritaire va être créé. Abrisé au sein de l'[Université du Domicile](#), acteur majeur du développement de l'offre prioritaire de formation des branches du secteur, il aura notamment pour mission de satisfaire aux obligations des CFA en tenant compte des spécificités du secteur et de travailler en réseau avec différents organismes de formation labellisés par IPERIA sur l'ensemble du territoire pour le déploiement de la partie formation Voir le communiqué de presse [en cliquant ici](#).

### 1.23 La gestion de l'alternance (liens avec les maîtres d'apprentissage, livret d'apprentissage, etc.)

Je fais suite à votre message du 10 juillet dernier concernant le respect de la priorité 4 pour le livret d'apprentissage de l'apprenti du CFA (...) Après une analyse fine du FIL d'actualités Apprentissage de juillet comme conseillé, Mme (...) a procédé aux modifications du modèle de livret d'apprentissage interne dont vous trouverez ci-jointe la dernière version.

En espérant que le document ainsi modifié respecte les attendus et en restant à votre entière disposition pour tout retour

Après une lecture globale du livret, je porte à votre connaissance les remarques suivantes :

- Je note effectivement des progrès substantiels dans ce document.
- Je relève de profonds déséquilibres dans les volumes horaires d'enseignement, entre l'enseignement professionnel (556h) et l'enseignement général (200h). Je vous rappelle que la fiche ressource "[Maquettes pédagogiques en apprentissage](#)" pourrait vous aider à revoir ces volumes.

- Je note aucune heure dédiée à l'EPS alors que c'est **un enseignement obligatoire**.
- De même, je note aucune heure dédiée à la préparation du chef d'oeuvre.
- La page sur les modalités certificatives extraites du référentiel ne mentionne pas le chef d'oeuvre, ce qui est normal puisque le référentiel date de 2007 (<https://eduscol.education.fr/referentiels-professionnels/b226/b226a.pdf>). Par contre, vous devez intégrer les changements qui se sont opérés depuis la transformation de la voie professionnelle, et notamment l'épreuve du chef d'oeuvre.
- Sur ce même sujet, 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
- Si je note effectivement une programmation d'activités professionnelles dans les pages 14 et 15,
  - je ne sais pas si elles s'appuient sur un tableau stratégique de formation tel que décrit dans la priorité 4 du Fil rouge (un TSF a-t-il été construit ?)
  - dans tous les cas, je note 3 périodes et 2 périodes sur l'ensemble du cursus ce qui me semble un peu court (cf la [fiche pratique](#) pour construire le TSF)
  - des périodes qui ne couvrent pas juillet août de la 1ère année
  - la mention uniquement d'activités professionnelles alors que la formation professionnelle consiste à **former et à évaluer par compétences** (les compétences professionnelles dans le référentiel sont détaillées de la page 26 à la page 32)
  - je ne vois aucun support d'évaluation par compétences (et surtout aucune mention des critères et indicateurs de performance associés à chacune des compétences cibles - cf pages 26 à 32, pour permettre au maître d'apprentissage et aux formateurs (voire à l'apprenti lui-même) de rendre compte à l'apprenti de son degré de maîtrise des compétences, aucun bilan en fin de période.

Je note que votre CFA ne s'est pas inscrit dans le dispositif d'accompagnement proposé dans le cadre du programme annuel de contrôle et d'accompagnement 2022-2023, mais vous étiez totalement libre d'y répondre.

Je note également que votre CFA ne s'est pas manifesté auprès de moi à partir du 26 mai dernier, quand j'ai proposé à tous les CFA d'ouvrir l'accompagnement à tous les CFA et ce jusqu'à fin juillet (pour rappel, cette offre a été publiée dans le FIL d'actualité de juin 2023. Mais là encore, vous étiez libre d'y répondre.

En espérant que ces éléments vous permettront d'avancer dans votre préparation de la rentrée.

Comment gérer les maîtres d'apprentissage qui ne font pas faire aux apprentis les tâches attendues pour valider le diplôme ?

(...) le fait évoqué par certains apprentis est que les employeurs les considèrent plutôt comme des salariés que des apprentis.

Je peux admettre la problématique épineuse si vous avez à faire face à une volonté délibérée de la part des maîtres d'apprentissage de ne pas suivre le référentiel de formation. Pour autant, vous avez des références réglementaires à mettre en avant pour justifier un changement de posture de sa part :

Préconisation 1 : le rappel des textes réglementaires, dont en particulier :

L'article L6211-2 du Code du travail stipule : « 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 ».

L'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 ».

L'article L6223-7 : « L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis ».

Plus précisément, il accompagne et conseille l'apprenti :

- en suivant et en ajustant son parcours (il peut prendre appui sur les réunions de maîtres d'apprentissage, ou encore sur les conseils du référent du CFA lors des visites en entreprise) ;
- dans la découverte du métier et la construction de son projet professionnel.

Il organise un travail formateur pour l'apprenti en :

- s'informant de son parcours de formation et des résultats obtenus ;
- préparant et planifiant les activités confiées en fonction de ses acquis, de sa progression et des travaux conduits dans le CFA ;
- en renseignant régulièrement le livret d'apprentissage.

L'article L6223-8 : « L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations ».

Le [dépliant d'un page spécifiquement dédiée aux maîtres d'apprentissage](#) (fiche ressource régionale accessible également depuis la page internet régionale [Apprentissage](#)) peut également servir pour rappeler ses responsabilités en la matière.

Extrait :

« Tout d'abord, il lui revient de se rendre disponible pendant son temps de travail pour accompagner l'apprenti(e) et entretenir des relations permanentes avec le centre de formation.

Il veillera également à suivre les réunions d'information et les formations permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées aux apprenti(e)s et des diplômes correspondants.

Plus précisément, le maître d'apprentissage intègre l'apprenti(e) :

- il l'accueille et lui fait visiter l'entreprise ou le service dont il dépend, et le présente à la hiérarchie et à l'équipe ;
- il veille à sa bonne intégration.

En particulier, il informe l'apprenti(e) :

- de ses responsabilités, obligations et droits en matière de sécurité et de conditions de travail ;
- du rôle et des responsabilités de chacun dans la structure ;
- des risques auxquels il peut être confronté sur son poste et les moyens à mettre en œuvre pour s'en prémunir ;
- des moyens mis à sa disposition pour signaler tout problème de sécurité.

Le maître d'apprentissage contribue à la réalisation d'un plan de formation à signer par l'apprenti(e), lequel précise a minima les horaires de travail et l'emploi du temps en lien avec le calendrier d'alternance fourni par le centre de formation.

Plus encore, il organise un travail formateur pour l'apprenti(e) en :

- s'informant de son parcours de formation et des résultats obtenus ;
- préparant et planifiant les activités confiées en fonction de ses acquis, de sa progression et des travaux conduits dans l'établissement de formation ;
- en renseignant régulièrement le livret d'apprentissage.
- Il évalue l'apprenti(e),
  - d'une part, avant la fin de la période réglementaire de 45 jours en entreprise (au cours de laquelle chaque partie peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité),
  - d'autre part en appréciant sa capacité à apprendre et à s'intégrer à une équipe, et en organisant à échéance régulière des moments d'échanges et de bilan sur les activités confiées,
  - enfin et surtout, dans le cadre des évaluations en contrôle en cours de formation ou en tant que membre du jury dans les épreuves ponctuelles.

Enfin, il accompagne et le conseille :

- en suivant et en ajustant son parcours (il prend appui sur les réunions de tuteurs, ou encore sur les conseils du référent du CFA lors des visites en entreprise) ;
- dans la découverte du métier et la construction de son projet professionnel ».

Préconisation 2 : le besoin d'encadrer le contrat d'apprentissage par une convention de formation précisant de manière très explicite les attendus, dont ceux relevant du maître d'apprentissage.

Prévue par les dispositions de l'article L. 6353-1 du Code du travail, la convention de formation est un contrat conclu entre le responsable de formation et un financeur qui définit leurs obligations réciproques.

En application de l'article D.6353-1 du Code du travail, cette convention doit comporter certaines mentions : l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, ainsi que les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action ainsi que le prix de l'action et les modalités de règlement.

Des exemples de convention de formation de quelques OPCO

[Opco 2i / Ocapiat / Constructys / Opcommerce](#) (version word modifiable)

Préconisation 3 : le recours à la signature d'une convention avec une tierce entreprise dans le cas éventuel où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas la totalité de la formation.

Extrait de la fiche ressource régionale « Guide d'auto-évaluation des CFA » pour la mise en œuvre des diplômés de l'Education nationale, volet pédagogie (Un guide très complet qui permet à chaque CFA de se positionner par rapport aux attentes fixées par le Ministère de l'Education nationale en tant que Ministère certificateur (plus d'une cinquantaine d'annexes pour tout comprendre), accessible également depuis la page internet régionale [Apprentissage](#).

[MCP – Guide régional Apprentissage](#)

« 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. Cette possibilité devient une obligation dans certains règlements d'examen.

Exemple dans celui du CAP Pâtissier :

« 2.2 – Candidats relevant de la voie de l'apprentissage

(...) L'apprenti doit découvrir la réalité professionnelle dans les différentes activités des pôles 1 et 2 du référentiel des activités professionnelles du CAP « Pâtissier », deux cas peuvent se présenter :

- L'ensemble de ces activités sont proposées au sein de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage,
- Certaines activités ne sont pas proposées au sein de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage, il est alors exigé d'effectuer une période de formation complémentaire au sein d'une autre entreprise (articles R 6223-10 à R 6223-16 du code du travail) ; une convention tripartite de formation complémentaire sera conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti.

Dans le calendrier de formation, il convient de planifier cette immersion selon la stratégie globale de formation élaborée par le CFA ».

L'entreprise peut prendre appui sur les modèles suivants (accessibles également depuis la [page régionale](#))

La publication de fiches "modèles" pour les CFA (à utiliser telles quelles)

Convention interentreprises en apprentissage

[MCP - Conventionnement interentreprises en apprentissage](#)

[MCP - Conventionnement interentreprises mobilités inf 4 semaines](#)

[MCP - Conventionnement interentreprises mobilités sup 4 semaines](#)

Préconisation 4 : le recours dans les situations très problématiques à une saisine des acteurs du contrôle au niveau régional.

Ce genre de situation est traité dans les guides de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage.

Se reporter dans ce cas,

- A la page 13 du [Guide de gestion des problématiques en apprentissage, format pour les CFA et les administrations](#)

- o A la page 4 du même Guide, format pour les apprentis et les entreprises.

Extrait :

L'apprenti(e), l'employeur et/ou les équipes du CFA font face à des problématiques d'**ordre pédagogique** durant la formation qui peuvent nuire à la réussite à l'examen de l'apprenti(e) ?

Par exemple :

- Sur l'organisation pédagogique de la formation  
Inadaptation des contenus d'enseignement au référentiel de formation (présentiel et/ou à distance), inadaptation du positionnement et de la durée de la formation par rapport au profil de l'apprenti(e), absence de complémentarité entre les lieux de formation, etc.
- En termes de méthodes et outils  
Pédagogie et rythme de l'alternance non adaptés, inadéquation des tâches confiées, des équipements, des plateaux techniques, ... avec le référentiel de formation, etc.
- En matière de ressources humaines  
Manque de suivi dans les apprentissages, questionnement sur le profil et les compétences des formateurs ou des maîtres d'apprentissage, etc.

Dans le cas où une réunion préalable de concertation entre l'employeur et/ou le maître d'apprentissage, le directeur du CFA et l'apprenti(e) ou son représentant légal n'a pas pu régler le différend....

NB : les médiateurs de l'apprentissage ne sont pas compétents pour les questions pédagogiques

**SAISINE** directe à l'aide du modèle type du référent régional de l'apprentissage à la DREETS PACA : [PACA.apprentissage-en-paca@dreets.gouv.fr](mailto:PACA.apprentissage-en-paca@dreets.gouv.fr)

Traitement différencié suivant le ministère ou l'organisme certificateur

*A noter : Les formations du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation préparant au BTS, DCG, DSCG et DNMADE, relèvent directement du champ du coordonnateur régional du contrôle pédagogique des formations par apprentissage du Ministère de l'Education nationale (comme le CAP, le bac pro, le BP ou encore la MC).*

*Attention : Le Guide ne traite pas des saisines visant les autres diplômes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Pour ces cas, la DGESIP pour les diplômes d'Etat et les établissements privés directement pour tous les autres certifications sont les interlocuteurs directs.*

J'éprouve des difficultés à rassembler les maîtres d'apprentissage au début d'un cycle de formation. Des idées ?

Cette proposition s'inspire de pratiques de directeurs délégués aux formations qui font leurs preuves sur le terrain.

Process :

- Envoi d'un mail par le DDF à l'ensemble des maîtres d'apprentissage au minimum 30 jours avant la date de la rencontre
- Dans le même temps, envoi du CFA du même mail doublé avec un document de convocation aux RH des entreprises (ou aux services administratifs de l'entreprise)

« (...) Vous avez accepté d'accueillir un apprenti, M xxxxxx xxxxxx, au sein de votre entreprise, et je vous en remercie.

A ce titre, un temps de rencontre indispensable entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs académiques est organisée pour définir les modalités de votre accompagnement de l'apprenti.

Deux dates sont possibles pour cette **réunion des maîtres d'apprentissage**:

**Date 1 : .... Horaire 1 : 9h00-12h - Adresse : ...**

**Date 2 : .... Horaire 2 : 15h- 18h - Adresse : ....**

Pour rappel, voici les sujets abordés lors de cette rencontre:

- présentation globale de la formation (calendriers, moments forts, cadre de formation en entreprise)

- présentation du déroulé pédagogique, du référentiel et des compétences attendues
- présentation des modalités d'échange entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs académiques (canaux de communication, documents..)
- rôle du maître d'apprentissage (global et spécifique à la filière de l'apprenti)
- présentation du projet apprentissage en entreprise.
- Entretien tripartite et règlementaire du début de formation
- Questions réponses entre maîtres d'apprentissage et formateurs
- Visite des ateliers de formation

Merci de m'indiquer par retour de mail votre disponibilité et la date choisie.

Si vous n'êtes pas disponible, une personne de votre équipe peut vous remplacer. Dans ce cas, merci de préciser par mail les coordonnées de cette personne.

L'ensemble de l'équipe pédagogique reste à votre disposition pour toute question, et compte vivement sur votre présence (...).

Le mail et/ou la convocation peut intégrer quelques éléments d'ordre réglementaire :

Obligation de suivi et d'accompagnement par le maître d'apprentissage

Article L6223-7 : L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Obligation de formation du maître d'apprentissage

Article L6223-8 : L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômés qui les valident. Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations.

Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16). « Il revient au maître d'apprentissage de faire le lien entre l'entreprise dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel l'apprenti se forme théoriquement. Il est directement responsable des conditions de formation de son apprenti. Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur ».

Indicateur n°14 : Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté.

Indicateur n°15 : Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.

1.24 L'accès aux restaurants universitaires – Mise à jour 12 décembre 2023

Je m'adresse à vous suite au mail ci-dessous du CROUS disant qu'il ne peut inscrire les apprentis au restaurant universitaire qu'avec leur numéro INE.

En effet, le Crous nous a demandé l'utilisation d'un code société unique : 10 (étudiant)

**Les étudiants, « au sens large du terme », c'est-à-dire qu'ils soient apprentis, boursiers, non boursiers, non boursiers mais en situation de précarité financière, ... et cela quel que soit leur établissement d'enseignement (universités, BTS, école d'ingénieurs publiques ou privées, ...) doivent tous appartenir, "sans aucune exception", à un tarif de la société 10. Cette règle obligatoire permet d'établir au niveau national des statistiques portant sur le nombre de repas vendus aux étudiants en se focalisant uniquement sur les tarifs de la société 10 et cela quel que soit le Crous.**

L'INE, c'est l'identifiant national élève :

**Le numéro INE** est l'identifiant national élève, inscrit dans le **"répertoire national des identifiants élèves, étudiants et apprentis"**. Il est unique et propre à chaque élève sur le territoire français.

Le **numéro INE** permet de faciliter le **suivi** et la **gestion du dossier scolaire** des élèves tout au long de leurs études. Il est composé de 11 caractères, soit 10 chiffres et 1 lettre soit 9 chiffres et 2 lettres (depuis la rentrée 2018).

Il est attribué automatiquement à tout élève, étudiant ou apprenti suivant une scolarité dans un **établissement d'enseignement scolaire** ou **supérieur**, ou une formation dans un **centre de formation d'apprentis (CFA)**.

Il se trouve que seuls les apprentis ayant auparavant passé un examen ont déjà un numéro INE.

Donc un bon nombre d'entre eux inscrits dans notre CFA pour passer un diplôme pour la première fois n'en ont pas, ou bien ont perdu leur bulletin de notes du collège ou lycée sur lequel ils peuvent le retrouver.

Il en est de même pour les apprentis scolarisés à l'étranger puis inscrits chez nous au CFA.

Il me semblait qu'autrefois le numéro INE figurait sur les convocations des apprentis, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

La loi dit qu'un numéro INE est attribué automatiquement à tout élève, étudiant ou apprenti suivant une scolarité dans un établissement d'enseignement scolaire ou supérieur, ou une formation dans un centre de formation d'apprenti, or je ne vois sur aucun document de numéro INE pour nos apprentis.

D'après l'arrêté du 16-2-2012 - J.O. du 23-3-2012

<https://www.education.gouv.fr/bo/12/Hebdo16/MENG1135335A.htm>

il est écrit "Le service statistique ministériel éducation, mentionné dans l'annexe du décret du 3 mars 2009 susvisé, est chargé de l'administration nationale du « Répertoire national des identifiants élèves, étudiants et apprentis ».

La Direction interacadémique de la statistique, des études et de la prospective (DIA-SEP) ajoute :

Les INE sont rentrés une fois que les apprentis sont inscrits dans l'enquête SIFA car le numéro est lié à la base nationale BNIE. Aucun INE n'est attribué avant le mois de février et peut changer jusqu'à fin mars car la DIA-SEP corrige tous les doublons avec SYSCA. Tous les anciens apprentis ont un INE. Par contre c'est effectivement une problématique pour tous les nouveaux apprentis.

Une alternative côté CFA : demander l'exeat (Certificat de radiation délivré par l'ancien établissement scolaire) à l'établissement d'origine si l'élève était scolarisé dans le secteur public ou privé sous contrat.

Dans les autres cas, le CFA peut intervenir auprès du CROUS afin de régulariser la situation de chaque apprenti en février – mars dès lors que l'enquête SIFA a été stabilisée.

### 1.25 Les pratiques addictives – Mise à jour 10 décembre 2023

Une UFA me pose la question suivante : « Dans le cadre de l'apprentissage, si un apprenti est pris avec des stupéfiants dans l'établissement scolaire, qu'une sanction est prononcée mais qui ne va pas jusqu'à l'exclusion définitive, quelle serait la procédure envers l'employeur? Devrait-on le signaler obligatoirement, peut-on le garder uniquement en interne de l'établissement scolaire ?

Plusieurs questions me viennent : Quel est son « niveau de dépendance » ? Quel est l'impact de ce niveau sur le bon suivi de sa formation et sur ces capacités à agir et interagir dans l'entreprise.

Le jeune suit une formation en maintenance des véhicules particuliers ; je m'inquiète des conséquences sur ses capacités et du danger qu'il pourrait faire courir aux clients de son employeur. Pour ces raisons-là je pense que l'on doit en informer l'entreprise. Mais pas seulement. L'employeur peut jouer un rôle de médiateur s'il le veut bien.

Le CFA comme l'entreprise peuvent s'appuyer sur plusieurs textes réglementaires, dont :

- 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 (...) « 4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ».

- L'article L4121-1 du Code du travail : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des :
  - Actions de prévention des risques professionnels,
  - Actions d'information et de formation,
  - Mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Cette règle s'applique également aux mineurs et aux apprentis qui peuvent être dans l'entreprise. En raison de leur vulnérabilité, l'employeur devra par conséquent leur porter une attention.

- L'article L4122-1 du Code du travail : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Il importe que le règlement intérieur de l'entreprise, tout comme celui du CFA, s'appuie sur ces textes pour définir le cadre encadrant les éventuelles pratiques addictives des apprentis.

Au-delà, l'employeur comme le CFA ont une pleine responsabilité de protection de la santé des apprentis. Un CFA qui aurait connaissance de pratiques addictives d'un apprenti a une obligation d'information de son employeur et de ses représentants légaux (notamment s'ils sont mineurs).

L'entreprise a le droit d'exiger des tests de dépistage d'une consommation de drogues mais seulement lorsqu'il existe un risque concernant la sécurité au travail de l'apprenti ou celle des autres employés. Pour autant, l'apprenti doit être d'abord personnellement informé et consulté. L'apprenti a le droit de refuser le test. L'entreprise ne peut pas licencier l'apprenti pour cette raison, sauf si elle démontre l'existence d'un risque concret.

Le Guide « [Pratiques addictives et apprentissage](#) » publié par la région Pays de la Loire peut être utilement consulté.

Le pôle T de la DREETS PACA doit compléter cette réponse.

### 1.26 Les choix d'un CFA vis-à-vis de la candidature d'un postulant à l'apprentissage

La question porte sur la possibilité donnée à un CFA de refuser l'accueil d'un jeune postulant à l'apprentissage dans le cadre de l'article L. 6222-1 du code du travail. Modifié par la loi du 5 septembre 2018, cet article dispose que : « Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage ». Toutefois, les jeunes atteignant l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile, peuvent démarrer leur formation dans un CFA à la condition d'avoir accompli la scolarité du premier cycle d'enseignement secondaire et d'être inscrits, sous statut scolaire, dans un collège (ou un lycée professionnel selon le cas). Pour votre information, la circulaire régionale (en PACA) qui décrit toute la procédure pour la campagne 2023 de l'accès à l'apprentissage des élèves de 14 ans post collège et atteignant l'âge de 15 ans avant le 31 décembre 2023.

La question : le CFA peut-il refuser ? Si oui, sur quelle base réglementaire, si du moins la famille venait à contester ce refus.

Au-delà, cette question se pose pour tout postulant à l'apprentissage quel que soit son âge.

(Réponse de la DGEFP)

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...

La relation entre un(e) apprenti(e) et son organisme de formation – lequel est, en droit, choisit par son employeur (de l'apprenti(e)) – n'entre pas dans le cadre du droit du travail, et sort par conséquent du champ de compétences de la DGEFP.

### 1.27 La conservation des données RGPD

Je me permets de vous contacter car je souhaite savoir si en tant que CFA au-delà de la loi RGPD, nous avons des obligations en matière de conservation des données des apprentis après la fin de leur parcours de formation.

Si c'est le cas, existe-il un texte de référence sur ce sujet ?

Voici la réponse de Madame Josso Bouchard, déléguée à la protection des données DPD / DPO de l'académie d'Aix-Marseille :

"A propos de la conservation des données des apprentis à leur fins de parcours de formation, il convient de se référer à l'instruction de tri [https://www.education.gouv.fr/bo/BoAnnexes/2005/24/tableaux\\_encart24.pdf](https://www.education.gouv.fr/bo/BoAnnexes/2005/24/tableaux_encart24.pdf)

Par ailleurs il existe sans doute aussi des obligations de conservation d'une partie des informations dans le cadre des obligations comptables liées aux financements que les organismes peuvent avoir pour des apprentis, ce point est à voir avec les organes financeurs (OPCO)".

### 1.28 Les guides de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage

Les livrets d'accueil étant, fort heureusement, refondus et édités chaque année avant le mois de septembre, serait-il possible d'avoir le guide régional de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage au plus tard en juillet ?

Sachez que nous nous démenons pour faire en sorte que ces guides soient à la disposition des CFA le plus tôt possible. Mais cette mise à jour s'est transformée en une refonte profonde des guides, et le travail qui engage les ministères certificateurs (EN / DRAJES / DRAAF), la DREETS et les DDETS nous demande du temps. Je ne peux pas vous garantir que ces guides seront disponibles en juillet, même si nous essaierons.

Dans tous les cas, et comme précisé dans l'analyse des diagnostics des 100 CFA dans le cadre du programme annuel de contrôle et d'accompagnement pédagogique 2022-2023, je ne pense pas qu'il soit une bonne idée d'intégrer le contenu du guide pour les apprentis dans les livrets d'accueil. Je pense même qu'il ne devrait pas l'être ...

Certes, je comprends votre volonté louable de limiter les guides, livrets, .... en tout genre à destination des apprentis comme des entreprises.

**Mais ce guide, porté par les services de l'Etat, Ministères certificateurs et Ministère du travail doit être conservé en l'état, et non pas être reproduit et intégré dans d'autres supports.**

Comptant sur votre compréhension

### 1.29 Les autorisations d'absence en CFA pour mise à disposition exceptionnelle en entreprise

Je me permets de venir vers vous car nous nous posons une question pour notre CFA et nous avons un point de désaccord entre le service juridique et la direction du CFA.

Est-il possible de prévoir une mise à disposition exceptionnelle de l'apprenti à son entreprise d'accueil pendant un temps où l'apprenti devrait être en formation au CFA ? Si oui, avez-vous un modèle permettant de formaliser ce type de mise à disposition exceptionnelle ?

En règle générale, toute demande d'absence à l'initiative de l'entreprise doit faire au préalable l'objet d'une demande écrite, au moins une semaine avant l'absence, auprès du CFA et obtenir son accord.

Le CFA donne généralement son accord en fonction de la valeur pédagogique du motif de la demande.

Il faut rappeler le fait que la formation en CFA présente un caractère obligatoire et qu'une demande d'autorisation d'absence ne peut être qu'exceptionnelle et réellement motivée par l'employeur (respect du contrat de formation).

A mon sens, il n'existe pas de modèle type ....

### 1.30 Les accidents de trajet – Mise à jour 13 décembre 2023

J'aurai souhaité connaître la démarche à suivre pour un accident de trajet survenant entre le domicile de l'apprenti et le CFA.

L'accident de trajet est celui qui se produit pendant le trajet aller ou retour :

- entre le lieu de travail (et par extension le CFA dans le cadre du contrat d'apprentissage) et la résidence principale ou tout autre lieu de résidence où l'apprenti se rend de façon habituelle pour des raisons familiales ;
- entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où l'apprenti prend habituellement son repas lorsqu'il travaille.

Un tel trajet est ce qui est appelé un **itinéraire protégé**. Il n'est pas forcément direct s'il répond à une logique de covoiturage régulier et qu'un détour est nécessaire. En revanche, il doit être le plus habituel possible et ne pas avoir été interrompu ou détourné pour un motif d'ordre personnel, non nécessaire au travail ou à la vie courante.

- **Dans le cas où l'apprenti est victime d'un accident de trajet en direction de son entreprise :**

Il doit être déclaré dans les **24 heures** par l'employeur (hors dimanches et jours fériés), sauf en cas d'impossibilité liée à un motif légitime (exemple : coma). En outre, il doit fournir à son employeur l'ensemble des éléments permettant de vérifier la véracité des faits, notamment le lieu et l'heure de l'accident, ainsi que les circonstances de l'accident.

L'employeur doit alors en faire la **déclaration** à la **CPAM** dont relève l'apprenti, dans les 48 heures, que celui-ci soit survenu sur le lieu de travail ou dans le centre de formation. Si l'employeur refuse de déclarer l'accident de trajet, l'apprenti peut le faire lui-même auprès de la CPAM.

L'apprenti victime d'un accident de trajet peut avoir droit à des IJ versées par sa caisse de Sécurité sociale, mais aussi une indemnisation spécifique en cas d'incapacité de travail. Il doit faire constater ses lésions par un médecin qui lui délivrera un [certificat médical initial](#), à transmettre aux personnes concernées. En effet, l'apprenti cotise, comme le salarié, au [Régime général](#) de la Sécurité sociale. Il est couvert en cas d'accident de trajet entre son domicile (résidence principale, secondaire, lieu où il se rend habituellement) et ses lieux d'apprentissage (CFA, entreprise, etc.). En outre, il peut bénéficier de la prise en charge intégrale des soins liés à l'accident de trajet et ce, sans avance de frais.

**Dans le cas où l'apprenti est victime d'un accident de trajet en direction de son CFA :**

**L'accident de trajet pendant une formation est reconnu.** En cas d'arrêt de travail suite à un accident de trajet, l'assuré en formation peut avoir droit au versement d'indemnité journalières.

Lorsque l'assuré en formation est victime d'un accident de trajet, il doit avertir son organisme de formation sous 24 heures et ce dernier doit faire la déclaration de l'accident à la caisse de Sécurité sociale de l'assuré dans les 48 heures. Il doit faire constater ses lésions auprès d'un médecin. Celui-ci doit lui fournir un [certificat médical initial](#), à transmettre aux services concernés.

Au niveau du paiement des cotisations accident de trajet, plusieurs cas existent selon la situation de l'assuré en formation :

Il perçoit l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou la rémunération de fin de formation (R2F) : dans ce cas, ses cotisations accident de trajet sont versées par l'État

La formation est agréée par l'État ou la région : les cotisations accident de trajet sont payées par l'État ou la région

La formation n'est pas rémunérée et l'assuré est demandeur d'emploi : les cotisations accident de trajet sont payées par l'État mais uniquement pour la prise en charge des soins médicaux (pas d'indemnités journalières ou de rente versées). L'assuré a dans ce cas tout intérêt à souscrire une assurance privée

Extrait :

<https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/accident/accident-travail-trajet>

<https://www.previsima.fr/dossier/vos-questions-sur-laccident-de-trajet.html#quand-declarer-un-accident-de-trajet>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31881>

Extrait de [l'Echo du mardi](#) (auteur : groupe de travail Ressources humaines d'[Absoluce](#), réseau de cabinets indépendants d'expertise comptable, d'audit et de conseil)

L'accident de trajet doit se produire entre le domicile et le lieu de travail, ou entre le lieu de travail et le lieu de restauration. C'est le Code de la sécurité sociale, et non le Code du travail, qui régit les règles relatives à l'accident de trajet.

#### Qu'est-ce qu'un trajet « protégé » ?

Pour qu'un trajet soit « protégé », c'est-à-dire protégé par le droit du travail, il doit être effectué dans des plages horaires cohérentes avec les horaires de travail. Il intègre la longueur du trajet et le moyen de transport utilisé. Si par exemple un salarié quitte son poste à 18 heures, et que son accident survient à 23 heures, même s'il a lieu sur son trajet travail-domicile, celui-ci ne sera pas considéré comme accident de trajet. En revanche, si un pot est organisé dans l'entreprise avec l'accord de l'employeur, et que le salarié part plus tard, s'il a un accident, celui-ci sera bien considéré comme accident de trajet.

Le trajet doit être habituel et le plus direct possible. Toutefois, des tolérances existent. Certains détours peuvent être acceptés, lorsqu'ils sont justifiés par les nécessités essentielles de la vie courante, comme par exemple s'arrêter pour faire quelques courses, déposer les enfants à l'école ou sur leur lieu de garde, etc.

De même, si l'interruption du trajet ou le détour est lié au travail, par exemple pour récupérer un colis, ou pour un déplacement professionnel à l'extérieur de l'entreprise, l'accident sera reconnu comme accident de trajet.

Concernant les règles entre le lieu de travail et le lieu de restauration, l'accident de trajet est reconnu sous deux conditions : le lieu de restauration doit être fréquenté régulièrement, à une fréquence appréciée par les tribunaux, en fonction de chaque cas, mais pas obligatoirement tous les jours ; et les repas doivent être pris pendant les heures de travail, par exemple pour la pause déjeuner.

#### Où commence le trajet ?

Un salarié avait essayé de « faire passer » une chute dans son escalier extérieur en accident de trajet. Le juge lui a donné tort. Le trajet protégé commence à partir du moment où l'on a quitté le domicile. En conséquence tout accident survenu dans sa maison, dans son jardin, dans ses dépendances, à cause d'une plaque de verglas dans la pente de sa sortie de garage... ne pourra pas être qualifié d'accident de trajet. En clair, il faut avoir passé la grille !

#### 24 heures pour déclarer l'accident de trajet

Attention, c'est au salarié de fournir les éléments qui apporteront la preuve que son accident est bien un accident de trajet. Il doit ensuite déclarer cet accident à son employeur dans les 24 heures qui suivent.

Il faut savoir que l'accident de travail et l'accident de trajet relèvent de deux régimes différents, même s'ils présentent des similitudes. Par exemple, un accident de trajet n'impacte pas le taux de cotisation AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle).

#### Quelles indemnités pour le salarié ?

Elles sont similaires à celles versées pour un accident du travail. Le salarié reçoit des indemnités journalières de sécurité sociale d'accident du travail (IJSSAT), sans délai de carence ; la prise en charge débute le jour de l'accident. Sous certaines conditions, qui sont celles applicables en cas d'arrêt pour maladie non professionnelle, une indemnisation complémentaire pourra être versée par l'employeur, après un délai de 7 jours.

Pour la détermination des droits à congés payés, ils sont similaires pour l'accident de trajet et l'accident de travail.

Enfin, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié peut être licencié, mais le licenciement ne peut pas être justifié par son état de santé.

### 1.31 Le cumul d'emploi

Nous sommes sollicités par un apprenti majeur au sujet de la possibilité d'un cumul d'emploi qui lui permettrait de continuer à effectuer quelques heures hebdomadaires (contrat en cours) en plus de son contrat d'apprentissage. Nous confirmez-vous que cela est envisageable sous réserve de respecter les règles de droit commun ? (Et de respect des temps d'apprentissage) ?

Pouvez-vous me confirmer que l'on peut cumuler le statut d'apprenti et d'auto-entrepreneur ?



Extrait du Guide apprentissage 2017 - Fonction publique

« Le cumul d'emploi est autorisé de droit dans les limites suivantes :

- Si le cumul du contrat d'apprentissage associé à un autre contrat n'a pas pour effet de dépasser les limites de 10 heures de travail par jour et 48 heures par semaine ;
- Sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette dernière limite est abaissée à 44 heures par semaine.

Si l'apprenti dépasse ces limites, il se met en contrevention avec les textes et risque de ne pas être pris en charge en cas d'accident du travail. L'employeur apprenant le dépassement de ces limites doit demander à l'apprenti de cesser ce dépassement ; son refus ou son inaction est un motif fautif de rupture du contrat d'apprentissage devant le juge.

Il est également possible de cumuler l'activité d'apprenti à celle d'autoentrepreneur.

L'apprenti qui souhaite acquérir le statut d'autoentrepreneur doit en informer par écrit sa hiérarchie et s'engager sur les points suivants :

- Ne pas travailler pour le compte de son activité d'autoentrepreneur sur ses heures de travail salariées ;
- Ne pas utiliser le matériel mis à disposition du salarié dans le cadre de son activité principale pour l'exercice de l'activité secondaire ;
- Informer l'employeur de sa création d'activité auto entrepreneuriale si celle-ci touche le même domaine d'activité ou les mêmes clients que son employeur ».

(Complément du coordonnateur)

Est-il nécessaire de rappeler que l'apprentissage est une formation initiale, avec pour objectif la réussite à un diplôme ou à un titre professionnel, et qu'elle requiert de fait une pleine mobilisation de l'apprenti à cette fin ?

Certes, le cumul d'emploi est autorisé dans le droit (avec les limites évoquées supra), mais il s'agira sans doute de questionner avec l'apprenti son impact dans son activité avec son employeur principal, et celle au sein du CFA. Une option à étudier pourrait être également le recours à des heures supplémentaires si la question de la rémunération est déterminante (cf dans le Guide page 26).

Lu dans un livret d'apprenti pour illustration :

« CUMUL DE CONTRATS

*Si un autre contrat CDD est possible en même temps que votre contrat d'apprentissage, cela est fortement déconseillé. Vous devez fournir un travail personnel important sur cette alternance afin de parvenir à réussir l'objet même de votre contrat d'apprentissage, à savoir l'obtention du titre ou diplôme préparé.*

*Vous ne devez pas travailler plus de 10 heures par jour et 44 heures par semaine, calculées sur une période de 12 semaines consécutives. En apprentissage, les heures de formations sont considérées comme des heures de travail.*

*De plus, votre employeur peut vous demander une attestation écrite certifiant que vous respectez les dispositions relatives à la durée du travail.*

*Si vous refusez de communiquer ces informations, vous pouvez être licencié pour faute grave.*

*Vous ne pouvez pas exercer une autre activité pouvant concurrencer celle de votre employeur. Le cumul peut être interdit par dispositions conventionnelles ou par une clause dite clause d'exclusivité prévue dans le contrat de travail ».*

### 1.32 Le cumul de formation

Une apprentie inscrite en BP préparateur en pharmacie peut-elle être inscrite à l'examen de licence biologie dans une université (inscrite en 3ème année, pas de cours - uniquement une inscription à l'examen) ?

(Réponse en concertation avec la Direction régionale académique à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation)

Les alternants font l'objet de procédures d'inscription spécifiques à l'université (généralement auprès des services formation continue, alternance) puisque le statut d'apprenti exclut en théorie le statut d'étudiant.

Il conviendrait donc que l'étudiante se rapproche de son service de scolarité pour indiquer qu'elle a conclu un contrat d'apprentissage.

Par ailleurs et sauf erreur de ma part, la notion de candidat libre ne s'applique qu'aux diplômes de l'éducation nationale et non aux diplômes de l'enseignement supérieur (à l'exception des BTS, DCG, DSCG). On parle de « candidat isolé » en BTS.

Le mieux serait qu'elle se rapproche de l'université pour savoir selon quelles modalités elle pourrait passer les examens sans suivre les cours. Suivant les modalités de contrôle des connaissances décidées au sein de l'UFR, il se pourrait que ce soit compliqué, notamment si certaines UE sont évaluées en contrôle continu...

### 1.33 Le port du voile

#### A consulter

- [Principe de laïcité à l'École](#) - Respect des valeurs de la République. Note de service du 31-8-2023.
- Les principaux [textes de référence](#) sur la laïcité.
- La [Circulaire du 18 mai 2004](#) relative à la mise en œuvre de la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics

*La loi du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics, marque la volonté très largement partagée de réaffirmer l'importance de ce principe indissociable des valeurs d'égalité et de respect de l'autre. Elle témoigne de la volonté des représentants de la Nation de conforter l'école de la République.*

*La présente circulaire précise les modalités d'application de la loi du 15 mars 2004. Elle abroge et remplace la circulaire du 12 décembre 1989 relative à la laïcité, au port de signes religieux par les élèves et au caractère obligatoire des enseignements, la circulaire du 26 octobre 1993 sur le respect de la laïcité, et la circulaire du 20 septembre 1994 relative au port de signes ostentatoires dans les établissements scolaires.*

Par la présente, Nous venons vous signaler notre difficulté quant à la difficulté à assurer le passage d'examen de BTS (...) de madame (...) dans notre établissement (...). Cette dernière a en effet refusé de signer le nouveau règlement intérieur imposant de rester tête nue en formation et en évaluation face à un formateur et a fait intervenir le défendeur des droits afin que nous lui octroyions le droit d'expression religieuse y compris pendant les séquences de formation et d'évaluation.

Les évaluations finales se déroulant dans des établissements publics, interdisant tout prosélytisme et signes religieux, nous ne pouvons assurer que madame (...) se présentera à l'examen.

Conscients qu'il est de notre devoir d'amener nos étudiants jusqu'à l'examen, nous venons vers vos services pour vous signaler ce fait. Nous souhaitons avoir votre position quant à l'inscription à l'examen du BTS de cette apprentie par notre établissement.

**Réponse d'Eric Rusterholtz, conseiller technique du recteur de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur (Proviseur - Service Vie scolaire).**

Une phrase retient mon attention : "Les évaluations finales se déroulant dans des établissements publics, interdisant tout prosélytisme et signes religieux"

Cela relève l'incompréhension générale concernant la laïcité et l'application de la loi de 2004 dans les établissements publics.

Le principe de laïcité et son cadre juridique défini par la loi de 1905 offrent la liberté de croyances aux citoyens et oblige l'état. Celui-ci doit être neutre, tant dans le service qu'il rend aux citoyens (on soigne, éduque, juge les gens indépendamment de leurs croyances) que dans l'apparence de ses agents (l'interdiction pour ses agents de port de signe, même discret, est stricte)

Concernant les élèves visés par la loi de 2004 il convient de distinguer tant leur âge que le lieu où ils sont scolarisés. S'ils sont scolarisés dans un établissement qui n'est pas public, ils sont libres d'exprimer leur appartenance religieuse, même dans un établissement public dans lequel ils sont convoqués pour un examen (nous les convoquons là pour des raisons de simplicité mais ils pourraient demander à ce que le centre d'examen soit un autre lieu). S'ils sont scolarisés dans un établissement public (et non pas s'ils s'y trouvent car l'examen y est organisé!) alors ils sont contraints à une discrétion (appelé aussi "interdiction de toute manifestation ostentatoire") par la loi de 2004 qui interdit à tout moment et tout lieu où ils pourraient être en relation avec d'autres élèves de leur établissement tout prosélytisme.

Et si on étend cette interdiction aux étudiants de CPGE et STS c'est uniquement en raison de la fréquentation de lieux communs avec des élèves mineurs. Un étudiant de CPGE convoqué dans une salle communale pour les concours qui souhaiterait porter une kippa pourrait nous mettre en difficulté sur le fond de la loi de 2004...

Dans le cas décrit la candidate peut parfaitement porter un signe religieux pendant les épreuves. Il convient néanmoins de s'assurer de deux choses pour lesquelles la candidate ne peut imposer sa position. La première est l'identification de la candidate et la seconde est la vérification de non port de matériel de fraude. Un chef de centre (et pas forcément une femme...) peut demander le retrait du voile dans un espace isolé pour vérifier l'identité du candidat et vérifier qu'aucun appareil d'écoute type auriculaires n'est en place. En cas de doute il ne m'apparaît pas non plus illégitime pendant l'épreuve de lui demander de dégager ses oreilles. Mais cela ne doit pas être ressenti comme une discrimination.

Je me permets de vous solliciter car je ne trouve pas de réponse claire à la question de savoir si le port du voile est légiféré dans l'enseignement supérieur, en CFA ou en centre de formation privé comme le nôtre.

Il me semble que nous n'avons pas le droit de l'interdire ? J'ai pensé que vous pouviez m'aider.

Cette réponse est le résultat d'un travail préalable de recherche et d'un échange avec Yann Buttner, chef du service juridique au Rectorat d'Aix-Marseille et Rodrigue Coutouly, principal du collège Jacques Prévert et co-auteur de l'ouvrage [« Vivre libres ! Enseigner par le respect et la liberté d'expression »](#) - Evelyne Bechtold & Rodrigue Coutouly, Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur – 2021

Extrait JO Sénat du 09/09/2010

La loi du 15 mars 2004 ne proscrie le port de signes ou tenues manifestant ostensiblement une appartenance religieuse quelconque que dans les écoles, collèges et lycées publics. La circulaire du ministère de l'éducation nationale en date du 18 mai 2005 ne mentionne pas le cas particulier des centres de formation d'apprentis (CFA).

Toutefois, par une décision du 8 juin 2010, la cour d'appel de Paris a précisé en partie la règle à appliquer. En effet, elle condamne un CFA francilien pour un délit de discrimination à l'encontre d'une apprentie exclue, car portant un foulard islamique interdit par le règlement de l'établissement. Elle relève que le CFA n'a pas été en mesure de « démontrer que la partie civile portait son voile de façon ostentatoire et dans un but de prosélytisme ». Pour mémoire, le Conseil d'État estime que le seul port du foulard ne constitue pas en lui-même un acte de pression ou de prosélytisme (CE, 27 novembre 1996, n° 170209, publié au recueil Lebon). Selon la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), qui s'est constituée partie civile au procès en appel, rien n'empêchait la jeune femme de porter librement son voile : « En l'état du droit positif, seules des circonstances particulières rendant incompatibles le port du foulard avec des exigences de sécurité et/ou de santé ou un comportement prosélyte incompatible avec le bon déroulement de la formation pourraient justifier des restrictions à la liberté religieuse des stagiaires » (délibération du 14 décembre 2009). De fait, les organismes de formation privés ne peuvent en principe prévoir dans leur règlement intérieur des restrictions relatives au port de signes religieux ostensibles que sur des motifs de sécurité des personnes ou de respect de l'ordre public. **Dès lors, un CFA (à distinguer d'une section d'apprentissage intégrée à un lycée professionnel) ne paraît pouvoir proscrire le port des signes religieux ostensibles que pour un motif sérieux de sécurité ou d'ordre public.**

S'agissant des apprentis accueillis dans les sections d'apprentissage intégrées à des lycées professionnels, deux cas peuvent se présenter :

- soit le lycée concerné est un établissement public, auquel cas le port de signes religieux ostensibles est interdit, à tout le moins pendant les heures de présence conjointe d'apprentis et d'élèves sous statut scolaire ;
- soit le lycée professionnel est un établissement privé, auquel cas les règles applicables, s'agissant du port d'insignes religieux, dépendent exclusivement du règlement intérieur de l'établissement, en vertu de la jurisprudence de la Cour de cassation (ch. civ. 21 juin 2005 n° 02-19831). S'agissant des élèves de 15 ans en préapprentissage sous statut scolaire dans un CFA, il semble qu'il faille appliquer par analogie la règle fixée par la circulaire du ministère de l'éducation datée du 18 mai 2004. Celle-ci précise que la loi de 2004 « ne s'applique pas aux candidats qui viennent passer les épreuves d'un examen ou d'un concours dans les locaux d'un établissement public d'enseignement » ; ainsi, l'application des dispositions de la loi de 2004 a un caractère « géographique » et non « personnel », c'est-à-dire qu'elle ne s'étend pas aux élèves des établissements qu'elles couvrent, lorsque ces élèves sont à l'extérieur de ces établissements. Dès lors, même les jeunes sous statut scolaire, lorsqu'ils sont accueillis dans un CFA, se trouvent

hors du champ d'application de la loi de 2004 et ils ont toute latitude, ainsi que les autres jeunes qui fréquentent le centre, pour porter des signes religieux dès lors qu'il n'y a pas de risque de sécurité ni de trouble avéré à l'ordre public.

Dans l'ouvrage *Le droit de la vie scolaire* 9ed - Écoles, Collèges, Lycées, Yann Buttner, André Maurin, Dalloz, il est écrit : « Pour les centres de formation d'apprentis, une distinction s'imposerait entre d'une part, les élèves accueillis au titre de préapprentissage ou de découverte des métiers [l'équivalent aujourd'hui du [dispositif d'accès à l'apprentissage des jeunes de moins de 15 ans](#), ou des stages en CFA dans le cadre de la 3<sup>ème</sup> prépa-métiers, le préapprentissage n'ayant plus d'existence légale] pour lesquels l'interdiction du port de signes ostentatoires manifestant une appartenance religieuse s'applique. Et d'autre part, les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sous statut de stagiaire [apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle, le cas également dans le cadre du dispositif de [prépa-apprentissage](#)] qui ne sont « en principe pas soumis à ces dispositions ».

Rép. A QE n°75766, JO (AN), 4 janvier 2011, p.2

Au final, Yann Buttner, chef du service juridique au Rectorat d'Aix-Marseille met l'accent sur ce qui pour lui est essentiel : « *ce qui compte avant toute chose c'est le trouble à l'ordre public qui s'apprécie au cas par cas, par le chef d'établissement, en fonction de l'organisation des déplacements et/ou lieux d'enseignements. (qui croise qui comment et pourquoi...)* », sachant que le CFA est par nature, un organisme de formation dans lequel peuvent se croiser des alternants de statut et d'âge très différents.

Pour plus d'information sur la laïcité,

- Atteinte à la laïcité : une information publiée sur le [site weka](#), site d'actualité du service public.
- Des ressources sur ce même sujet sur : [L'essentiel sur la laïcité](#), [Laïcité et valeurs républicaines](#),

### 1.34 En matière de règles applicables en santé et sécurité au travail

Actualité :

Une fiche pratique questions/réponses traitant de la thématique est à disposition sur le site du ministère du Travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/5-questions-reponses-sur-la-sante-au-travail>

#### 1.34.1 Le document unique

Un directeur d'un CFA est surpris de la démarche d'un prestataire externe sur le volet santé et sécurité au travail.

"(...) comme discuté au téléphone, j'ai été contacté par (...) qui souhaite que nous puissions informer les entreprises signataires de contrat d'apprentissage de son service d'accompagnement en matière de santé et de sécurité au travail. Son idée est que nous insérions un flyer ou une proposition d'accompagnement aux documents que nous destinons aux entreprises à la signature du contrat. Comme vous le lirez, ce prestataire me rappelle notre responsabilité en matière d'information des entreprises, leurs responsabilités également, voire à l'engagement de notre responsabilité en cas d'accident du travail (...).

Réponse de la DREETS PACA

Il s'agit de la publicité d'un prestataire purement privé qui souhaite vendre les prestations en santé sécurité qu'il propose.

Ce n'est pas interdit mais bien sûr ce n'est absolument pas obligatoire d'avoir recours à un prestataire privé.

Les propositions et qualité de service de ces prestataires sont toujours très disparates. Il faut donc toujours se méfier de ce qui est proposé.

Dans la documentation transmise, il y a par exemple des approximations qui induisent en erreur, voire de la désinformation qui s'apparente à de la publicité mensongère. Par exemple les apprentis quand ils sont dans un CFA ne sont pas assimilés à des salariés d'une entreprise extérieure qui interviendraient dans une entreprise utilisatrice, ce qui nécessiterait la mise en place d'un plan de prévention (prestation que propose de vendre le prestataire).

La publicité mensongère peut être signalée à la répression des fraudes (...).

Quant à la proposition du prestataire de demander au CFA d'insérer un flyer promouvant ses prestations dans les documents distribués aux entreprises employant des apprentis, il n'est pas possible d'y donner suite. Ce serait me semble-t-il de la concurrence déloyale au regard de la posture des CFA qui n'ont pas à préconiser le recours à tel ou tel prestataire.

Complément de la DREETS PACA à l'adresse de ce prestataire

J'ai été informée d'une proposition commerciale que vous avez effectuée auprès d'un CFA.

Certains éléments mentionnés dans la discussion commerciale apparaissent erronés ou sont de nature à induire en erreur le client. En particulier s'agissant d'un extrait du document *Apprenti et AT au CFA 20221121* : « Les entreprises d'accueil, le lycée professionnel ou le CFA doivent en plus de leurs DUER respectifs, mettre en place un Plan de prévention puisqu'au final ce sont des apprentis (salariés) qui sont en coactivité avec les salariés et les activités du lycée pro ou CFA ».

Le cas de figure des CFA recevant des apprentis n'entre pas dans le champ d'application de l'article R. 4511-1 du code du travail, les CFA n'étant pas des entreprises utilisatrices des apprentis. Il ne peut donc pas être fait état d'une obligation d'établir un plan de prévention.

Je vous demande donc de bien vouloir corriger vos démarches commerciales afin que celles-ci ne soient pas déloyales (L121-1 du code de la consommation).

Par ailleurs, je vous informe qu'il n'est pas possible qu'un CFA public diffuse un flyer ou recommande votre établissement. Il s'agirait alors de concurrence déloyale. Je vous demande donc de ne plus formuler de telles propositions à ces établissements.

(...)

Extrait du document en PJ transmis au prestataire par la DREETS :

#### **ACCIDENT DU TRAVAIL D'UN APPRENTI LORS DE SA FORMATION AU CFA : Qui est responsable ?**

Un article [Centre info](#), explique que lorsque le titulaire d'un contrat d'apprentissage est victime d'un accident du travail lors de sa formation en CFA, la responsabilité du CFA n'est pas engagée et que la faute inexcusable est imputée à l'employeur.

Cour de cassation, 2ème chambre civile, dans un arrêt rendu le 11 février 2016.

Un autre article de [PREVENTIONBTP](#) confirme que c'est à l'employeur d'analyser les circonstances de l'accident d'un apprenti lors de sa formation au CFA. Il doit mettre en place des mesures de prévention correctives pour éviter qu'il ne se reproduise. Il faudra modifier en conséquence le document unique.

Que doit faire l'employeur ?

Face à cette situation qui semble incongrue, il est important d'informer les dirigeants qui emploient des apprentis, des risques liés à la formation au sein du CFA ou d'un lycée professionnel.

L'employeur doit renforcer la prévention dans son document unique en évaluant les risques encourus par les apprentis lors de leur activité au CFA. Il doit les sensibiliser et les former.

Il peut également demander le document unique du CFA afin de s'assurer que l'évaluation et la prévention des risques tiennent compte de la sécurité des apprentis, un plan de prévention entre l'entreprise et le CFA peut être également une solution efficace.

#### En résumé

Les entreprises qui recrutent des apprentis doivent être considérés comme des salariés à part entière. Les dirigeants doivent donc veiller à leur santé et à leur sécurité. Ainsi l'employeur doit tenir compte dans son DUER des risques liés à l'activité des apprentis y compris lorsqu'ils sont au CFA ou au lycée professionnel.

(...) les entreprises d'accueil dont les apprentis sont en formation au CFA ou au lycée professionnel (doivent donc être) sensibilisées sur leurs obligations et sur les risques liés aux périodes où leurs « salariés apprentis » sont à l'école en formation.

Les entreprises d'accueil, le lycée professionnel ou le CFA doivent en plus de leurs DUER respectifs, mettre en place un Plan de prévention puisqu'au final ce sont des apprentis (salariés) qui sont en coactivité avec les salariés et les activités du lycée pro ou CFA.

Cour de cassation

La cour de cassation a jugé au final qu'elle donnait tort au dirigeant. Elle a jugé en droit que le dirigeant était responsable envers son salarié.

Conséquences possibles

Par contre si l'employeur estime que le lycée professionnel ou le CFA ont commis une négligence et que la faute leur incombe, celui-ci peut très bien entamer une procédure et demander réparation auprès de la juridiction compétente.

Salariés d'un sous-traitant et intérimaires

Il en est de même dans les cas où l'entreprise utilisatrice est responsable d'un AT du salarié d'un sous-traitant ou si l'entreprise a recouru à des intérimaires.

Si l'employeur utilise des intérimaires ou des salariés de sous-traitants sur les chantiers, en cas d'accident, le salarié peut agir en reconnaissance de faute inexcusable. Cette action doit être engagée contre l'agence d'intérim ou l'entreprise sous-traitante et non contre la société utilisatrice.

En revanche, l'agence d'intérim ou l'entreprise sous-traitante peut agir contre la société utilisatrice dont la responsabilité est engagée concernant l'accident de l'intérimaire ou du salarié du sous-traitant pour demander le remboursement du montant de la condamnation.

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/obligation-de-securite-de-l-employeur-une-responsabilite-penale-etendue-aux-salaries-des-sous-traitants>

En conclusion

Dès que sont utilisés des apprentis, des intérimaires, ou des salariés de sous-traitants, il y aura responsabilité de l'un ou de l'autre en cas d'accident, voire une co-responsabilité. Une entreprise condamnée pourra se retourner contre l'autre.

**(Au final), sensibiliser tous les acteurs, entreprises utilisatrices, lycées professionnels, CFA, sociétés d'intérim, sociétés sous-traitantes, permet de garantir à chacun d'être protégé au mieux face aux risques en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.**

#### 1.34.2 Le point spécifique sur le travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers dans le CERFA

C'est la 1ère fois qu'un employeur établit une telle demande de dérogation individuelle apprenti mineur. Cela concerne l'usage d'un cric, d'un élévateur et d'une autre machine... on n'est pas dans les scies et autres machines dangereuses mais....

Nos formateurs vont remplir leur partie bien sûr.

Pour moi ces articles du code du travail ne sont pas abrogés (de D4153-20 à D4153-47)

(Réponse de la DREETS)

Les dérogations pour les mineurs aux travaux réglementés sont encadrées par des textes précis. Nous avons plusieurs guides et formulaires régionaux que nous avons co-régidés en région avec les rectorats et la DRAAF (...) Les documents sont aussi sur le site de la DREETS et de la DRAAF.

Pour rappel :

- [Notice explicative relative à la réforme 2015](#) de la réglementation du travail des jeunes en formation.
- [Guide d'action pour une politique de prévention](#) - Déclaration de dérogation relative aux travaux interdits aux élèves de 15 ans et de moins de 18 ans
- [Formulaire d'informations](#) relatives aux jeunes à tenir à disposition de l'inspection du travail (Art. R4153-45 du code du travail). Attention : ce document n'a pas à être envoyé à l'inspection du travail. Il doit être établi à l'arrivée du jeune et conservé pour pouvoir être présenté lors d'un contrôle.
- [Déclaration de dérogation aux travaux réglementés](#) en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et moins de 18 ans en formation professionnelle ou technologique (Articles L4153-9, D4153-15 et suivants du code du travail). A envoyer à l'inspecteur du travail territorialement compétent pour l'entreprise ou l'établissement déclarant, préalablement à l'accueil de jeunes en formation. Elle doit être adressée par tout moyen conférant date certaine de réception.
- [Exemple de document de déclaration dans la filière des METIERS DE L'AUTOMOBILE](#) (auto moto véhicule industriel carrosserie bateau).

Pour connaître la liste des travaux soumis aux travaux réglementés, les formateurs peuvent se référer aux dits documents. L'utilisation d'un cric et d'un élévateur en font effectivement parti. Pour savoir quelles obligations remplir et comment faire la déclaration, il faut aussi se référer au guide.

Pour ce qui concerne le formulaire de dérogation. Il n'existe pas de cerfa ou de formalisme de document obligatoire. Cependant, pour éviter

les demandes incomplètes et simplifier les démarches de tous, la DREETS avait co-produit des formulaires régionaux (Attention : celui transmis par l'entreprise ne s'inspire pas du modèle régional).

Pour les métiers de l'automobile et de la menuiserie il y a des formulaires spécifiques qui listent tous les travaux qu'on peut s'attendre à retrouver au regard du référentiel, pour toutes les filières agricoles aussi. Malheureusement il n'était pas possible pour les académies de le faire pour les autres filières. Dans ce cas il faut utiliser le formulaire régional générique ....

Toutefois, l'utilisation de ce formulaire régional n'est pas obligatoire. Les établissements de formation, comme les entreprises peuvent en utiliser un autre, cependant le retour d'expérience avait poussé la DREETS et les services santé et sécurité des rectorats à créer un modèle régional pour éviter les incomplétudes ou erreur systématique.

*En complément (MCP) : un travail spécifique de clarification et mise à jour de l'ensemble est en projet pour fin 2023.*

Nous devons faire une déclaration de dérogation aux travaux règlementés mais nous ne trouvons pas les coordonnées de l'inspecteur du travail dont dépend notre établissement.

Est-ce à vous que nous devons transmettre ce document ? Sinon, savez ou je peux trouver les coordonnées de cette/ces personne(s) ?

Je me rends compte que vous ne faites pas partie de ma liste de diffusion de mes différents messages, et des FILS hebdomadaires ... alors que trois de vos collègues le sont. Ce qui pourrait expliquer les éléments suivants ....

Vous ne semblez pas connaître les deux guides de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage, dont l'un plus détaillé est à usage des CFA et comprend des indications sur les demandes de dérogation, et les adresses des inspecteurs du travail.

Pour rappel, extrait du FIL d'actualités (page 2) ou de la page internet régionale sur l'information, le contrôle et l'accompagnement pédagogique des formations par apprentissage :

" La gestion des problématiques rencontrées en apprentissage

Le guide publié par la DREETS, le rectorat de région académique et la DRAAF PACA, version courte pour les apprentis et les employeurs et maîtres d'apprentissage

[MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour apprenti\(e\)s et entreprises](#)

Le guide publié par la DREETS, le rectorat de région académique et la DRAAF PACA, version plus complète pour les CFA et les administrations

[MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour CFA et administrations](#)

**A noter en complément que les deux guides sont en cours de mise à jour.**

En complément, je vous invite également à consulter le document [Etude de cas](#), sorte de foire aux questions, dans lequel j'ai puisé une réponse déjà faite à ce sujet. Vous me confirmerez le fait que ces éléments répondent à vos questions.

La réglementation a prévu un certain nombre de travaux dangereux auxquels il est interdit d'affecter un jeune travailleur de moins de 18 ans. Il s'agit de travaux estimés dangereux (certaines machines, certains produits chimiques, travaux en hauteur, rayonnement ionisant, amiante, poste à souder...). La réglementation a toutefois prévu une exception pour la formation. Les jeunes en formation technologique ou professionnelle peuvent bénéficier d'une dérogation pour être affectés à ces travaux dans le cadre de leur formation sous réserve que tout soit conforme (ce qui est obligatoire dans tous les cas pour tous les travailleurs), que ces travaux soient en rapport avec la formation et qu'une déclaration de dérogation ait été adressée à l'inspection du travail.

La déclaration de dérogation est à adresser à l'inspection du travail par le CFA pour les travaux effectués en son sein, et par l'entreprise pour les travaux effectués chez elle.

Certains travaux sont strictement interdits sans aucune possibilité de dérogation (travaux à caractère pornographique, vente d'alcool, travaux en hauteur dans les arbres...).

Concernant l'affectation à l'utilisation, l'entretien ou la maintenance de machines dangereuses, elles constituent un des travaux règlementés dérogeables pour lesquels il faut faire une déclaration de dérogation à l'inspection du travail

Les machines concernées sont les suivantes :

- Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage
- Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien :

1° des machines mentionnées à l'article R4313-78 en code du travail, quelle que soit la date de mise en service. Il suffit de regarder l'article en question qui liste une vingtaine de machines (nacelle élévatrice, toupie à bois, scie à chaîne, c'est-à-dire tronçonneuse, pont élévateur de véhicule...).

2° des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement (ex. disqueuse, taille-haie, meuleuse....) . C'est-à-dire des machines conformes et comportant des protections mais pour lesquels il est normal qu'on ne puisse pas les protéger intégralement : la lame de la disqueuse dont le carter est partiel.

La DREETS PACA précise qu'elle dispose depuis longtemps de documents qui résument et expliquent tout cela. En particulier, la notice ci-jointe dont la dernière version date de 2015. La notice et les formulaires sont publics, publiés sur le site internet de la DREETS PACA mais également sur les sites académiques. Pour mémoire, le Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (version [apprenti et entreprise](#) / version [CFA et administrations](#)) fait référence aux acteurs de l'inspection santé et sécurité au travail

Site d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/securite-hygiene-et-conditions-de-travail-121588>

Site de Nice : <https://www.ac-nice.fr/sante-securite-au-travail>

Ils peuvent tout à fait être diffusés aux OPCO, CFA et employeurs.

Concernant le formulaire de dérogation, la réglementation n'a prévu aucun format obligatoire. La DREETS PACA a cependant travaillé à l'élaboration d'une trame régionale la plus compréhensible et la plus complète possible pour faciliter la tâche aux employeurs et CFA. Pour les filières automobiles et menuiserie, il y a un formulaire dédié qui liste toutes les machines, tous les produits chimiques et autres travaux qu'on peut s'attendre à trouver dans ces formations.

La DREETS précise : "C'est le plus simple et le mieux quand cela existe pour une filière, sinon il faut utiliser le formulaire générique qui donne les grandes catégories de travaux. Il existe plein de formulaires de dérogations créés par plein d'acteurs différents . Il existe même un formulaire national du ministère du travail qui l'a créé tardivement après que les régions aient déjà créé le leur. Je conseille toujours d'utiliser le régional qui a été élaboré et enrichi au fur et à mesure des retours d'expériences en région".

Pièces jointes :

- [Formulaire d'informations](#) relatives aux jeunes à tenir à disposition de l'inspection du travail (Art. R4153-45 du code du travail). Attention : ce document n'a pas à être envoyé à l'inspection du travail. Il doit être établi à l'arrivée du jeune et conservé pour pouvoir être présenté lors d'un contrôle.
- [Déclaration de dérogation aux travaux réglementés](#) en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et moins de 18 ans en formation professionnelle ou technologique (Articles L4153-9, D4153-15 et suivants du code du travail). A envoyer à l'inspecteur du travail territorialement compétent pour l'entreprise ou l'établissement déclarant, préalablement à l'accueil de jeunes en formation. Elle doit être adressée par tout moyen conférant date certaine de réception.
- [Exemple de document de déclaration dans la filière des METIERS DE L'AUTOMOBILE](#) (auto moto véhicule industriel carrosserie bateau).
- [Notice explicative relative à la réforme 2015](#) de la réglementation du travail des jeunes en formation.

Une entreprise pour de la maintenance industrielle me demande ce qu'il y a derrière la phrase :

« Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers :  oui  non »

Une fois sur deux, les entreprises cochent oui ou non.

Et si l'entreprise coche oui (en précaution) quel impact sur le contrat ?

Il est vrai que les notices pour compléter les contrats mis à la disposition par les OPCA ou d'autres partenaires ne font pas référence à ce point du CERFA. J'ai souhaité toutefois croiser mes idées avec la DREETS PACA et son service dédié à la prévention des risques santé et sécurité au travail.

Les risques particuliers ou machines dangereuses dont il est question font allusion à la liste des travaux réglementés normalement interdits aux mineurs. La réglementation a prévu un certain nombre de travaux dangereux auxquels il est interdit d'affecter un jeune travailleur de moins de 18 ans. Il s'agit de travaux estimés dangereux (certaines machines, certains produits chimiques, travaux en hauteur, rayonnement ionisant, amiante, poste à souder...). La réglementation a toutefois prévu une exception pour la formation. Les jeunes en formation technologique ou professionnelle peuvent bénéficier d'une dérogation pour être affectés à ces travaux dans le cadre de leur formation sous réserve que tout soit conforme (ce qui est obligatoire dans tous les cas pour tous les travailleurs), que ces travaux soient en rapport avec la formation et qu'une déclaration de dérogation ait été adressée à l'inspection du travail.

La déclaration de dérogation est à adresser à l'inspection du travail par le CFA pour les travaux effectués en son sein, et par l'entreprise pour les travaux effectués chez elle.

Certains travaux sont strictement interdits sans aucune possibilité de dérogation (travaux à caractère pornographique, vente d'alcool, travaux en hauteur dans les arbres...).

Concernant l'affectation à l'utilisation, l'entretien ou la maintenance de machines dangereuses, elles constituent un des travaux réglementés dérogeables pour lesquels il faut faire une déclaration de dérogation à l'inspection du travail et cocher « oui » si on en utilise sur le formulaire de dérogation dont il est question supra.

Les machines concernées sont les suivantes :

- Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage
- Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien :
  - 1° des machines mentionnées à l'article R4313-78 en code du travail, quelle que soit la date de mise en service. Il suffit de regarder l'article en question qui liste une vingtaine de machines (nacelle élévatrice, toupie à bois, scie à chaîne, c'est-à-dire tronçonneuse, pont élévateur de véhicule...).
  - 2° des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement (ex. disqueuse, taille-haie, meuleuse...). C'est-à-dire des machines conformes et comportant des protections mais pour lesquels il est normal qu'on ne puisse pas les protéger intégralement : la lame de la disqueuse dont le carter est partiel.

La DREETS PACA précise qu'elle dispose depuis longtemps de documents qui résument et expliquent tout cela. En particulier, la notice ci-jointe dont la dernière version date de 2015. La notice et les formulaires sont publics, publiés sur le site internet de la DREETS PACA mais également sur les sites académiques. Pour mémoire, le Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (version [apprenti et entreprise](#) / version [CFA et administrations](#)) fait référence aux acteurs de l'inspection santé et sécurité au travail

- Site d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/securite-hygiene-et-conditions-de-travail-121588>
- Site de Nice : <https://www.ac-nice.fr/sante-securite-au-travail>

Ils peuvent tout à fait être diffusés aux OPCA, CFA et employeurs.

Concernant le formulaire de dérogation, la réglementation n'a prévu aucun format obligatoire. La DREETS PACA a cependant travaillé à l'élaboration d'une trame régionale la plus compréhensible et la plus complète possible pour faciliter la tâche aux employeurs et CFA. Pour les filières automobiles et menuiserie, il y a un formulaire dédié qui liste toutes les machines, tous les produits chimiques et autres travaux qu'on peut s'attendre à trouver dans ces formations.

La DREETS précise : "C'est le plus simple et le mieux quand cela existe pour une filière, sinon il faut utiliser le formulaire générique qui donne les grandes catégories de travaux. Il existe plein de formulaires de dérogations créés par plein d'acteurs différents. Il existe même un formulaire national du ministère du travail qui l'a créé tardivement après que les régions aient déjà créé le leur. Je conseille toujours d'utiliser le régional qui a été élaboré et enrichi au fur et à mesure des retours d'expériences en région".

Pour la question relative à l'impact sur le contrat d'une entreprise qui cocherait « oui » par précaution, il n'y a pas d'impact sur le contrat. Simplement l'inspection du travail sera amené à vérifier les machines cochées dans le cas contrôle. Le CFA et l'inspection du travail pourront également s'étonner de l'usage de certaines machines ou de la réalisation de certains travaux si ils ne sont pas en rapport avec la formation. L'inspection du travail vérifiera alors la situation, et si les travaux ne sont effectivement pas réalisés par l'apprenti ou l'élève, l'inspection du travail pourrait être conduit à demander à l'employeur de rectifier sa déclaration ou de faire un écrit pour attester que ce n'est pas le cas.

Pièces jointes :

- [Formulaire d'informations](#) relatives aux jeunes à tenir à disposition de l'inspection du travail (Art. R4153-45 du code du travail). Attention : ce document n'a pas à être envoyé à l'inspection du travail. Il doit être établi à l'arrivée du jeune et conservé pour pouvoir être présenté lors d'un contrôle.
- [Déclaration de dérogation aux travaux réglementés](#) en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et moins de 18 ans en formation professionnelle ou technologique (Articles L4153-9, D4153-15 et suivants du code du travail). A envoyer à l'inspecteur du travail territorialement compétent pour l'entreprise ou l'établissement déclarant, préalablement à l'accueil de jeunes en formation. Elle doit être adressée par tout moyen conférant date certaine de réception.
- [Exemple de document de déclaration dans la filière des METIERS DE L'AUTOMOBILE](#) (auto moto véhicule industriel carrosserie bateau).
- [Notice explicative relative à la réforme 2015](#) de la réglementation du travail des jeunes en formation.

### 1.35 La délivrance de la carte « Etudiant des métiers » aux apprentis

Je viens vers vous aujourd'hui car nous sommes en train de faire faire les « cartes étudiants des métiers » à nos élèves apprentis (obligatoire) et je ne trouve nulle part la charte graphique 2022 de cette carte.

Pourriez-vous m'orienter car le rectorat de Nice n'en connaît même pas l'existence....ou alors il n'y a aucune charte à respecter ?

(Réponse en concertation avec la DREETS)

Pour vous répondre directement, le [fichier à personnaliser](#) pour impression à chaque apprenti.

Pour aller plus loin :

Un préalable : le rectorat n'a pas compétence à délivrer ce type de carte.

Voici un condensé de ressources sur la carte d'étudiants des métiers. Vous noterez que l'arrêté du 30 décembre 2011 qui répond à votre question en particulier n'a pas été a priori. J'ai contacté la DREETS PACA pour obtenir un contact direct, ou recevoir le cas échéant cette charte graphique afin de la mettre à disposition de tous.

Le Décret n° 2011-2001 du 28 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers tire les conséquences réglementaires de la création, par la [loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011](#) pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, de la carte d'étudiant des métiers.

**Cette carte est délivrée obligatoirement en contrat d'apprentissage.**

En contrat de professionnalisation, il faut en revanche remplir certaines conditions :

- être inscrit dans une qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- être âgé de 16 à 25 ans ;
- la formation doit durer au minimum 12 mois.

Cette carte permet aux apprentis de bénéficier d'un statut équivalent à celui des étudiants, avec les avantages que celui-ci comporte :

- accès aux restaurants et résidences universitaires,
- réductions sur les transports, les activités culturelles...

Par exemple, le Directeur du CROUS d'Aix-Marseille Université précise : « Les apprentis bénéficiant d'une carte d'étudiant des métiers peuvent bien bénéficier des tarifs de restauration proposés à tout étudiant dans les structures de restauration du CROUS. La tarification proposée aux étudiants sera applicable sur présentation de la carte d'étudiant des métiers, y compris par paiement classique par carte bancaire ».

#### Article L6222-36-1 du Code du travail

« Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire ».

#### Article D6222-42

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée à l'apprenti par le centre qui assure sa formation dans les trente jours qui suivent l'inscription par le centre de formation d'apprentis. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

#### Article D6222-43

La carte permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires.

Elle est valable sur l'ensemble du territoire national.

#### Article D6222-44

La carte d'étudiant des métiers comporte les mentions suivantes :

Au recto :

- la photo du titulaire, tête découverte ;
- la date de début et de fin de la formation pour laquelle la carte est délivrée ;
- le nom et le prénom du titulaire ;
- la date de naissance du titulaire ;
- la signature du titulaire ;
- les mentions : " Carte d'étudiant des métiers " et " Cette carte est strictement personnelle " ;
- le logo du ministère chargé de la formation professionnelle.

Au verso :

- le nom, l'adresse et les coordonnées téléphoniques de l'établissement délivrant la formation ;
  - les nom, prénom et signature du directeur de l'établissement délivrant la formation ;
  - les mentions : " Carte d'étudiant des métiers " et " Merci de retourner cette carte à l'adresse indiquée ci-dessus ".
- Le modèle de la carte d'étudiant des métiers est déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

#### Arrêté du 30 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers

##### Article 1

Sur demande écrite des régions, des organismes paritaires collecteurs agréés ou du centre de formations des apprentis à recrutement national, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle leur transmet, à titre gratuit, un fichier informatique qui définit la charte graphique obligatoire pour toutes les cartes d'étudiant des métiers. Ce fichier est disponible avec ou sans réserve blanche pour le logo de la région ou de l'organisme paritaire agréé.

##### Article 2

La carte d'étudiant des métiers présente les caractéristiques suivantes :

- format de la carte : 86 × 54 mm ;
- épaisseur inférieure à 1 mm.

Recto :

La photo du titulaire est située en haut à droite du recto et ne doit pas dépasser la taille de 24 × 32 mm.

Le logo du ministère en charge de la formation professionnelle est placé dans une réserve blanche de 14 × 14 mm.

A droite du logo du ministère, il peut être ajouté le logo de la région dont relève le centre de formation de l'apprenti ou celui de l'organisme paritaire collecteur agréé prenant en charge le coût de la formation du contrat de professionnalisation ou celui du ministère concerné pour les centres de formation d'apprentis à recrutement national. Sa taille maximale est de 14 × 14 mm.

Verso :

Une bande magnétique encodable peut être ajoutée en bas de la carte.

Référence :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000025046791?r=929wWnmwfa>

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000024410251/2011-07-30>

### 1.36 La prise en charge des cotisations sociales suite à la rupture du contrat d'apprentissage

Nous avons un problème avec l'ASP qui nous refuse tous les dossiers de prises en charge des cotisations SS (suite à la rupture de contrat d'apprentissage et au maintien au max. 6 mois au CFA) au prétexte que cette mesure n'existe plus ...

(Réponse en concertation avec la DREETS)

En cas de rupture de contrat, les CFA doivent continuer à remplir le cerfa PS2 (Demande de prise en charge des cotisations de sécurité sociale des stagiaires de la formation professionnelle non rémunérés) et le conserver. Ce document n'a pas vocation à être envoyée à l'ASP. La DGFEP demande aux CFA de le conserver pour le moment chez eux et ne manquera pas de revenir vers eux pour la suite à y donner.

Indicateur n°16	Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.
--------------------	---

### 1.37 L'inscription au BTS – Mise à jour 14 décembre 2023

Je suis alerté par les services des examens et concours de l'académie de Nice de plusieurs irrégularités qui sembleraient concerner votre CFA, et sauf erreur de notre part.

Des candidats seraient inscrits en BTS au sein de votre OF alors qu'ils ne seraient pas titulaires du bac

Des candidats inscrits dans votre OF souhaiteraient s'inscrire en tant que candidat libre car ils ne seraient pas titulaires du bac. Il est précisé que ces candidats étaient "en panique".

Il revient de mon côté de rappeler le décret du 21 mars 2019 et les termes de l'article : La préparation du BTS est ouverte .... Et non pas l'inscription.

Donc il est de la responsabilité du CFA de respecter la réglementation en encadrant strictement les conditions de recrutement de ses candidats.

#### Article D612-30

Modifié par Décret n°2019-215 du 21 mars 2019 - art. 1

La préparation du brevet de technicien supérieur par la voie scolaire et par la voie de l'apprentissage est ouverte aux candidats qui :

1° Soit sont titulaires du baccalauréat professionnel ;

2° Soit sont titulaires du baccalauréat technologique ;

3° Soit sont titulaires du baccalauréat général ou du diplôme d'accès aux études universitaires ;

4° Soit sont titulaires d'un titre ou diplôme classé dans le répertoire national des certifications professionnelles au niveau IV par la Commission nationale de la certification professionnelle, ou d'un diplôme reconnu conjointement par la France et un Etat partenaire.

Peuvent par ailleurs être admis les candidats ayant suivi une formation à l'étranger autre que celles mentionnées aux alinéas précédents, par décision du recteur d'académie prise après avis de l'équipe pédagogique.

Notice : le décret supprime l'admission en section de techniciens supérieurs (STS) sans avoir obtenu le baccalauréat ou l'un des titres ou autres diplômes prévus au 4° de l'article D. 612-30 pour les candidats en formation initiale (voie scolaire et apprentissage).



1.38 Le dépassement des dates limites d'inscription – Mise à jour 13 décembre 2023

La validité d'un contrat d'apprentissage doit-il être remis en cause si l'apprenti a délibérément choisi de ne pas s'inscrire à l'examen ?

La responsabilité n'est pas imputable à l'apprenti, mais bien à l'employeur sauf si l'entreprise a délégué cette inscription au CFA ...

Car je rappelle que dans le code du travail, **l'inscription à l'examen est sous la responsabilité de l'employeur.**

Ce que je crois comprendre dans votre message : cet apprenti devait-il s'inscrire en candidat libre ? Et là, ma question serait plus "grave" : pourquoi un apprenti inscrit en formation dans le CFA devrait-il s'inscrire en candidat libre (cf mes alertes répétées dans les précédents FILS) ?

Pour compléter : le contrat deviendrait effectivement caduc.

Je dois vous faire part d'une énorme erreur de ma part. Aucun message de Cyclades ne m'ayant été envoyé, notre établissement a raté la période d'inscription 2024 pour l'académie. Ces dates ayant énormément changé par rapport à l'année dernière. Je cherche une solution pour mes élèves.

Je le regrette mais il ne sera pas possible de remédier à cette omission de votre part, les dates limites d'inscription étant fixées à l'échelle nationale.

Je le regrette d'autant plus que vous êtes destinataire, comme tous les autres CFA des FILS d'actualité "Apprentissage". Dans celui d'octobre, intitulé "[Spécial inscription 2024](#)", il était clairement indiqué sous le titre "Les principaux points de vigilance"

**"Avant tout, les CFA doivent impérativement respecter les dates limites d'inscription fixées au niveau national (voir ci-contre) (...)".**

Ce même document comprenait l'ensemble des calendriers, dont celui correspondant aux épreuves du CAP

Extrait du Bulletin académique :

**"Candidats scolaires publics, privés sous contrat, des établissements hors contrats et candidats individuels : Du jeudi 12 octobre 2023 à 8h00 au lundi 13 novembre 2023 à 8h00**

**AUCUNE INSCRIPTION HORS DELAI NE SERA ACCEPTEE"**

Il est précisé : "hormis pour les candidats des CFA dont le contrat d'apprentissage est signé entre la clôture des registres d'inscription et le 31 décembre 2023. Dans ce cas, vous voudrez bien contacter, à la DIEC 3.05, le gestionnaire de la spécialité (Annexe 2). Une copie du contrat d'apprentissage servira de pièce justificative".

Si vos candidats sont dans ce cas, vous vous rapprocherez de la gestionnaire des CAP relevant des métiers de l'alimentation au sein du Rectorat d'Aix-Marseille :

Vanderlucia Lambert / [vanderlucia.lambert@ac-aix-marseille.fr](mailto:vanderlucia.lambert@ac-aix-marseille.fr) / 04 42 91 72 61

Sinon, ce ne sera pas possible.

1.39 L'inscription à l'examen en langue vivante

Un apprenti en BTS MCO d'une de nos UFA souhaite faire Italien en LV1, mais l'établissement ne propose que l'anglais en LV1 et l'italien en LV2. De plus, le formateur en italien n'est pas disponible sur le créneau horaire de la LV1 et l'emploi du temps ne permet pas de positionner l'heure sur un autre créneau. Les apprentis ont une alternance de 2,5 jours en formation et 2,5 jours en entreprise.

Si j'ai bien compris le paragraphe III./A. en page 5 de la circulaire relative à la pré-inscription des candidats, il est dit que l'épreuve obligatoire de langue doit être enseignée dans l'établissement d'inscription, ce qui n'est pas le cas.

Plusieurs questions viennent à moi :

- devons-nous refuser l'inscription du jeune ?
- pouvons-nous refuser l'inscription du jeune ?
- peut-il suivre des cours via le CNED ? Pouvons-nous lui déléguer ? La formation devant être gratuite pour le jeune quid de la rémunération du CNED et du suivi du respect des indicateurs Qualiopi (sous-traitance ?).

Enfin, on peut lui proposer de passer l'Italien en option mais la LV1 reste obligatoire.

Je place en copie de ce message (...), gestionnaire du diplôme du BTS (...) au sein du service des examens et concours (cf [fiche Annuaire](#) disponible dans chaque FIL). Comme indiqué dans le FIL d'octobre,

**"S'agissant des examens, et en concertation avec les services des examens et concours des deux académies : Les gestionnaires des DEC ne répondront plus directement aux candidats (sauf candidats libres), mais uniquement aux CFA. Dans la mesure du possible, les questions seront regroupées. Il est conseillé aux CFA de se reporter aux « notes aux candidats » et aux circulaires d'inscription éditées chaque année par les services (exemple en CAP)".**

Les questions que vous posez relevant strictement du service des examens et concours, elles sont transmises à ce service par ce message.

Pour rappel également,

**"Les gestionnaires des DEC ne répondront plus aux questions d'ordre pédagogique. Les CFA interpellent directement le [coordonnateur régional de la mission](#), qui fera appel si besoin aux inspecteurs concernés".**

(Réponse de la DEC)

Pour faire suite à vos différentes questions concernant le choix de la LV1 en BTS (...), je vous confirme que si votre établissement ne dispense pas des cours de LV1 option italien dans le cadre de la préparation du BTS MCO, vos apprentis ne peuvent se positionner sur ce choix d'option lors de la pré-inscription à l'examen. Ils doivent obligatoirement être inscrits en LV1 anglais, mais ils pourront s'inscrire à l'épreuve de langue facultative en italien.

Les candidats qui souhaitent choisir l'italien en option de LV1 du BTS (...), alors que cette option n'est pas proposée par leur centre de formation, peuvent le faire uniquement s'ils peuvent justifier d'une préparation par le biais d'un centre de formation à distance, tel que le CNED.

(Complément de la MICA)

L'employeur choisit le CFA pour la préparation de la certification par son apprenti. Si le candidat souhaite passer l'Italien en 1ère langue, il peut

- Soit s'inscrire à une formation au CNED et faire valoir cette modalité lors de son inscription à l'examen ;
- Soit demander en concertation avec son employeur le changement de CFA proposant une LV1 en italien.

#### 1.40 Le passage du BP Préparateur en pharmacie au DEUST

Situation décrite par un CFA d'une apprentie (en formation continue et forme progressive) qui souhaiterait présenter le BP cette année pour obtenir les 2 matières qui lui manquent.

Année	Formation	Examen
2017/18	400 h	
2018/19	400 h	Juin 2019 - Validation de 3 matières sur 5
2019/20	0	
2020/21	0	
2021/22	0	
2022/23	0	Juin 2023 – Pas de matières supplémentaires validées
2023/24	Prévu 400h	Juin 2024

Depuis 2019 elle travaille en pharmacie à usage interne à l'hôpital.

Selon le règlement d'examen ci-joint (datant de 1997), il est précisé à l'article 3 que « La formation et l'activité professionnelle peuvent être acquises de manière simultanée ou successive sans qu'elles puissent être échelonnées sur une période supérieure à quatre ans précédant immédiatement la date de l'examen. »

Par conséquent, si l'on respecte le règlement d'examen, elle n'aura pas les 800h de formation sur les 4 dernières années même si elle refait une année complète en 2023/24.

Le BP étant abrogé, la dernière session est en 2024 et une session de « rattrapage » en juin 2025 pour ceux qui échoueront en 2024.

Il existe un certain nombre de personnes qui travaille actuellement en pharmacies et qui n'ont pas validé le BP. Est-ce qu'il existe une possibilité pour permettre à ces personnes de pouvoir passer le BP une dernière fois avant sa disparition même si elle ne respecte pas le critère des 800h. Le manque cruel de personnel qualifié dans les officines à l'heure actuel pourrait être un argument pour « alléger » cette exigence.

Il est écrit :

"À l'issue de la session de rattrapage en 2025, les derniers candidats encore ajournés au BP préparateur en pharmacie pourront demander à poursuivre un cursus adapté en DEUST préparateur/technicien en pharmacie, sous réserve de l'avis favorable de la commission pédagogique de l'UFR de pharmacie où l'étudiant souhaite s'inscrire. Dans ce cas, un nouveau contrat d'apprentissage devra être adapté et signé afin de prendre en compte chaque situation".

"Les compétences reconnues par le BP préparateur en pharmacie sont en partie reconnues par le DEUST préparateur/technicien en pharmacie. Des correspondances entre compétences ont pu être établies, eu égard à la proximité des référentiels".

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/23/Hebdo10/ESRS2303562N.htm>

Concernant la VAE : la profession étant réglementée, il n'existe pas a priori de VAE possible pour obtenir le BP PP. Par contre, un titulaire du BP PP avec un an d'expérience pourra obtenir le DEUST par le biais de la VAE.

Enfin, lorsque vous écrivez : "Il existe un certain nombre de personnes qui travaille actuellement en pharmacies et qui n'ont pas validé le BP", le corps d'inspection alerte sur le fait que les employés non titulaires du BP PP n'ont pas le droit de délivrer les médicaments... (non réglementaire)

#### 1.41 Le cas des sportifs de haut-niveau

Nous avons une demande de contrat d'apprentissage pour un sportif de haut niveau pour notre BTS (...).

Dans un 1er temps, nous avons évalué les heures restant disponibles dans la semaine pour la formation en centre.

Pour continuer notre réflexion, j'ai besoin de plusieurs informations :

- Le cumul heures en centre + heures d'entraînement est-il plafonné, à la journée, à la semaine ?
- Un sportif de haut niveau peut-il bénéficier d'une dérogation des 1350h pour un contrat d'apprentissage sur un diplôme de l'éducation nationale ?
- Compte tenu de son emploi du temps sportif, il pourrait être présent en centre et en entreprise 20h par semaine, il serait donc à temps incomplet. Quelle est la modalité de calcul de sa quotité de temps partiel ? Est-ce tout simplement 20/35 ? Avec 20 heures en centre, étant donné notre calendrier, nous pourrions lui proposer un parcours sur 3 ans. Quels justificatifs doit-on fournir pour la prolongation de son contrat ? Quelles sont les modalités particulières pour la formalisation du contrat d'apprentissage ?

(Réponse complétée par la DGEFP)

Point de vigilance : vérifier que cet apprenti est bien inscrit à la date de la conclusion contractuelle sur la liste idoine du ministère de la jeunesse et des sports en tant que sportifs de haut niveau (la DGEFP précise : « il n'y a environ que 150 personnes sur cette liste ».

« Par principe, le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet. Seules deux catégories de bénéficiaires peuvent éventuellement le conclure dans le cadre d'un temps incomplet de formation : les bénéficiaires d'une RQTH et les sportifs de haut-niveau. En effet, pour ces deux catégories de personnes, la durée du contrat d'apprentissage pouvant être allongée au regard de la durée habituelle du cycle de formation suivi, l'organisation des périodes de formation pratique et/ou théorique peut être définie sur une quotité hebdomadaire inférieure au temps complet ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 14).

Il revient donc au CFA de proposer les aménagements nécessaires et utiles en termes de durée du contrat et du contenu du parcours de formation, par un positionnement pédagogique. Pour rappel :

- Ces aménagements devront être particulièrement détaillés pour deux cas particuliers d'apprenti : les apprenti(e)s en situation de handicap et les sportifs de haut niveau ;
- Un sportif de haut niveau peut bénéficier d'un aménagement aux principes de la durée de leur contrat d'apprentissage (cf. point IV), voire de la quotité hebdomadaire du temps de formation pratique comme théorique (cf. point IV.B). Certaines situations peuvent également permettre de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de cet âge plafond. *Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021*
- Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise dans quels cas la convention tripartite de réduction ou d'allongement signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti(e) ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage est requise ou au contraire ne l'est pas. Cette convention n'est pas requise dans les cas suivants : (...) « lorsque la durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau (article L6222-40 du Code du travail) ».

Le cumul heures en centre + heures d'entraînement est-il plafonné, à la journée, à la semaine ?

(Précis de la DGEFP) : « *Oui, par le droit commun du « travail », soit 10 heures par jour ET 48 heures par semaine, voire 44 heures par semaine sur une période quelconque de 12 semaines consécutives* ».

Un sportif de haut niveau peut-il bénéficier d'une dérogation des 1350h pour un contrat d'apprentissage sur un diplôme de l'éducation nationale ?

Il n'existe pas a priori de dérogation possible autorisée par la réglementation.

Compte tenu de son emploi du temps sportif, il pourrait être présent en centre et en entreprise 20h par semaine, il serait donc à temps incomplet. Quelle est la modalité de calcul de sa quotité de temps partiel ?

Cet aménagement dans le cadre de son contrat au regard de ses impératifs sportifs s'impose mais à finaliser entre l'ensemble des parties prenantes (l'intéressé, l'entreprise et le CFA).

La DGEFP précise : « *Il s'agit que ces formations pratiques et théoriques lui permettent de remplir l'objet même de son contrat d'apprentissage, à savoir obtenir le titre ou diplôme ainsi préparé* ».

Est-ce tout simplement 20/35 ? Avec 20 heures en centre, étant donné notre calendrier, nous pourrions lui proposer un parcours sur 3 ans.

Quels justificatifs doit-on fournir pour la prolongation de son contrat ? Quelles sont les modalités particulières pour la formalisation du contrat d'apprentissage ?

(Réponse de la DGEFP) : « *Pas de « formalisation » particulière, sauf à annexer au contrat la liste à jour des sportifs de haut-niveau justifiant de tels « aménagements » .... Prévoir une moyenne de temps de « travail » et donc de rémunération ; une annexe favorisera la compréhension contractuelle, notamment en ce qui concerne l'éventuel lissage de cette rémunération sur le mois (sujet à voir avec le comptable de l'entreprise et le choix de l'employeur – au réel ou lissage)* ».

Pour rappel, extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 14).

« *Dans le cas de quotités hebdomadaires différentes entre les formations pratique et théorique, la rémunération doit être mensuellement lissée en fonction de la réalité mensuelle de temps de formation dispensée au bénéfice de l'apprenti.*

*Enfin, si l'entreprise fonctionne globalement sur une quotité inférieure au temps complet (par exemple, un salon de coiffure ouvert seulement quatre jours par semaine), le temps de formation pratique en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet* ».

#### 1.42 L'accès à une mention complémentaire

Nous avons ouvert, à la rentrée 2023 une MC Technicien en soudage de niveau IV, en apprentissage au (...)

Nous avons monté 6 contrats (et 3 en attente d'entreprises) pour des profils divers.

3 d'entre eux ont, soit un niveau 3 et une expérience, soit un Bac technologique, échoué. Ils bénéficient d'expériences professionnelles diverses plus ou moins en rapport avec le métier de soudeur.

Ces apprentis ont été reçus et testés par le formateur (professeur) référent qui a émis un avis favorable.

J'ai pensé monter des positionnements réglementaires, comme nous le faisons en formation continue, mais j'ai appris que cela n'était pas la procédure.

Je suis fort ennuyée pour les stagiaires qui sont en contrat d'apprentissage depuis la rentrée et ne souhaiterais pas compromettre leur admissibilité à l'examen de la Mention Complémentaire technicien en soudage.

Je regrette de constater qu'aucune précaution n'ait été prise lors de l'accueil de ces apprentis. Je m'interroge sur la réalité du positionnement pédagogique.

L'accès aux MC est réglementé, à double titre : et par le référentiel du diplôme, et par le Code de l'éducation.

- Dans le cadre de l'arrêté du 26 novembre 2015 portant création de la mention complémentaire « technicien(ne) en soudage » et fixant ses modalités de délivrance, il est écrit dans l'article 2 : "L'accès en formation à la mention complémentaire "technicien(ne) en soudage" est ouvert aux candidats titulaires de l'une des spécialités suivantes du baccalauréat professionnel : technicien en chaudronnerie industrielle, technicien d'usinage, technicien outilleur, maintenance des équipements industriels, construction des carrosseries, aéronautique option structure, ouvrages du bâtiment : métallerie, environnement nucléaire ainsi qu'aux candidats titulaires du brevet professionnel métallier et aux candidats remplissant les conditions fixées à l'[article D. 337-144 du code de l'éducation](#)".
- S'agissant du Code de l'éducation, l'article D337-144 précise : "Sur décision du recteur d'académie, prise après avis de l'équipe pédagogique de l'établissement concerné par la formation demandée, peuvent également être admises en formation les personnes ayant accompli en France ou à l'étranger une formation validée par un diplôme ou un titre d'un niveau comparable aux diplômes et titres mentionnés à l'article

*D. 337-143 et dans un secteur en rapport avec leur finalité. Sur décision du recteur d'académie, prise après positionnement par l'équipe pédagogique de l'établissement de formation, peuvent également être admises à préparer la mention complémentaire par la voie de la formation professionnelle continue définie au livre III de la sixième partie du code du travail les personnes ne possédant pas les diplômes et titres exigés par chaque arrêté de spécialité mentionné à l'article D. 337-143 ni les autres diplômes ou titres mentionnés au premier alinéa du présent article".*

(...), en tant qu'inspecteur de l'éducation nationale STI et la gestionnaire du service des examens et concours en charge du suivi de ce diplôme doivent être en mesure de vous préciser si ces candidats peuvent être inscrits en MC.

Je propose deux alternatives :

- La plus pratique : sur la base du Code de l'éducation, le CFA adressera à l'inspecteur la [fiche conseil "Positionnement pédagogique en apprentissage"](#) complétée pour chaque candidat. Si la décision est favorable, ces fiches seront déposées lors de l'inscription des candidats. Cette première alternative doit être validée par l'inspecteur et le service des examens et concours.
- Autre alternative : basculer les candidats en contrat de professionnalisation, et déposer une demande de positionnement réglementaire pour l'accès de ces candidats à la MC.

#### 1.43 L'accès à un titre professionnel

Je viens, par ce présent mail vous demander l'autorisation de réaliser un dossier de demande d'agrément pour le titre professionnel de « serveur en restauration » (dans un premier temps)

Comme vous le savez, nous accompagnons des personnes en situation de handicap qui ont souvent de réelles compétences au travail mais parfois des compétences insuffisantes dans les apprentissages théoriques, ce qui compromet leurs chances d'aller jusqu'à l'examen du CAP (voire met en échec leur projet professionnel)

L'équipe et moi-même serions très heureux de pouvoir leur proposer une solution pour pallier leurs difficultés et leur permettre de valider leurs compétences au travail.

J'accuse réception de votre message. Mais la demande, aussi légitime soit-elle, ne relève pas du Ministère de l'éducation nationale mais davantage du Ministère du travail en tant qu'autorité certificative.

La demande doit être donc faite auprès du service "Emploi, Compétences et Appui aux Mutations Economiques (SECAME)

Politique du titre : [paca.politique-du-titre@dreets.gouv.fr](mailto:paca.politique-du-titre@dreets.gouv.fr)

ou par téléphone : 04.86.67.32.86 - le mardi et jeudi de 9h à 11h.

Je me permets de vous rappeler que la fiche ressource régionale "[Conditions d'accès en apprentissage](#)" (page 4) comprend un point de vigilance s'agissant des TP mais également une opportunité, notamment dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration avec les titres à finalité professionnelle - cf en bas de ce message.

Je vous encourage à vous rapprocher de l'OPCO AKTO à ce sujet.

**Un point de vigilance à noter :** *L'accès à un titre professionnel est conditionné.*

Si [le décret n°2016-954 du 11 juillet 2016](#) précise bien que le titre professionnel peut être préparé par la voie de l'apprentissage, en plus de la VAE et de la formation continue, [l'arrêté du 11 juillet 2016](#) indique que pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage d'un titre professionnel, le jeune doit justifier d'une des conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau V de qualification ;
- Être éligible au droit au retour en formation initiale au sens de l'[article D. 122-3-1 du Code de l'éducation](#) : être un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus sortant du système éducatif sans diplôme ou ne possédant que le diplôme national du brevet ou le certificat de formation générale.

Par contre, cela n'est pas le cas pour le titre à finalité professionnelle (de branche) qui n'est pas conditionné à la détention d'un diplôme de niveau 3 et n'a pas de restriction de public éligible au contrat d'apprentissage.

A titre d'exemple le lien vers le site de France Compétences décrivant les attendus et voies d'accès du titre à finalité professionnelle serveur en restauration : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/31402/#ancres5>

*Extrait : « La formation est accessible à des personnes n'ayant pas encore d'expérience professionnelle. Le candidat doit être en capacité de lire et comprendre des écrits simples (fiches techniques, consignes, etc.), de rédiger des informations élémentaires (transmission d'informations ou liste de produits manquants par exemple), de réaliser des opérations de calcul et de conversion simples, de s'exprimer correctement en français (relation client) et de se faire comprendre au sein d'un collectif de travail ».*

Par conséquent, ce type de certification peut présenter une alternative intéressante pour des publics « scolaires » ou présentant des difficultés, du fait de leur origine, à être diplômé y compris au niveau 3 en raison de la nature des épreuves de l'enseignement général (mineurs non accompagnés par exemple).

Pour ce public en particulier, le parcours conduisant à cette certification ne devrait pas minimiser l'importance de la maîtrise des bases de la langue française et intégrer un « SAS » préalable ou des modules portant par exemple sur des contenus de [FLE](#) (Français langue étrangère) voire de [CléA](#) (certificat de connaissances et de compétences professionnelles).

Il faut également voir le titre à finalité professionnelle comme une première étape d'un parcours de formation pouvant se prolonger vers un diplôme.

Complément extrait de la FAQ :

Par conséquent, ce type de certification peut présenter une alternative intéressante pour des publics « scolaires » ou présentant des difficultés, du fait de leur origine, à être diplômé y compris au niveau 3 en raison de la nature des épreuves de l'enseignement général (mineurs non accompagnés par exemple).

Pour ce public en particulier, le parcours conduisant à cette certification ne devrait pas minimiser l'importance de la maîtrise des bases de la langue française et intégrer un « SAS » préalable ou des modules portant par exemple sur des contenus de [FLE](#) (Français langue étrangère) voire de [CléA](#) (certificat de connaissances et de compétences professionnelles).

Il faut également voir le titre à finalité professionnelle comme une première étape d'un parcours de formation pouvant se prolonger vers un diplôme.

#### **Extrait du FIL d'actualités du 28 novembre 2022 :**

##### **Propos liminaires : les certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage**

Extrait du site de l'[UMIH](#) : *Tous les diplômés ou titres à finalité professionnelle enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. La dénomination de « diplôme ou titre à finalité professionnelle » couvre :*

- *les certifications professionnelles délivrées au nom de l'État (diplômes de l'Éducation nationale, titres professionnels du ministère du Travail, etc.) ;*
- *les certifications professionnelles privées (organismes de formation, chambres consulaires...).*

*Les certificats de qualification professionnelle (CQP) établis par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branches professionnelles ne sont pas ouverts à l'apprentissage ».*

Extrait de [France compétences](#) : *Depuis 2020, certains CQP ont cédé leur place aux titres à finalité professionnelle afin d'ouvrir la certification professionnelle aussi bien aux candidats inscrits en formation continue qu'à ceux inscrits par la voie de l'apprentissage.*

Extrait du site de l'[UMIH](#) : *Exemples de titres à finalité professionnelle créés par les CPNEFP du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration, des Loisirs et des Activités du Tourisme - [Consultez la liste des Titres à finalité professionnelle.](#)*

##### **Présentation générale des titres à finalité professionnelle des branches professionnelles ou des organismes de formation privés**

Extrait du site de l'[OPCO AKTO](#) : **Les branches professionnelles, comme les organismes de formation privés, peuvent créer des titres à finalité professionnelle, qui ne sont pas des « titres professionnels », la création de ces derniers relevant exclusivement du ministère du Travail.**

*Pour les branches professionnelles, l'intérêt de ces titres à finalité professionnelle est d'être **accessibles aussi bien par la voie d'un contrat d'apprentissage que d'un contrat de professionnalisation** alors que les CQP ne sont accessibles en alternance que par un contrat de professionnalisation.*

*Il s'agit d'une **possibilité nouvelle depuis janvier 2019, introduite par la loi Avenir professionnel** du 5 septembre 2018 (article [L6313-6](#) du Code du travail), qui stipule que « les actions de formation par apprentissage (...) ont pour objet de permettre aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage d'**obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle** enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles.*

*Cet accès à l'apprentissage constitue une véritable révolution sur le marché de la formation et une belle **opportunité pour les branches professionnelles**, l'apprentissage n'étant plus désormais l'apanage du ministère de l'Éducation nationale. **D'ores et déjà, certaines branches professionnelles** telles que celles des hébergements et des restaurations **ont transformé certains de leurs CQP en titres à finalité professionnelle** et commencent à en créer de nouveaux ([voir notre dossier consacré aux CQP et CQPI](#)).*

***Pour figurer au RNCP, les titres à finalité professionnelle créés par les branches professionnelles ou les organismes de formation privés doivent faire l'objet d'une demande d'inscription.** L'accès de ces titres à l'apprentissage suppose, pour le certificateur, **l'existence d'un réseau d'opérateurs de formation et d'évaluation habilités à dispenser la formation** (Centres de formation d'apprentis (CFA) ou organismes de formation en apprentissage). Ces titres à finalité professionnelle possèdent **un niveau de qualification** ([voir le chapitre « Quels niveaux de qualification visent les certifications professionnelles ? »](#)).*

##### **Le public cible**

Extrait du site de l'[UMIH](#) : *Le titre à finalité professionnelle est accessible aussi bien aux candidats inscrits par la voie de l'apprentissage que par la formation continue dont les :*

- *jeunes en contrat d'apprentissage,*
- *salariés,*
- *demandeurs d'emploi,*
- *personnes visant une reconversion professionnelle.*

##### **La formation**

Extrait du site de l'[UMIH](#) : *La formation pour l'obtention du titre à finalité professionnelle est organisée dans un organisme habilité par la CPNEFP. La formation se réalise pour partie en centre de formation et pour partie en entreprise.*

*En entreprise, le candidat bénéficie d'un suivi et d'un accompagnement par un tuteur ou un Maître d'apprentissage, co-acteur essentiel de la validation du Titre à finalité professionnelle qui se prépare en alternance.*

*Les dispositifs de formation permettant d'obtenir un Titre à finalité professionnelle varient selon la situation du candidat.*

##### **La certification**

Extrait du site de l'[UMIH](#) : *Les Titres à finalité professionnelle peuvent être obtenus dans le cadre :*

- *d'une formation,*
- *de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour les salariés ou demandeurs d'emploi qui justifient d'au moins un an d'expérience en rapport avec le Titre à finalité professionnelle. L'obtention d'un Titre à finalité professionnelle par la VAE est organisée par un organisme habilité par la CPNEFP.*

*Des évaluations régulières tout au long de la préparation du titre à finalité professionnelle comptent dans la notation pour l'obtention des blocs de compétences.*

*A l'issue de la formation, le candidat devra valider ses compétences lors d'une évaluation finale organisée par un organisme évaluateur habilité. Le résultat obtenu lors de cette évaluation finale compte également dans la notation pour l'obtention du titre à finalité professionnelle.*

*Le candidat qui s'inscrit au titre à finalité professionnelle pourra, en cas de succès, valider l'intégralité de son titre à finalité professionnelle ou bien valider des blocs de compétences.*

1.44 La rénovation des référentiels**Etat des rénovations des diplômes des métiers de l'alimentation****1 – Diplômes de la boucherie et de la charcuterie****CAP Boucher (RS 23 première session 2025)**

Le CAP Boucher rénové est entré en vigueur à la rentrée 2023. La première session interviendra donc en 2025.

Les textes ont été largement diffusés et les premières réunions d'accompagnement, nationales et académiques, se sont déroulées. D'autres sont à venir.

Pour mémoire, la partie « préparation à la vente et commercialisation » de l'ancien CAP relèveront dorénavant davantage de la nouvelle MC Vendeur Conseil en Boucherie.

**MC Vente-Conseil en Boucherie (RS 24 première session 2025)**

La MC Vente-Conseil en Boucherie entrera en vigueur à la rentrée scolaire 2024. La première session interviendra donc en 2025.

Les textes ne sont pas encore disponibles.

Le diplôme devrait comporter deux pôles « Approvisionnement et mise en valeur des espaces de vente » et « Mise en œuvre, personnalisation et développement de la relation client ».

Il est à noter que la première promotion de sortants du CAP Boucher rénové n'interviendra que l'année suivante, c'est-à-dire en 2025.

Cette MC n'est pas propédeutique au BP.

**CAP Charcuterie-Traiteur (RS 24 première session 2026)**

Le CAP Charcuterie-Traiteur entrera en vigueur à la rentrée scolaire 2024. La première session interviendra donc en 2026.

Les textes ne sont pas encore disponibles.

Le diplôme devrait comporter deux pôles professionnels « Préparation et réalisation de la production » et « Organisation et sécurisation de la production ».

**2 – Diplômes de la boulangerie-pâtisserie****CAP Chocolaterie-Confiserie (RS 24 première session 2026)**

Le CAP Chocolaterie-Confiserie entrera en vigueur à la rentrée 2024. La première session interviendra donc en 2026.

Les textes ne sont pas encore disponibles.

Le diplôme devrait comporter deux pôles professionnels « Fabrication des masses de base » et « Confection et valorisation produits finis ».

Ce CAP exigeant pourra, comme c'est le cas actuellement, être préparé en deux ans après la troisième ou en un an après le CAP Pâtissier ou le BCP Boulanger-Pâtissier.

**MC Pâtisserie de Boutique (RS 24 première session 2025)**

La MC Pâtisserie Glacerie Chocolaterie Confiserie Spécialisées sera remplacée à la rentrée 2024 par la MC Pâtisserie de Boutique, avec une première session en 2025.

Un recentrage est effectué sur la pâtisserie avec deux pôles professionnels « Production d'entremets, petits gâteaux et petits fours, gâteaux de voyage, tartes élaborées et croquembouches » et « Optimisation de la production en pâtisserie ».

Les textes ne sont pas encore disponibles.

**MC Technique du Tour en Boulangerie et en Pâtisserie (RS 24 première session 2025)**

La MC Pâtisserie Boulangère sera remplacée à la rentrée 2024 par la MC Technique du Tour en Boulangerie et en Pâtisserie.

Le diplôme devrait comporter deux pôles professionnels « Réalisation de fabrications à base de pâtes » et « Optimisation de la fabrication des produits à base de pâtes ».

Les textes ne sont pas encore disponibles.

Vous noterez que les « bloc 2 » de ces deux MC sont très proches avec, entre autres, le souci de la valorisation, de la sélection et de la gestion durable des matières premières.

A ma connaissance la MC Boulangerie Spécialisée n'est pas modifiée pour l'instant.

Pour l'ensemble des diplômes en cours de rénovation cités ci-dessus, la présentation devant les différentes instances nationales se déroule actuellement, l'intitulé du diplôme peut ainsi légèrement évoluer comme celui des blocs. Nous devrions assez rapidement avoir des documents disponibles.

Par ailleurs, des journées nationales de formation et d'information interviendront courant janvier et février pour ces diplômes. Il est probable que quelques professeurs de vos établissements soient conviés.

Dans tous les cas, au niveau académique, je reviendrai vers vous dès lors que les documents seront diffusables et organiserai des réunions pour partager les informations et fixer les préconisations.

Si besoin, les inspecteurs de l'éducation nationale en charge de ces diplômes, [Jean-Marc Fabre](#) pour l'académie d'Aix-Marseille et [Benoit Bernier](#) pour l'académie de Nice restent disponibles.

Je me permets de vous contacter pour avoir des confirmations quant à la rénovation des diplômes des CAP Carrossier, Bac Pro Carrossier et CAP Peintre.

(L'opco) nous indique que c'est la date de début de contrat qui fera foi par rapport au code RNCP à utiliser.

Si je comprends bien l'aspect « administratif » (impossible de faire un contrat sur un diplôme qui n'existe plus), cela soulève une question quant à l'aspect « pédagogique » à laquelle (l'OPCO) n'a pas su me répondre.

En effet, il me dit que pour nos redoublants, entrants directement en 2<sup>nd</sup>e année, ou ayant un nouveau contrat suite à rupture, les CERFA devront être faits sur le nouveau RNCP.

- Quel sera l'impact sur l'inscription à l'examen de la session 2023 ? Ne risque-t-on pas de voir l'inscription retoquée au motif que le code RNCP/diplôme porté sur le contrat ne correspond pas à l'examen ?

De même (et à l'inverse), pour nos nouveaux entrants sur la nouvelle version, (L'opco) m'indique que si on souhaite faire démarrer les contrats avant le 01/09/2023, le code RNCP qui sera porté sur le CERFA sera obligatoirement celui de l'ancienne version du diplôme.

- Même question, quel sera l'impact sur l'inscription à l'examen 2025 ? Ne risque-t-on pas de voir l'inscription retoquée au motif que le code RNCP/diplôme porté sur le contrat ne correspond pas à l'examen ?

Peut-être nous posons-nous trop de questions, mais je ne souhaite pas faire courir le risque à nos apprentis de ne pas avoir leurs diplômes pour de simples questions administratives.

Côté rénovation des diplômes, voici les informations à ma connaissance diffusées par la DGESCO :

Spécialités de diplômes professionnels, dont la création est publiée ou en cours de publication et dont l'entrée en formation est prévue à la rentrée scolaire 2023

Baccalauréat Professionnel	4	Carrossier Peintre Automobile	2026	publié
----------------------------	---	-------------------------------	------	--------

Travaux en cours, en vue d'une 1<sup>ère</sup> entrée en formation à la rentrée 2024

diplôme	niveau	spécialité	1 <sup>ère</sup> entrée en formation
Baccalauréat Professionnel	4	Construction des carrosseries	01/09/2024

#### Pas d'info a priori sur le CAP Peintre ....

Pour vous répondre directement, l'inscription à l'examen du candidat ne peut pas être "bloquée" par le Rectorat en raison d'un numéro RNCP non mis à jour.

Ce contrôle est réalisé par les OPCO lors de la signature du contrat, et comme le dit l'OPCO, sur la base de l'effectivité ou non de la publication de la nouvelle fiche RNCP correspondante.

Pour rappel, extrait de la fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)" - dernière partie :

"L'OPCO, en sa qualité de financeur, conduit cinq types de contrôle préalables pour vérifier la conformité des contrats d'apprentissage sur la base des CERFA, portant sur :

- le champ de compétences de l'OPCO
- l'âge de l'apprenti,
- le salaire (le respect de la rémunération dite « légale »),
- **l'éligibilité de la formation (l'inscription de la formation au [RNCP – France compétences](#)),**
- l'éligibilité du maître d'apprentissage (à noter que l'instruction de l'OPCO repose essentiellement sur le déclaratif du CFA dès lors qu'il coche la case correspondante dans le CERFA. La responsabilité directe de l'entreprise est de fait engagée, et il lui revient de vérifier son éligibilité".

Par contre, il revient de la responsabilité du CFA, et sur la base de la veille obligatoire à laquelle il doit s'astreindre, de préparer le candidat sur la base du dernier référentiel rénové. Et sur ce point, le CFA qui n'obéirait pas à cette obligation et présenterait un candidat sur un ancien référentiel pourrait faire l'objet d'un contrôle pédagogique, au-delà du risque de se voir retirer sa certification qualité et/ou ses financements par l'OPCO selon la gravité des faits avérés.

Le CAP Boulanger vient de changer de référentiel et de numéro RNCP dans l'indifférence générale.

En tout cas, bien que je fasse une veille acharnée, je n'ai rien vu concernant ce changement qui n'est même pas annoncé sur le [site des métiers de l'Alimentation](#). Or, la [nouvelle fiche RNCP](#) est là et elle induit quelques changements dans les blocs de compétences :

- changement des noms des blocs
- passage de la compétence "Préparer, fabriquer" du bloc 1 au bloc 2
- modification des compétences du bloc 2 :
  - ajout :
    - Peser, mesurer
    - Conditionner les produits fabriqués
    - Disposer les produits au magasin en collaboration avec le personnel de vente
    - Contrôler les poids, quantités et aspects visuel des produits finis
    - Rendre compte des non conformités et des dysfonctionnements lors de la phase de production
  - suppression :
    - Réaliser
    - Contrôler
    - Communiquer-Commercialiser

Mais impossible de trouver le référentiel correspondant ! Ni la moindre info nulle part...

Une communication de la DGESCO mise à jour au 31 mai 2023

#### Diplômes réenregistrés au RNCP - Nouveaux numéros de fiches RNCP pour les entrées en formation à compter du 1<sup>er</sup>/09/2023 (= date de début des parcours certifiants)

Une grande majorité des fiches des diplômes des filières hôtellerie-restauration-tourisme et alimentation arrivant à échéance fin 2023, ces diplômes ont été réenregistrés au RNCP.

Ces diplômes ne sont pas rénovés (sauf exception signalée), le référentiel de certification publié en annexe de l'arrêté de création du diplôme reste le même ainsi que le numéro de diplôme. Pour certains diplômes, ce réenregistrement a nécessité une réécriture sous forme de blocs de compétences que vous trouverez sur la fiche publiée au RNCP, chaque bloc professionnel correspondant à une épreuve professionnelle. Les

noms et compétences des blocs ont été validés en Commission Professionnelle Consultative. Cela n'a aucune incidence sur la certification et la formation.

En revanche, ce réenregistrement génère un **nouveau numéro de fiche**, à utiliser pour les entrées en formation à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 (apprentissage, formation continue). Pour les diplômés indiqués *en cours d'enregistrement*, une recherche au RNCP vous permettra de trouver les nouveaux numéros lorsque la nouvelle fiche sera publiée.

Vous trouverez les fiches publiées au RNCP sur <https://www.francecompetences.fr/>

Nom	Nouveaux numéros de fiches RNCP <u>Au 25 mai 2023</u>	Nouveau numéro Entrées en formation à partir du 1 <sup>er</sup> septembre 2023
CAP Boucher ( <b>référentiel entrant en vigueur en septembre 2023</b> )	37535	
CAP Boulanger	37537	
CAP Charcutier-traiteur*	37532	
CAP Chocolatier-confiseur (référentiel de 2002)*	37303	
CAP Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant*	37554	
CAP Crémier-fromager	37533	
CAP Cuisine*	37553	
CAP Glacier-fabricant	37534	
CAP Mareyage	37536	
CAP Poissonnier-écailler	37383	
CAP Pâtissier	35316 (pas de changement de numéro : fiche valide jusqu'au 31/08/2024 )	
CAP Primeur	37604	
CAP Production et services en restauration rapide	35317 (pas de changement de numéro : fiche valide jusqu'au 31/08/2026 )	
MC 3 Art de la cuisine allégée	37567	
MC 3 Boulangerie spécialisée	37313	
MC 3 Cuisinier en desserts de restaurant	37380	
MC 3 Employé barman	37379	
MC 3 Employé traiteur	37566	
MC 3 Pâtisserie boulangère*	37315	
MC 3 Pâtisserie glacerie chocolaterie confiserie spécialisées*	37316	
BP Arts du service et commercialisation en restauration*	37558	
BP Arts de la cuisine*	34956 (pas de changement de numéro : fiche valide jusqu'au 31/08/2024 )	
BP Barman	37492	
BP Boucher	37310	
BP Boulanger	37491	
BP Charcutier-traiteur	37559	
BP Gouvernante 1995	37493	
BP Sommelier ( <b>référentiel entrant en vigueur en septembre 2023</b> )	37384	
BAC PRO Boucher-charcutier-traiteur	En cours	
BAC PRO Boulanger-pâtissier	En cours	
BAC PRO Poissonnier-écailler-traiteur	En cours	
BAC PRO Commercialisation et services en restauration	En cours	
BAC PRO Cuisine	En cours	
MC 4 Accueil – réception	En cours	
MC 4 Organisateur de réceptions	En cours	
MC 4 Sommelier ( <b>référentiel entrant en vigueur en septembre 2023</b> )	37382	
BTS Management en hôtellerie et restauration 2018 :	En cours	
- Option A : management d'unité de restauration		
- Option B : management d'unité de production culinaire		
- Option C : management d'hébergement		
BTS Tourisme 2019	En cours	

\* *Rénovation en cours : un nouveau référentiel devrait entrer en vigueur en septembre 2024, enregistré au RNCP sous un nouveau numéro en 2024*

**Important : la DGESCO a communiqué sur des correctifs apportés aux rénovations en cours des diplômes de l'Éducation nationale (cf [Fil d'actualités du 6 mars 2023](#)). Voici en suivant les annexes mises à jour.**

**Spécialités de diplômes professionnels,  
dont la création est publiée ou en cours de publication et dont l'entrée en formation est prévue à la rentrée scolaire 2023**

diplôme	niveau	spécialité	1ère session exam	Etat de la publication
Mention Complémentaire	3	Bijoux de mode	2024	en cours
Mention Complémentaire	4	Cybersécurité	2024	en cours



Mention Complémentaire	4	Production et réparation électronique	2024	en cours
Mention Complémentaire	4	Sommellerie	2026	en cours
Baccalauréat Professionnel	4	Optique photonique: technologies de la lumière	2026	en cours
Baccalauréat Professionnel	4	Transport par câbles et remontées mécaniques	2026	publié
Baccalauréat Professionnel	4	Carrossier Peintre Automobile	2026	publié

**Spécialités de diplômes professionnels, dont l'abrogation est publiée ou en cours de publication**

diplôme	niveau	spécialité	dernière session	session suppl.	Etat de la publication
CAP	3	Agent de maintenance des industries de matériaux de construction et connexes	2023		publié
CAP	3	Décors textiles permanents et éphémères	2023		publié
CAP	3	Fabrication industrielle des céramiques	2023		publié
Mention Complémentaire	3	Sécurité civile et d'entreprise	2023	2024	en cours
Mention Complémentaire	3	Sûreté des espaces ouverts au public	2023	2024	en cours
Mention Complémentaire	4	Agent transport exploitation ferroviaire	2023	2024	en cours
Mention Complémentaire	4	Services financiers	2023	2024	publié
Brevet Professionnel	4	Administration des fonctions publiques	2023	2024	publié
Brevet Professionnel	4	Bureautique	2023	2024	publié
Brevet Professionnel	4	Plastique et composites	2023	2024	publié
CAP	3	Monteur en isolation thermique et acoustique	2024	2025	publié
Brevet Professionnel	4	Agent technique de sécurité dans les transports	2024	2025	en cours
Brevet Professionnel	4	Préparateur en pharmacie	2024	2025	publié

La session supplémentaire est réservée aux candidats recalés à une précédente session.

**Travaux en cours, en vue d'une 1ère entrée en formation à la rentrée 2024**

diplôme	niveau	spécialité	1ère entrée en formation
Baccalauréat Professionnel	4	Conducteur Transport routier marchandises	01/09/2024
Baccalauréat Professionnel	4	Construction des carrosseries	01/09/2024
Baccalauréat Professionnel	4	CTRM - Transport des marchandises	01/09/2024
Baccalauréat Professionnel	4	Fonderie	01/09/2024
Baccalauréat Professionnel	4	Logistique	01/09/2024
Baccalauréat Professionnel	4	Métiers de la mode - vêtements	01/09/2024
Baccalauréat Professionnel	4	Métiers de l'électricité	01/09/2024
Baccalauréat Professionnel	4	Technicien du bâtiment: organisation et réalisation du gros œuvre	01/09/2024
Baccalauréat Professionnel	4	Technicien géomètre topographe	01/09/2024
Baccalauréat Professionnel	4	Transport fluvial	01/09/2024
Brevet de Technicien Supérieur	5	Aéronautique	01/09/2024
Brevet de Technicien Supérieur	5	Analyses bio-médicales	01/09/2024
Brevet de Technicien Supérieur	5	Banque conseiller de clientèle	01/09/2024
Brevet de Technicien Supérieur	5	Bâtiment	01/09/2024
Brevet de Technicien Supérieur	5	Bio-analyses et contrôles	01/09/2024
Brevet de Technicien Supérieur	5	Biotechnologies	01/09/2024
Brevet de Technicien Supérieur	5	Conception des carrosseries	01/09/2024
Brevet de Technicien Supérieur	5	Diététique	01/09/2024
Brevet de Technicien Supérieur	5	Fluides énergie domotique	01/09/2024

Brevet de Technicien Supérieur	5	Fluides, énergie, domotique	01/09/2024
Brevet de Technicien Supérieur	5	Opticien lunetier	01/09/2024
Brevet de Technicien Supérieur	5	Photonique	01/09/2024
Brevet de Technicien Supérieur	5	Professions immobilières	01/09/2024
Brevet des Métiers d'art	4	Technicien en facture instrumentale	01/09/2024
Brevet Professionnel	4	Art de la cuisine	01/09/2024
Brevet Professionnel	4	Art du service et commercialisation en restaurant	01/09/2024
Brevet Professionnel	4	Charpentier de marine	01/09/2024
Brevet Professionnel	4	Electricien	01/09/2024
Brevet Professionnel	4	Gemmologue	01/09/2024
Brevet Professionnel	4	Tailleur de pierre - Monuments historiques	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Affûteur	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Agent de propreté et d'hygiène	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Assistant technique en instruments de musique (4 options)	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Charcutier-traiteur	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Charpentier de marine	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Chocolatier	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	CLM - Transport de marchandises	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Commercialisation et services en HCR	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Conducteur routier de marchandises	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Conduite livreur de marchandises	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Construction des carrosseries	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	CRM -Transport de marchandises	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Cuisine	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Maroquinerie	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Mécanicien conducteur scierie et industrie mécanique du bois option mécanicien affûteur tranchage déroulage	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Transport fluvial	01/09/2024
Certificat d'aptitudes professionnelles	3	Vannerie	01/09/2024
Diplôme des métiers d'art	5	Lutherie	01/09/2024
Diplôme des métiers d'art	5	Facture Instrumentale (4 options)	01/09/2024
Mention Complémentaire	3	Echafauteur (création)	01/09/2024
Mention Complémentaire	3	Pâtisserie fine	01/09/2024
Mention Complémentaire	3	Serrurier (création)	01/09/2024
Mention Complémentaire	3	Solier (création)	01/09/2024
Mention Complémentaire	3	Tourier en boulangerie et pâtisserie	01/09/2024
Mention Complémentaire	3	Vente en boucherie (création)	01/09/2024
Mention Complémentaire	3	Peinture Décoration	01/09/2024

1.45 Bulletins et conseil de classe

J'ai un doute et je n'arrive pas à trouver la réponse. (...) est un OF spécialisé dans l'alternance, notamment en contrat de professionnalisation avec (...) et maintenant depuis septembre 2022 nous avons commencé en BTS MCO. Nous sommes en fin de première année, nous avons fait une semaine d'évaluation sur le parcours type BTS Blanc. Maintenant nous nous posons la question si nous ne devons pas faire un conseil de classe avec édition de bulletins.

Je vous précise toutefois que mon champ d'intervention est l'apprentissage, le contrat de professionnalisation n'en fait pas partie officiellement. Mais il m'arrive, tout en émettant cette réserve systématiquement, de répondre aux questions concernant ce type d'alternance. Ma réponse sera sous la forme d'une question que je vous retourne simplement : Comment un CFA peut-il répondre à l'une des missions obligatoires qui relèvent de l'article L6231-2 du Code du travail, la mission n°12 : "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", sans recourir à des bilans à mi-parcours ?

Dans la continuité de la construction des tableaux stratégiques de formation par compétences, et des programmations faites dans l'espace et dans le temps des compétences qui induisent une refonte des livrets d'apprentissage et des livrets de suivi structurés en périodes, ces bilans de compétences sont déjà au cœur du parcours de formation en fin de chaque période.

Mais au-delà, et pour les OF et les CFA qui mettent en œuvre des diplômes de l'éducation nationale, le livret "scolaire" ou de formation est une obligation.

En appui par exemple de la note de service du 6-6-2020 publiée par le MESRI et la DGES

(<https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo24/ESRS2014165N.htm>), il est écrit :

*"Le livret scolaire ou de formation concerne les candidats qui ont préparé le brevet de technicien supérieur :*

*- (...) par la voie de la formation professionnelle continue dans un établissement public habilité ou un établissement non habilité à mettre en œuvre le CCF en vue de l'obtention du diplôme ;*

*- par la voie de l'apprentissage dans un centre de formation d'apprentis habilité ou non ou dans une section d'apprentissage habilitée ou non à mettre en œuvre le CCF en vue de l'obtention du diplôme (...).*

*Il est structuré conformément au modèle annexé au décret. Les disciplines sont remplacées par les intitulés précis des unités constitutives pour chaque spécialité de BTS, tels qu'ils sont présentés dans les règlements d'examen. Ces intitulés sont inscrits dans le modèle de livret dans le même ordre que celui figurant dans les règlements d'examen. Ce travail préalable au renseignement du livret par les équipes pédagogiques est effectué par l'académie chargée d'élaborer les sujets et la circulaire nationale de la spécialité du brevet de technicien supérieur concernée.*

*Dûment complété, ce modèle est diffusé ensuite, (...) pour mise à disposition des établissements et organismes de formation concernés (...)*

*L'équipe pédagogique de l'établissement ou organisme de formation du candidat complète son livret de façon à indiquer le niveau de connaissances et de compétences qu'il a atteint et à valoriser son implication, son engagement, son assiduité et ses progrès. Le chef d'établissement veille, à cette occasion, à la cohérence des résultats portés au livret selon les critères suivants :*

*- les disciplines sont remplacées dans les livrets par les intitulés précis des unités constitutives, tels qu'ils sont présentés dans les règlements d'examens ;*

*- les notes attribuées durant la fermeture administrative des établissements et à leur réouverture, le cas échéant, ne sont pas prises en compte ;*

*- les moyennes annuelles attribuées au titre du contrôle continu sont inscrites dans le livret par unité constitutive et remplacent, dans la partie réservée à l'évaluation chiffrée, les moyennes par discipline.*

*L'appréciation littérale demandée pour chaque unité constitutive est obligatoire. Elle est en effet un élément important pour éclairer le jury de délibération sur l'investissement et les progrès du candidat pendant sa formation (...)"*.

Quant à la forme, vous évoquez un conseil de classe, terme qui se prête davantage au format scolaire. Un conseil de classe est-il obligatoire en apprentissage ?

Il n'est dans tous les cas pas indiqué en tant que tel dans le code du travail ou encore dans le Précis de l'apprentissage (à la différence d'un conseil de perfectionnement par exemple).

Mais l'apprentissage relevant de la formation initiale, le conseil de classe a toute sa place en CFA.

Toutefois, faut-il concevoir le conseil de la classe sur le modèle du format scolaire ? Permettez-moi de dire que non. Et l'innovation doit être également au cœur de ce type de structure. A l'exemple de celle-ci en collège qui revisite sa forme scolaire ([https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/upload/docs/application/pdf/2018-04/jap2018\\_-\\_conseil\\_de\\_classe\\_onsons\\_le\\_changement.pdf](https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/upload/docs/application/pdf/2018-04/jap2018_-_conseil_de_classe_onsons_le_changement.pdf)).

Il est important d'ajouter sur ce même thème que le CFA et l'OF sont tenus de procéder à l'élection de représentants au sein des apprenants dès le dépassement d'un volume horaire de formation.

Articles R6352-9 et suivants

« Pour les actions de formation organisées en sessions d'une durée totale supérieure à cinq cents heures, il est procédé simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant au scrutin uninominal à deux tours. Tous les stagiaires ou apprentis sont électeurs et éligibles.

Les délégués font toute suggestion pour améliorer le déroulement des formations et les conditions de vie des stagiaires et des apprentis dans l'organisme de formation.

Ils présentent les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions de santé et de sécurité au travail et à l'application du règlement intérieur ».

#### 1.46 Le statut de « candidat libre » à l'examen

Un point complet est fait sur le statut de candidat libre à l'examen à l'adresse suivante : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23487>

Un ensemble de questions posées par un OF pour des candidats libres :

Le Rectorat peut-il « certifier » ces formations ?

L'ouverture d'une formation visant un diplôme de l'éducation nationale étant "libre", aucune habilitation n'est remise aux OF donc aucune certification ne peut être donnée à ces OF. Je précise que ces OF ne peuvent valoir aucun lien avec le Ministère de l'éducation nationale, aucune tutelle, aucune forme de reconnaissance (cf fiche notice déjà transmise).

Cette position du Ministère de l'éducation nationale n'a pas changé.

J'ai du mal à distinguer la notion de « certification » et « d'habilitation » : pouvez-vous m'éclaircir sur les démarches à mener?

Les certifications sont référencées au RNCP (répertoire nationale des certifications professionnelles), géré par France compétences (voir à l'adresse suivante : <https://www.francecompetences.fr/>).

Une habilitation est une forme d'autorisation délivrée à un organisme de formation pour proposer dans son offre de formation une certification donnée. Il existe des habilitations pour les diplômes de la jeunesse et sport, ou encore de l'agriculture. Il n'existe pas d'habilitation pour les diplômes de l'éducation nationale.

(...) qui est basé à Aix peut-il inscrire directement tous les candidats au CAP au rectorat d'Aix-Marseille?

Vous indiquez que vos candidats seront inscrits en candidat libre.

Je vous invite à consulter avec grande attention la page du site "Service-public.fr" dédié au statut de candidat libre (à l'adresse suivante : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23487>). Il existe des conditions spécifiques pour qu'un candidat puisse s'inscrire en candidat libre, suivant le diplôme choisi mais également selon les modalités de formation proposées.

Ainsi, votre modèle étant hybride et non pas 100% à distance, vous veillerez à noter les conditions spécifiques à remplir. Vous pouvez également vous rapprocher de la gestionnaire des diplômes de l'hôtellerie restauration au sein du rectorat d'Aix-Marseille

Pour répondre directement à votre question : NON, le rectorat d'Aix-Marseille ne pourra gérer les inscriptions que des candidats libres résidant dans l'académie. Il est écrit sur la page du Service-public.fr : "Vous devez vous inscrire à l'examen auprès du rectorat de votre lieu de résidence. L'inscription peut se faire en ligne ou au guichet du rectorat. Renseignez-vous auprès du rectorat de votre lieu de résidence".

(...) peut-il les diriger ensuite vers un centre d'examen de leur Région ? (Car nous envisageons un recrutement national).

Vous trouverez sur le page "Service-public.fr" les contacts dans la France entière.

Pour des stagiaires étrangers, la procédure d'inscription et de présentation à l'examen est-elle indiquée aux stagiaires français?

Tout dépend des conditions exigibles au moment de l'inscription. Ces conditions pourront vous être rappelées par le service en charge de ces inscriptions (service des examens et concours). Cf plus bas

Comment justifier un niveau scolaire Niveau 5 pour des candidats étrangers et ainsi les dispenser potentiellement des épreuves générales?

Vous évoquez à tort un niveau 5 car je suppose que vous parlez d'un niveau équivalent au CAP. Or, depuis 2018, le cadre des certifications a été modifié (cf la fiche ressource à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21586/download>). On parle donc du niveau 3 pour un CAP.

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

#### 1.47 L'usage du dictionnaire pendant les examens

##### Communication de la cheffe de la mission du pilotage des examens et de la chargée d'études EANA 1er et 2d degrés - DGESCO

Pour votre information, un message de la Mission de pilotage des examens relatif à l'autorisation d'utiliser un dictionnaire bilingue pour certaines épreuves des examens scolaires et de certifications pour les élèves allophones nouvellement arrivés en France (EANA).

Comme annoncé lors de notre réunion du 2 février, les dispositions prévues dans la note de service du 3 février 2022, relative à l'autorisation d'utiliser un dictionnaire bilingue pour certaines épreuves des examens scolaires et de certifications pour les élèves allophones nouvellement arrivés en France (EANA) à compter de la session 2022 sont étendues à d'autres disciplines à compter de la session 2023, selon les indications suivantes.

- Pour le baccalauréat professionnel et le brevet des métiers d'art (BMA) :

Toutes les épreuves d'enseignement général : français, histoire-géographie EMC, économie-droit, économie-gestion, arts appliqués et cultures artistiques, langues vivantes, mathématiques, physique-chimie, prévention, santé environnement.

- Pour le certificat d'aptitude professionnel (CAP) :

Toutes les épreuves d'enseignement général : français, histoire-géographie EMC, arts appliqués et cultures artistiques, langues vivantes, mathématiques, physique-chimie, prévention, santé environnement. »

La note de service sera actualisée et mise à jour pour la session 2024.

##### Complément de la DGESCO après consultation du bureau en charge du dispositif EANA :

Les apprentis qui sont dans le dispositif EANA sont autorisés à recourir au dictionnaire bilingue. Pour être concernés par cette autorisation, ils doivent remplir les critères correspondant au profil EANA :

« Un élève scolarisé dans le système éducatif français depuis moins de quatre ans à la date de passation de l'examen et ayant dû bénéficier d'un enseignement spécifique de français langue seconde en parallèle de son inclusion dans le cursus scolaire ordinaire ou d'une adaptation pédagogique spécifique si cet enseignement n'était pas délivré dans son établissement ou son secteur de scolarisation. Pour être éligible à cette disposition, le candidat doit répondre à ce critère et poursuivre un parcours scolaire ou de formation en établissement. »

La note de service du 3 février 2022 ne distingue pas scolaire d'apprentis et parle d'élèves AENA.

#### 1.48 « L'abandon de poste » d'un apprenti

A propos de la publication du [décret n° 2023-275](#) du 17 avril 2023 qui fixe la procédure de mise en demeure mise en œuvre par l'employeur qui entend faire valoir la présomption de démission du salarié en cas d'abandon volontaire de son poste de travail.

## Synthèse des échanges avec la DGEFP – mi-avril 2023

Le décret prévoit les conditions dans lesquelles le salarié peut se prévaloir d'un motif légitime de nature à faire obstacle à cette présomption de démission, et fixe à 15 jours le délai minimal donné au salarié pour reprendre son poste de travail après notification de la mise en demeure. Le décret ne s'applique pas aux alternants (apprentis et stagiaires de la formation professionnelle) - article réglementaire pris en application de l'article L. 1237-1-1 du code du travail, article qui est dans le titre III relatif aux modes de rupture du CDI.

Face à des situations d'abandon de la formation de la part de l'apprenti (absences, aucune réponse aux relances du CFA) : il revient à

- Au CFA d'adresser, copie à l'entreprise, une LRAC à l'apprenti le mettant en demeure de reprendre ses alternances en CFA au risque d'être exclu du CFA à la suite de la décision du conseil de discipline (le règlement intérieur doit prévoir cette situation).

**Points de vigilance (DGEFP) :**

- TOUS les organismes de formation théorique doivent être dotés d'une réglementation interne relative à l'exclusion (temporaire ou définitive) de l'apprenti, et que la procédure ainsi déterminée doit être strictement respectée avant toute exclusion.
- Quand l'apprenti est au CFA, l'apprenti demeure « sous » son contrat d'apprentissage, et que toute absence (a fortiori apprenti mineur, mais aussi majeur) doit être aussitôt signalée à son employeur.
- Position officielle du ministère du travail : si l'apprenti ne peut pas suivre un cours du fait d'un événement qui lui est extérieur (absence d'un enseignant, grève du CFA, etc...) , et qu'il n'a pas matériellement le temps de retourner suivre sa formation pratique en entreprise, alors son employeur ne pourra pas lui défalquer l'heure ou les heures de cours ainsi « ratées » de sa rémunération.
- La présence de l'apprenti au CFA est également sous la responsabilité de l'employeur... cela induit plusieurs conséquences juridiques d'importance, notamment quand l'employeur lui-même « empêche » l'apprenti d'aller en cours, alors que sa signature du contrat d'apprentissage l'engage en ce sens.

La lettre doit également rappeler que l'exclusion est un motif suffisant pour rompre le contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur.

Pour rappel : lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. L'exclusion définitive du CFA constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Article L. 6222-18-1 du code du travail  
Article L. 6222-39 du code du travail

« 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. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti lui-même peuvent saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du même code, ou, pour un apprenti du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. 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 ».

- L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié, Il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec AR rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prise à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail. L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.

Article L.6221-1 du code du travail

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Article L. 6223-4

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

Article L. 6223-4 du code du travail

L'employeur 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).

#### 1.49 Les limites de l'accompagnement par le coordonnateur régional – Mise à jour 5 décembre 2023

Suit à une demande d'accompagnement détaillés en ces termes : « Les besoins sont centrés sur les bonnes pratiques concernant les contacts et financements OPCO, région et département. Ainsi que des questions sur comment agrandir et consolider son réseau de partenaires (entreprises) » suite à l'offre du moment publié dans chaque FIL : [③ Dispositif d'accompagnement des CFA 2023-2024](#)  
Le dispositif d'accompagnement est reconduit et généralisé. Désormais, chaque CFA pourra solliciter le coordonnateur de la mission pour un temps d'échange sur la mise en œuvre pédagogique de formations préparant à des diplômes de l'éducation nationale. Inscrivez-vous simplement en renseignant le [formulaire](#).

J'ai accusé réception de votre demande d'accompagnement via le formulaire accessible depuis les FILS Apprentissage. Toutefois, et cela est sans doute un manque de précision de ma part, l'accompagnement dont il est question ne peut porter que sur les aspects pédagogiques de la mise en œuvre d'une formation par apprentissage visant un diplôme de l'éducation nationale.

Vous exprimez un besoin fort légitime, rédigé ainsi : "Les besoins sont centrés sur les bonnes pratiques concernant les contacts et financements OPCO, région et département. Ainsi que des questions sur comment agrandir et consolider son réseau de partenaires (entreprises)".

Il m'est délicat de pouvoir vous apporter des réponses sur des contenus qui dépassent le cadre strict de mon champ d'intervention. Il m'arrive toutefois d'élargir ce champ dès lors que je suis questionné par des CFA, en sollicitant notamment un réseau de partenaires diversifiés : DGEFP, DREETS, DDETS, OPCO, Rectorat de région académique, etc.

Sur les questions que vous posez, il existe plusieurs réseaux relativement actifs à l'échelle nationale et régionale, comme la FNADIR (l'ARDIR en région PACA), le réseau des acteurs de la compétence, etc ... que vous pourriez rejoindre.

Si vos questions devaient porter sur certaines fiches ressources produites par la mission de contrôle pédagogique, et notamment sur tout ou partie des fiches "Qualité pédagogique en apprentissage" construites sur la base des indicateurs QualiOpi en ajoutant les attentes du Ministère de l'éducation nationale en tant que Ministère certificateur, vous n'hésitez pas à me solliciter de nouveau en proposant de nouveaux créneaux via le formulaire. Cet échange peut également porter sur les 4 priorités pédagogiques au cœur du [programme annuel de contrôle et d'accompagnement pédagogique](#). Chaque CFA pourra librement s'y inscrire dès la publication du FIL de janvier 2024, sauf pour ceux qui constituent le cœur de cible du programme et qui ont reçu début décembre un message en ce sens.

Je reviens vers vous car je souhaiterais, selon vos disponibilités, pouvoir vous rencontrer.

Aussi, pourriez-vous nous aider dans notre développement de CAP AEPE en apprentissage ? En effet, c'est Mme (...), Directrice du CFA (...) qui m'a orienté vers vous en votre qualité de coordonnateur régional dans le cadre d'information, accompagnement et contrôle pédagogique en apprentissage et compte tenu de votre expertise et expérience dans le domaine.

Je ne peux donner suite à votre demande, ce qui ne veut pas dire que je ne répondrai pas à toutes les questions que vous pourriez me poser. Il convient en effet d'explicitier le sens d'accompagnement, dans l'en-tête de la mission dont je suis le coordonnateur au niveau régional. Il ne m'est pas possible d'accompagner un CFA quel qu'il soit dans la construction de son offre de formation, y compris visant des diplômes de l'éducation nationale, au risque d'être "juge et partie", et de mettre en difficulté la mission si un contrôle pédagogique devait être organisé au sein du CFA (...), sur le CAP AEPE.

Pour preuve, la mission ne relève plus de la Direction régionale académique de la formation professionnelle initiale et continue (DRAFIC PACA) mais du secrétariat général de la région académique. Je n'accompagne pas le développement de l'apprentissage au sein des établissements publics locaux d'enseignement de la région, que ce soit en groupes dédiés ou en classes mixées, comme je n'accompagne pas ce même développement au sein des CFA privés.

Par contre, vous aurez noté que je réponds systématiquement à toutes les questions qui me sont posées, oriente selon le cas les interlocuteurs vers d'autres personnels de la région académique ou de l'académie, formule des préconisations pédagogiques à la suite de contrôles pédagogiques qu'il me revient de suivre, propose des dispositifs d'accompagnement en direction de CFA dans le cadre d'un programme annuel de contrôle et d'accompagnement par rapport à des priorités fixées pour la rentrée 2023.

Je reste donc à votre écoute et à votre disposition.

Si vos questions devaient porter sur le CAP AEPE en particulier, je vous recommande de vous rapprocher de l'inspectrice de l'éducation nationale en charge de ce diplôme dans l'académie d'Aix-Marseille. Vous trouverez ses coordonnées dans le fichier cardex à la disposition de tous les CFA (si besoin le lien direct à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17796/download>

Je précise si besoin que l'inspectrice ne pourra pas non plus vous "accompagner" dans la construction de votre offre en apprentissage. Elle pourra répondre à vos questions, expertiser si besoin certaines de vos propositions. Je rappelle si besoin qu'il existe des fiches conseils qui ont ce but :

Extrait de la page internet régionale :

Des fiches conseils à disposition dans le cas de doutes ou d'interrogations sur les sujets suivants : la répartition des volumes horaires d'enseignement, les aménagements de la durée d'un contrat d'apprentissage, le recrutement d'un formateur (d'autres sujets pourront être traités en fonction des besoins). La fiche complétée sera transmise directement au coordonnateur régional pour relais si besoin aux inspecteurs de spécialité ou disciplinaires.

[MCP - Fiche conseil horaires enseignement apprentissage \(Mise à jour 19 janvier 2022\)](#)

[MCP - Fiche conseil aménagement durée contrat d'apprentissage \(Mise à jour 19 janvier 2022\)](#)

[MCP - Fiche conseil recrutement formateur \(Mise à jour 19 janvier 2022\)](#)

Les guides, les pas-à-pas ou encore les fiches ressources régionaux construits pour aider les CFA dans leurs démarches sont à mon sens riches et suffisamment diversifiés pour répondre à tous les besoins que pourrait avoir un CFA. Si des outils et ressources devaient toutefois vous manquer, vous pourrez m'en faire part.

### 1.50 Le redoublement pendant le cycle de formation

Je me permets de vous solliciter pour le cas d'un apprenti en arrêt maladie en Première BAC PRO 5 (...).

Cet apprenti a signé un contrat d'apprentissage pour 2 ans au 01/09/22. Suite à un accident, il n'a pas pu démarrer son apprentissage en entreprise et en centre de formation. Il est à ce jour toujours en arrêt maladie et doit se faire opérer à nouveau dans ce 1er semestre 2023. Il n'a pas pu suivre les cours et n'a pas par conséquent le niveau requis de première BAC PRO MVC.

Dans le cadre de l'apprentissage, le redoublement n'est possible que suite à l'échec à l'examen.

Toutefois, serait-il envisageable de lui faire redoubler sa classe de Première en apprentissage pour la rentrée 2023?

Je vous confirme que le redoublement n'est autorisé dans le cadre du Code du travail, qu'à la suite d'un échec à l'examen.

Article L6222-11 Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019

[Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 13 \(V\)](#)

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

Toutefois, ces types de situation doivent pouvoir être portés à la connaissance de l'OPCO afin d'étudier les alternatives possibles.

La première étant à mon sens, et sous réserve de l'accord des parties prenantes (OPCO, entreprise, apprenti – son représentant légal le cas échéant et CFA) de procéder par avenant en utilisant la case 36 de la partie « Avenant » (« Autres changements »).

Pouvez-vous me dire si une étudiante peut redoubler en changeant d'école et contrat d'apprentissage ?

Deux réponses :

1. Si l'apprentie a échoué à son examen, elle peut proroger la durée de son contrat d'apprentissage d'un an au plus en conservant le même employeur, en changeant d'employeur voire en changeant de CFA. Sa formation est concentrée dans ce cas sur les unités non acquises – du moins si elle souhaite conserver les unités acquises (mais le volume horaire min. d'enseignement doit respecter le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 (pour un contrat de 12 mois supplémentaires, 675 h d'enseignement en CFA).

Article L6222-11 Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019

[Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 13 \(V\)](#)

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

Dans ce cas, indiquez dans le contrat d'apprentissage :

- Situation avant contrat : 4 Contrat d'apprentissage
  - Parcours de formation antérieur de l'apprenti :
    - Diplôme : 54 - BTS
    - Dernière année ou classe suivie par l'apprenti : 22 – L'apprenti a suivi la 2<sup>ème</sup> année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens)
  - Le contrat : 22 Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur (si le souhait de l'apprentie est de changer d'employeur)
2. Si l'apprentie est en première année, et souhaite "redoubler" en changeant d'école et de contrat d'apprentissage .... en principe, le redoublement en cours d'année n'est pas possible en apprentissage (sauf le cas échéant l'accord de l'OPCO en tant que financeur, et des parties prenantes : apprentie et employeur). Toutefois, si c'est la volonté de l'apprentie, je ne vois pas ce qui ferait obstacle à ce changement, si l'apprentie trouve un nouvel employeur prêt à lui signer un contrat pour deux ans, un CFA prêt à l'accueillir pour cette même durée et après positionnement pédagogique (proposition durée de 2 ans compte tenu du niveau initial de compétences).

Dans ce cas, indiquez dans le contrat d'apprentissage :

- Situation avant contrat : 4 Contrat d'apprentissage
- Parcours de formation antérieur de l'apprenti :
  - Diplôme : 54 - BTS
  - Dernière année ou classe suivie par l'apprenti : 12 - L'apprenti a suivi la 1<sup>ère</sup> année du cycle mais ne l'a pas validé - s'il s'agit par exemple d'un abandon de formation ...
- Le contrat : 23 Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu.

Nous vous demandons de bien vouloir accorder une dérogation à ... afin de la maintenir en 1<sup>ère</sup> année de BTS NDRC en apprentissage. En effet cette dernière a eu beaucoup d'absences durant sa première année de BTS, dû à des problèmes familiaux très lourds à porter pour une jeune fille, qui ont fortement impacté sa formation, Mme ... a émis le souhait de refaire une première année avec l'accord de son employeur, qui s'engage à lui prolonger son contrat d'apprentissage (ci-joint mail de l'employeur). Nous vous remercions par avance de bien vouloir accorder cette dérogation à notre apprentie, afin que nous puissions l'accompagner au mieux vers la diplomation.

Le redoublement est spécifique au format scolaire. En apprentissage, il se heurte généralement au refus de l'OPCO (financeur). Le code du travail autorise seulement une prolongation de la durée du contrat d'un an dans le cas d'un échec à l'examen.

Egalement, et depuis la loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" (5 septembre 2018), le Rectorat n'a plus à donner d'avis ni de dérogation (...).

### 1.51 Le redoublement après un échec à l'examen

**Une précision importante s'agissant des redoublements** : une alternative peut être proposée aux apprentis redoublants, pour lesquels les épreuves non acquises à la session d'examen relèvent des modalités de contrôle en cours de formation (CCF), donc dans le cas de formations habilitées au CCF. Il peut leur être proposé un contrat de 6 mois (septembre / octobre N à mars / avril N+1) avec un volume

horaire d'enseignement en CFA calculé au prorata temporis (soit dans l'exemple d'un BTS, 337 h) et concentré sur les épreuves non acquises à l'examen, complété selon le cas par des modules répondant aux besoins des apprentis (renforcement dans les domaines généraux et/ou professionnels, accompagnement du projet de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle, etc.). Cette durée de contrat permettrait de couvrir la session de délibération des examens de la campagne de printemps de la VAE (sur la base de la circulaire du 25 avril 2022 - cf fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)", page 11), ce qui permettrait d'acter la diplomation des candidats à l'issue de ce jury et donc sans attendre la session de juin / juillet. Un point de vigilance : se concerter au préalable avec la DEC du rectorat pour en valider le principe.  
Ces éléments visent spécifiquement le CFA, et ne peuvent s'entendre que dans le cas d'épreuves non acquises à l'examen pouvant relever du CCF.

Dans le cadre de notre BTS CCST en alternance, nous accueillons un redoublant cette année.

N'étant pas familière avec ce cas ni avec la procédure à suivre, je recherche des informations et surtout un contact pour vérifier les épreuves qu'il doit obligatoirement présenter et celles dont il peut être dispensé.

Sauriez-vous à qui je dois m'adresser pour vérifier ces informations ?

Tout simplement ....

Depuis le FIL d'actualités (par exemple, [celui d'Octobre](#))

Dans l'[annuaire des inspecteurs et service des examens et concours](#) (au verso, parties "dernières mises à jour")

Dans l'onglet DEC (pour division des examens et concours)

Aix- Marseille	Chantal ROLLAND	Gestionnaire DIEC : BTS MECP - Bureau des examens de CCST- CG - l'enseignement supérieur DSAA - DN MADE	<a href="mailto:chantal.rolland@ac-aix-marseille.fr">chantal.rolland@ac-aix-marseille.fr</a>	04 42 91 72 06
-------------------	-----------------	--	--	----------------

Sur la question des apprentis redoublants, je vous invite à consulter la fiche ressource "Positionnement pédagogique en apprentissage", pages 25 et 26.

Un apprenti a subi un nouvel échec à son examen (après la prolongation d'un an de son contrat suite à un premier échec).

Peut-il prolonger encore d'un an son contrat ?

La réglementation en la matière est claire :

"En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel, l'apprentissage peut être prolongé **pour une durée d'un an au plus** :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que, dans cette situation, l'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage".

Il n'est donc pas possible pour cet apprenti d'être inscrite de nouveau sous le statut d'apprenti à la suite de son 2ème échec à l'examen. En principe, l'OPCO n'aurait pas dû accepter son financement.

Une alternative à proposer selon moi au CFA : basculer la jeune sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (à finaliser avec l'OPCO).

Ou étudier la piste de la VAE dans le cadre de [la « nouvelle » VAE...](#)

Nous avons des apprentis qui ont échoué au BTS et souhaitent refaire leur seconde année pour se présenter en 2024.

Y a-t-il un process à suivre au niveau de l'Education Nationale ou leur statut de « redoublant » sera-t-il identifié automatiquement lors de leur inscription aux épreuves ?

Le CERFA doit indiquer :

Apprenti - situation avant contrat : 4 - Contrat d'apprentissage

Parcours de formation antérieur :

- Diplômes : 54 - BTS

- Dernière année ou classe suivie par l'apprenti : 22 - l'apprenti a suivi la 2ème année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens)

Le contrat : Avenant 33- Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti.

Pour l'inscription de l'apprenti à l'examen de la session 2024, vous devrez présenter son CERFA et son relevé de notes dans lequel apparaissent les dispenses d'épreuves (si dispense il y a).

Je profite de ce message et du sujet sur lequel vous m'interpellez pour vous rappeler l'existence de la fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)" pages 21 et 22.

Nous avons sur plusieurs sites des apprentis redoublants ayant échoué à leurs examens. Pouvons-nous proroger d'un an supplémentaire leur contrat ? Les OPCO contactés y sont favorables....

Je suis interpellé par un CFA sur la possibilité de renouveler la prorogation d'un an à la suite d'un nouvel échec à l'examen.

Le Code du travail permet effectivement de proroger d'un an la durée du contrat à la suite d'un échec à l'examen.

Référence :

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que, dans cette situation, l'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage.



Exemple : un apprenti avait signé un premier contrat à 28 ans. Il échoue à l'obtention du diplôme visé par le contrat à 30 ans. Il peut signer un nouveau contrat.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1er avril.

[Article D6222-1-2 du Code du travail](#)

La DGEFP questionné sur le sujet précise que ce n'est pas possible en droit, et ce même avec l'accord d'un OPCO.

Si la personne concernée remplit toujours les conditions pour (re)devenir apprenti, et que l'entreprise éventuelle remplit également les conditions légales et réglementaires (maître d'apprentissage, notamment), il convient de refaire un nouveau contrat d'apprentissage.

Le précédent contrat d'apprentissage n'ayant pas réalisé son objet, il ne sera pas pris en compte pour la rémunération de ce nouveau contrat d'apprentissage.

L'année prochaine, nous aurons quelques redoublants qui ont fait la totalité de la formation en apprentissage avec 1350h mais qui n'ont pas validé leur BTS. Cependant, ils ont validé certaines matières qu'ils n'ont plus besoin de repasser. Je voulais savoir lors de la signature de leur nouveau contrat sur 1 an, est-il possible de faire un planning plus réduit avec un nombre d'heures inférieures à 675h ? Y a-t-il un minimum d'heures à faire en formation ? Peuvent-ils faire les heures en entreprise ?

Vous trouverez toutes les réponses à votre question dans cet extrait de la fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)" pages 21 et 22. Je vous remercie de respecter strictement ces points de vigilance.

Un point : à ce stade, la délégation à l'entreprise n'est pas possible. L'expérimentation en cours avec l'ARACT PACA visera à professionnaliser progressivement les acteurs ....

« Le cas des redoublements suite à un échec à l'examen

L'article L6222-11 autorise la prorogation du contrat d'apprentissage pour une durée d'un an au plus suite à un échec aux examens :

« En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus : 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ; 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret ».

**Point de vigilance n°1** : Toute dispense d'épreuves est à vérifier auprès du rectorat (service des examens et concours), dans le doute et pour éviter toute mauvaise surprise au moment de l'inscription de l'apprenti à l'examen.

**Point de vigilance n°2** : Le volume horaire minimum d'enseignement en CFA s'apprécie en fonction de la durée du contrat.

**Dans le cas d'un prolongement du contrat suite à un échec à l'examen, le volume horaire d'enseignement sera fixé uniquement en référence au décret n°2020-624 du 22 mai 2020.**

Des CFA ont pu avoir recours à un article du Code du travail abrogé depuis la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Article R6233-53 (abrogé) Version en vigueur du 01 mai 2008 au 09 novembre 2019 [Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

L'horaire minimum prévu à l'article [L. 6233-9](#) ne peut être inférieur à 240 heures par an en cas de prolongation de l'apprentissage pour une durée d'une année.

Il est vrai que certains sites font encore référence à ce volume horaire minimum (par exemple : <https://lapprentissage.re/un-cfa/la-formation-en-cfa/> ou ici : <http://www.cfa-creap.com/medias/File/faq/FICHE25.pdf>).

C'est une erreur et le volume horaire d'enseignement min. en CFA sera calculé au prorata temporis de la durée du contrat, dans le respect du décret n°2020-624 du 22 mai 2020.

Par exemple

- Pour des contrats de 12 mois : 400 h en CAP, MC, BP / 675h en bac pro, BMA et BTS.
- Pour des contrats par exemple de 10 mois : 333h en CAP, MC, BP / 562h en bac pro, BMA et BTS (prorata-temporis – voir supra).

**Dès lors, tout contrat d'apprentissage ne respectant pas ce volume horaire min. d'enseignement en CFA pourrait être assimilé à du travail dissimulé et être requalifié en contrat de travail de droit commun (CDI).**

**Pour rappel également**, le document préparatoire de la rentrée 2022 ([FIL ROUGE 2022-2023](#)) souligne dans sa première page, un objectif fixé dès février 2022 :

« Pour les inscriptions à la prochaine session d'examen (2023), tous les CFA sont informés des dispositions suivantes :

- Aucun CERFA ne respectant pas les volumes horaires minimum d'enseignement en CFA ne sera désormais accepté par le rectorat.
- Tout aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) ne faisant pas l'objet de la signature d'une convention tripartite (dans le respect des dispositions du décret 2020-372 du 30 mars 2020) sera refusé ».

**Point de vigilance n°3** : Le cas spécifique des formations habilitées au CCF

Le cas sera différent pour les formations habilitées au CCF. Selon la [circulaire du 25-4-2022](#), pour les actions de formation par apprentissage, les organismes de formation habilités à la pratique du contrôle en cours de formation (CCF) pourront mobiliser toutes les souplesses proposées par ce mode certificatif pour articuler de façon personnalisée parcours de formation et parcours de certification de chaque apprenti.

Par conséquent, à la suite d'un échec à l'examen en raison d'unités certificatives en CCF non acquises (exclusivement), une prorogation de 6 mois du contrat d'apprentissage peut être signée pour permettre :

- à l'apprenti de passer de nouveau ses épreuves en CCF
- au rectorat de solliciter le jury de délibération de la VAE de printemps pour acter la diplomation de l'apprenti dans le cas où les unités restantes sont acquises.

**Point de vigilance n°4** : Ce volume horaire min. d'enseignement s'entend en CFA et/ou dans d'autres structures de formation par délégation, y compris dans l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage. Cette délégation de formation à l'entreprise est fortement conditionnée.

Toutes les conditions sont explicitées dans la fiche ressource « [Formation en situation de travail en apprentissage](#) », et tout CFA déléguant une partie de la formation à l'entreprise reste pédagogiquement responsable du contenu d'enseignement en entreprise.

**Point de vigilance n°5 : Le CFA est tenu de proposer un parcours individualisé aux apprentis dont le contrat est prorogé en raison de l'échec à l'examen**

En effet, il revient au CFA de proposer un parcours de formation aménagé compte tenu du positionnement des apprentis, en respectant dans tous les cas le volume horaire min. d'enseignement mais avec des contenus qui peuvent, au-delà de la préparation aux épreuves qui ne font pas l'objet d'une dispense à l'examen, leur permettre :

- de consolider des compétences,
- en développer de nouvelles (par exemple en lien avec leur projet professionnel),
- voire leur permettre d'acquérir des certifications complémentaires qui seront autant d'atouts supplémentaires à faire valoir dans son CV (certifications TOEIC, PIX, ...).

En CAP ou encore en baccalauréat professionnel plus particulièrement, la dispense d'épreuves de l'enseignement général ne signifie pas pour autant la maîtrise suffisante par tous les apprentis des connaissances et compétences nécessaires et suffisantes en français et en mathématiques – physique – chimie pour réussir le diplôme, et plus encore leur insertion professionnelle ou leur poursuite d'études. De manière plus générale, toute dispense d'épreuves à l'examen ne signifie pas pour autant que l'apprenti, à la suite de son positionnement, n'a pas besoin d'approfondir voire de consolider certains apprentissages. C'est le cas notamment des enseignements généraux, le cas le plus fréquent de dispenses, pour développer des compétences plus transversales (« soft skills ») et sécuriser les continuités de parcours.

Dans le cadre de la mise en œuvre prochainement de formations au(x) BTS par la voie de l'apprentissage, pouvez-vous SVP :

- nous confirmer qu'un candidat déjà titulaire d'un BTS (et qui bénéficie alors de dispenses d'unités comme les unités d'enseignements généraux) peut effectuer un apprentissage en 1 an (minimum 675 heures de formation en CFA) ? *Le niveau initial de compétences serait alors justifié par l'obtention d'un BTS ...*

**SI OUI : des démarches spécifiques pour justifier de la réduction de la période d'apprentissage sont-elles à effectuer auprès du rectorat avant la contractualisation du contrat d'apprentissage ?**

- nous indiquer les pièces à fournir au moment de l'inscription : CERFA + diplômes ?

Je vous invite, si vous ne connaissez pas encore cette fiche ressource (mais je pourrais questionner la veille de votre CFA), à consulter la fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)" pages 21 et 22.

Un point : à ce stade, la délégation à l'entreprise n'est pas possible. L'expérimentation en cours avec l'ARACT PACA visera à professionnaliser progressivement les acteurs ....

Donc en résumé,

- positionnement pédagogique pour acter les aménagements (réduction et contenu de formation) - à conserver comme preuve
- bien contrôler auprès du service des examens et concours, que le candidat sera bien dispensé des certaines épreuves
- bien respecter le volume horaire min. d'enseignement
- pas de pièces complémentaires à présenter : CERFA et diplômes. Toujours extrait de la fiche page 20 : "La convention tripartite n'est pas requise lorsque : (...) Le contrat d'apprentissage est prolongé en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé (article L.6222-11 du Code du travail).

Je me permets de vous contacter suite à une question d'une entreprise, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

L'apprentie a eu un premier contrat d'apprentissage avec cette entreprise de 2020 à août 2022 en BTS (...).

Ayant échoué à l'examen, il y a eu prolongation du contrat d'un an. Apparemment, l'apprentie concernée est prête pour passer les examens en mai 2023. L'entreprise souhaite savoir s'il est possible qu'elle soit plus présente en entreprise, et moins en OF jusqu'au passage des examens en mai. Est-ce possible selon vous au niveau réglementaire ?

Ma réponse courte en suivant, et des éléments plus précis pour éclairer ma réponse en bas de mon message si besoin :

Le volume horaire minimum d'enseignement en CFA s'apprécie en fonction de la durée du contrat. Dans le cas d'un prolongement du contrat suite à un échec à l'examen, par exemple pour une durée d'un an, ce volume horaire minimum à respecter pour un BTS est de 675h. Il n'existe aucune dérogation en la matière, y compris si l'apprentie en question a des dispenses d'épreuves.

Un point qui me semble important : tout contrat d'apprentissage ne respectant pas ce volume horaire min. d'enseignement en CFA pourrait être assimilé à du travail dissimulé et être requalifié en contrat de travail de droit commun (CDI).

Il revient dès lors au CFA de proposer un parcours de formation aménagé compte tenu de sa situation, en respectant dans tous les cas ce volume horaire min. d'enseignement mais avec des contenus qui peuvent, au-delà de la préparation aux épreuves qu'elle aura à passer à l'examen, et compte tenu de son positionnement, lui permettre de consolider des compétences, en développer de nouvelles (par exemple en lien avec son projet professionnel) voire lui permettre d'acquérir des certifications complémentaires qui seront autant d'atouts supplémentaires à faire valoir dans son CV (certifications TOEIC, PIX, ...).

**Le détail en suivant :**

Tout d'abord, je souhaiterais vous alerter sur la référence dans certains sites à des articles du Code du travail pourtant abrogés suite à la publication de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». C'est le cas par exemple de [l'article R6233-53](#). De fait, certains CFA avaient coutume d'appliquer ce principe valable avant la Loi : « L'horaire minimum prévu à l'article [L. 6233-9](#) ne peut être inférieur à 240 heures par an en cas de prolongation de l'apprentissage pour une durée d'une année ». Or, d'autres dispositions ont été fixées depuis la promulgation de la Loi.

S'agissant des volumes horaires d'enseignement, l'article L6211-2 précise : « La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23. 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 ».

S'agissant du Ministère de l'Éducation nationale en tant que Ministère certificateur, le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 définit de manière très précise les volumes horaires min. d'enseignement en CFA

« Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :

- CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)

- Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1an)
- Mention complémentaire : 400 heures (1 an)
- Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)
- BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)

Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage ».

Les volumes horaires min. d'enseignement en CFA sont donc calculés en fonction de la durée du contrat d'apprentissage :

- Pour des contrats de 12 mois : 400 h en CAP, MC, BP / 675h en bac pro, BMA et BTS.
- Pour des contrats par exemple de 10 mois : 333h en CAP, MC, BP / 562h en bac pro, BMA et BTS (prorata-temporis). Etc.

La fiche ressource régionale intitulée "[Positionnement pédagogique en apprentissage](https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download)" à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download> (et en particulier la page 19) propose des compléments qu'il me semble utile et nécessaire de partager de nouveau :

*"Le cas particulier des dispenses d'unités à l'examen*

Un OF-CFA est en droit de proposer un programme de formation restreint aux disciplines et dispositifs d'enseignement relevant des unités pour lesquelles il est inscrit à l'examen, mais dans le respect des volumes horaires d'enseignement fixés par décret par le Ministère certificateur.

Nota bene : Toute dispense d'épreuves est à vérifier auprès du rectorat (service des examens et concours), dans le doute et pour éviter toute mauvaise surprise au moment de l'inscription de l'apprenti à l'examen.

En CAP ou encore en baccalauréat professionnel plus particulièrement, la dispense d'épreuves de l'enseignement général ne signifie pas pour autant la maîtrise suffisante par tous les apprentis des connaissances et compétences nécessaires et suffisantes en français et en mathématiques – physique – chimie pour réussir le diplôme, et plus encore leur insertion professionnelle ou leur poursuite d'études.

De manière plus générale, toute dispense d'épreuves à l'examen ne signifie pas pour autant que l'apprenti, à la suite de son positionnement, n'a pas besoin d'approfondir voire de consolider certains apprentissages. C'est le cas notamment des enseignements généraux, le cas le plus fréquent de dispenses, pour développer des compétences plus transversales (« soft skills ») et sécuriser les continuités de parcours.

Aussi, le contenu du programme de formation, au-delà des épreuves à présenter à l'examen, tiendra compte du parcours antérieur de l'apprenti, de son niveau initial, des éventuels besoins qui en découleraient et de son projet personnel et professionnel (résultant du positionnement, obligatoire à l'entrée en apprentissage) (...) ».

Je souhaite enfin rappeler que le document préparatoire de la rentrée 2022 ([FIL ROUGE 2022-2023](#)) souligne dans sa première page, un objectif fixé dès février 2022 :

« Pour les inscriptions à la prochaine session d'examen (2023), tous les CFA sont informés des dispositions suivantes :

Aucun CERFA ne respectant pas les volumes horaires minimum d'enseignement en CFA ne sera désormais accepté par le rectorat.

Tout aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) ne faisant pas l'objet de la signature d'une convention tripartite (dans le respect des dispositions du décret 2020-372 du 30 mars 2020) sera refusé ».

Nous avons une question concernant le volume horaire de formation pour un candidat redoublant en apprentissage en BTS.

Le volume horaire de formation peut-il être inférieur à 675h quand le candidat possède des bénéfiques de notes ?

Auquel cas, ce volume se calcule-t-il en fonction des volumes horaires définis dans les référentiels de spécialités ?

La réponse en suivant.

Je souhaite vous questionner au sujet du redoublement d'un apprenti. Je lis dans le document « Etude de cas » :

"Si l'apprentie a échoué à son examen, elle peut proroger la durée de son contrat d'apprentissage d'un an au plus en conservant le même employeur, en changeant d'employeur voire en changeant de CFA. Sa formation est concentrée dans ce cas sur les unités non acquises – du moins si elle souhaite conserver les unités acquises (mais le volume horaire min. d'enseignement doit respecter le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 (pour un contrat de 12 mois supplémentaires, 675 h d'enseignement en CFA). "

Est-ce à dire qu'il n'est pas possible de signer une convention tripartite faisant état des unités acquises permettant de réduire la durée en CFA tout en respectant le minima de temps fixé à 25% de la durée du contrat ?

La réponse est non. Ce serait considéré comme du "travail dissimulé".

La seule solution : diminuer la durée du contrat d'apprentissage (dans la limite du calendrier de l'examen, et de la date de démarrage du cycle de formation).

Voir la réponse faite en suivant.

En effet, les candidats en CAP/BP ont la possibilité de faire au minimum 240 heures par an en cas de redoublement (enfin...si la loi n'a pas changé). Les candidats en BTS ou en BAC PRO ont-ils cette même possibilité que les CAP? Et si oui, y a-t-il, à l'instar des CAP/BP, un nombre minimum d'heures de formation à réaliser en CFA?

**Je souhaiterais vous alerter sur le risque que vous prenez à faire référence à un article abrogé ....**

Questionné depuis plusieurs jours sur le sujet des redoublants en apprentissage, je souhaiterais vous alerter sur la référence dans certains sites à des articles du Code du travail pourtant abrogés suite à la publication de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

C'est le cas par exemple de [l'article R6233-53](#).

De fait, certains CFA avaient coutume d'appliquer ce principe valable avant la Loi : « *L'horaire minimum prévu à l'article [L. 6233-9](#) ne peut être inférieur à 240 heures par an en cas de prolongation de l'apprentissage pour une durée d'une année* ».

Or, d'autres dispositions ont été fixées depuis la promulgation de la Loi.

S'agissant des volumes horaires d'enseignement, l'article L6211-2 précise : « *La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23. **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*** ».

S'agissant du Ministère de l'Éducation nationale en tant que Ministère certificateur, le décret n°2020--624 du 22 mai 2020 définit de manière très précise les volumes horaires min. d'enseignement en CFA

« Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :

- CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1an)
- Mention complémentaire : 400 heures (1 an)
- Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)
- BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)

Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage ».

Les volumes horaires min. d'enseignement en CFA sont donc calculés en fonction de la durée du contrat d'apprentissage :

- Pour des contrats de 12 mois : 400 h en CAP, MC, BP / 675h en bac pro, BMA et BTS.
- Pour des contrats par exemple de 10 mois : 333h en CAP, MC, BP / 562h en bac pro, BMA et BTS (prorata-temporis). Etc.

La fiche ressource régionale intitulée "Positionnement en apprentissage et durées de formation" à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download> (et en particulier la page 19) propose des compléments qu'il me semble utile et nécessaire de partager de nouveau :

#### **"Le cas particulier des dispenses d'unités à l'examen"**

Un OF-CFA est en droit de proposer un programme de formation restreint aux disciplines et dispositifs d'enseignement relevant des unités pour lesquelles il est inscrit à l'examen, mais dans le respect des volumes horaires d'enseignement fixés par décret par le Ministère certificateur.

Nota bene : Toute dispense d'épreuves est à vérifier auprès du rectorat (service des examens et concours), dans le doute et pour éviter toute mauvaise surprise au moment de l'inscription de l'apprenti à l'examen.

En CAP ou encore en baccalauréat professionnel plus particulièrement, la dispense d'épreuves de l'enseignement général ne signifie pas pour autant la maîtrise suffisante par tous les apprentis des connaissances et compétences nécessaires et suffisantes en français et en mathématiques – physique – chimie pour réussir le diplôme, et plus encore leur insertion professionnelle ou leur poursuite d'études.

De manière plus générale, toute dispense d'épreuves à l'examen ne signifie pas pour autant que l'apprenti, à la suite de son positionnement, n'a pas besoin d'approfondir voire de consolider certains apprentissages. C'est le cas notamment des enseignements généraux, le cas le plus fréquent de dispenses, pour développer des compétences plus transversales (« soft skills ») et sécuriser les continuités de parcours.

Aussi, le contenu du programme de formation, au-delà des épreuves à présenter à l'examen, tiendra compte du parcours antérieur de l'apprenti, de son niveau initial, des éventuels besoins qui en découleraient et de son projet personnel et professionnel (résultant du positionnement, obligatoire à l'entrée en apprentissage) (...) ».

Je souhaite enfin rappeler que le document préparatoire de la rentrée 2022 ([FIL ROUGE 2022-2023](#)) souligne dans sa première page, un objectif fixé dès février 2022 :

« Pour les inscriptions à la prochaine session d'examen (2023), tous les CFA sont informés des dispositions suivantes :

- Aucun CERFA ne respectant pas les volumes horaires minimum d'enseignement en CFA ne sera désormais accepté par le rectorat.
- Tout aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) ne faisant pas l'objet de la signature d'une convention tripartite (dans le respect des dispositions du décret 2020-372 du 30 mars 2020) sera refusé ».

J'ajoute le point suivant : Par ailleurs, tout contrat d'apprentissage ne respectant pas ce volume horaire min. d'enseignement en CFA pourrait être assimilé à du travail dissimulé et être requalifié en contrat de travail de droit commun (CDI).

Un apprenti ayant échoué à l'examen peut proroger d'un an la durée de son contrat d'apprentissage, avec le même employeur ou un employeur différent. Mais peut-il différer d'un an cette prorogation de la durée de son contrat (l'apprenti souhaiterait faire "une pause" d'un an), avec le même employeur (si l'employeur est d'accord) ou avec un autre employeur ?

(Réponse apportée par la DGEFP) Non, pas avec le même employeur, car c'est un « renouvellement » de contrat.

Ce sera concevable avec un nouveau contrat conclu alors plus tard avec un employeur différent (ou le même), mais pas dans le cadre d'un « redoublement » stricto sensu.

Dans les articles du Code du travail D6222-1 et D6222-2, et même si ce cas n'est pas explicité, faut-il penser qu'aucune limite d'âge ne s'applique dans le cas d'un apprenti ayant échoué à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé ? Bien entendu, on peut estimer que la limite d'âge ne sera pas atteinte (par exemple les 35 ans que l'article D6222-1 indique) compte tenu de la durée de cet avenant (un an au plus).

(Réponse apportée par la DGEFP) Il faut considérer le sujet au cas par cas en fonction du motif invoqué.

Enfin, un redoublement après un deuxième échec à l'examen est-il possible ? Pour éventuellement passer les unités non encore obtenues ...

(Réponse apportée par la DGEFP) Non.

Je souhaitais avoir votre éclairage sur une question qui nous est posée de manière récurrente.

Un apprenti qui aurait été absent sans justificatif, aux épreuves d'examen a-t-il le droit de signer une prorogation de contrat (avec la même entreprise) ou un nouveau contrat (avec une nouvelle entreprise) dans le but de valider son examen ?

- Dans le bulletin académique spécial examens professionnels session 2022 ([BA n°460 d'avril 2022](#)), les absences pour des raisons injustifiées ou justifiées donnent lieu à des traitements différents :
  - Pour des raisons injustifiées : "Un candidat est porté « AB » (absent) lorsqu'il n'a pas justifié son absence à une ou plusieurs épreuves ou unités constitutives du diplôme. Conséquence de l'absence injustifiée : le diplôme ne pourra pas être délivré". Toutefois, l'absence à une épreuve ne correspond pas systématiquement à la non délivrance du diplôme. C'est le cas par exemple pour l'oral du chef d'oeuvre ("L'absence à l'oral du chef d'oeuvre n'entraîne pas la non-délivrance de diplôme mais l'attribution de la note 0"), ou encore "pour le CAP, la mention « AB » à une sous épreuve (exemple : la PSE) n'empêche pas la délivrance du diplôme".
  - Pour des raisons justifiées : "L'absence justifiée d'un candidat à une ou plusieurs unités donne lieu à l'attribution de la note zéro à l'unité ou aux unités concernées. La moyenne du candidat est alors calculée avec la note zéro. S'il obtient la moyenne générale

requis pour l'obtention du diplôme avec la note zéro, le diplôme lui sera attribué. S'il n'obtient pas la moyenne générale requise pour l'obtention du diplôme avec la note zéro, le diplôme ne peut pas lui être délivré".

- La non délivrance du diplôme consécutif à une absence sans justificatif est assimilée à un échec à l'examen.
- L'article L6222-11 prévoit la prolongation la durée du contrat initial (sans recours à une convention tripartite) dans le cas d'un échec à l'examen : "En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus : 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ; 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret".

Dans le nouveau contrat d'apprentissage, dans la partie "Le contrat", "Type de contrat ou d'avenant", cochez la case "33 - Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti".

Le cas d'un apprenti scolarisé lors de la session 2020/2021 au CFA ... pour un CAP ....

Son contrat d'apprentissage n'a semble-t-il pas été rompu, et il est toujours chez le même employeur.

Il a raté son CAP et souhaitait reprendre sa scolarité au CFA ... pour représenter son examen à la session 2022.

Le CFA lui dit que ce n'est pas possible (sans plus d'explications concrètes) et renvoie le candidat vers le rectorat, expliquant qu'il leur appartient de décider de sa situation.

Un candidat peut-elle redoubler dans le même CFA ou y-a-t-il des conditions particulières?

Le contrat d'apprentissage est signé pour une durée déterminée. En règle générale, pour un CAP, il est de deux ans (sauf réduction de la durée du contrat suite à un positionnement). Il devient caduc à l'issue de la date de fin du contrat.

Un article du Code du travail prévoit la possibilité de prolonger la durée du contrat initial (sans recours à une convention tripartite spécifique entre le CFA, l'apprenti et l'entreprise) dans le cas d'un échec à l'examen.

Article L6222-11 Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 13 (V)

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

Vous noterez qu'il n'a pas d'obligation réglementaire qui obligerait un CFA à accueillir cet apprenti une année supplémentaire (ce qui n'est pas le cas pour des titres professionnels).

Quelles alternatives possibles ?

Choix 1 : questionner le CFA et lui rappeler qu'il sera dans l'obligation d'afficher ses taux de résultat (Certification qualité obligatoire), et que le fait de ne pas l'accepter pour une année supplémentaire diminuera d'autant son taux de réussite au diplôme.

Choix 2 : questionner l'entreprise pour savoir si elle maintient sa volonté de prolonger la durée du contrat d'un an supplémentaire. Et dans ce cas, lui demander d'agir auprès du CFA ....

Choix 3 : si l'entreprise ne souhaite prolonger la durée du contrat, chercher une autre entreprise .... et un nouveau CFA. Ses recherches peuvent couvrir les CFA privés et publics

Choix 4 : si elle souhaite terminer sa formation sous statut scolaire, et dans le cadre de l'obligation de formation pour les 16 - 18 ans, elle peut faire une demande auprès des services de l'information et de l'orientation de son département (DSDEN ...).

## 1.52 Les documents pédagogiques à utiliser

Quels sont les modèles pédagogiques à utiliser dans la mise en œuvre d'une formation par apprentissage (exemple : le livret d'apprenti) ?

Il n'existe pas de modèle type proposé par exemple par le Ministère de l'éducation nationale, en tant que ministère certificateur.

Par contre, il existe des ressources qui peuvent être des supports utiles et nécessaires dans la conception de vos supports.

C'est le cas par exemple du livret d'apprentissage, pour lequel l'académie de Nantes a produit un repère intéressant (« [Repères pour la conception des livrets d'apprentissage](#) » - mars 2021).

Sur ce sujet, je vous rappelle le travail d'accompagnement proposé dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans le cadre du programme annuel de contrôle et d'accompagnement 2022-2023 (dont sur le livret d'apprentissage en lien avec la priorité n°4). Le [FIL d'actualité](#) fait l'écho régulièrement de cette offre. Le travail spécifique sur le tableau stratégique de formation (TSF) devrait permettre de revoir en profondeur le contenu des livrets d'apprentissage. Voir pour plus de détails la [fiche pratique « TSF »](#), et notamment la dernière partie.

Pour plus de détail sur le livret d'apprentissage, voir le [Guide régional de l'apprentissage](#) (annexe : Précis sur le livret d'apprentissage).

Autre conseil : se rapprocher des OPCO, qui produisent parfois ou recommandent des documents modèles. Par exemple sur le livret d'apprentissage, et leur version dématérialisée, ils peuvent être de bons conseils pour le choix du prestataire.

## 1.53 La rédaction d'un CERFA

Source « Les livrets détachables de l'apprentissage » du 25 novembre dernier.

En page 87 il est dit pour un baccalauréat professionnel que :

**La durée de la formation nécessaire à la préparation du baccalauréat professionnel par la voie de l'apprentissage dispensée en centre de formation d'apprentis est au moins égale à 1 850 heures conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail.**

**En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage à deux ans ou à un an dans les conditions fixées par le troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, cette durée de formation ne peut être inférieure, respectivement, à 1 350 heures ou à 675 heures.**

Nous avons une UFA qui est mixité des parcours et qui propose à ses lycéens/apprentis la première année sous statut scolaire et les 2 dernières sous statut d'apprenti (parcours de type 1+2 – page 112) pour ceux qui le souhaitent.

J'ai dit à mon UFA que la durée de formation minimum pour les 2 années en contrat d'apprentissage devait être de 1350 heures.

Actuellement la durée annuelle de formation dispensée par l'UFA est de 665 h/an soit un total de 1995 h pour les 3 années (tout parcours confondu).

Selon moi, en raison du parcours de type (1+2) le contrat d'apprentissage portant seulement sur 2 ans, la durée de formation devrait être de 1350 heures au minimum sur ces 2 années.

Pouvez-vous me dire si le nombre total d'heures dispensées en centre (tout statut confondu) l'emporte ou non ?

Dans l'affirmative, dois-je sur le CERFA indiquer dans la « Durée de la formation » le nombre d'heures total (1995) ou uniquement le nombre d'heures de formation en apprentissage.

Mes réponses ne peuvent valoir que pour le Ministère certificateur et pour l'inscription de l'apprenti à l'examen, et elles devront être confirmées auprès de votre OPCO qui contrôle le contrat avant de l'enregistrer .....

Le volume horaire minimum de formation est calculé en fonction de la durée du contrat.

Donc pour un contrat de 2 ans pour un bac pro, il sera de 1350 h minimum.

S'il s'agit bien d'une mixité de parcours, dans le même diplôme, la même spécialité professionnelle et le même cycle de formation, la convention tripartite n'est pas obligatoire (cf fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)").

Indiquez dans le CERFA :

dans la partie "L'apprenti(e)" :

situation avant contrat : 1 - Scolaire

parcours de formation antérieur - Diplôme : 44 - Bac pro / Dernière année ... : 11 - L'apprenti a suivi la 1ère année et l'a validée

dans la partie "Le contrat"

11 - Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti

dans la partie "La formation"

date du début du cycle : date de l'entrée en formation en apprentissage, soit le 1er septembre 2022 par exemple

date prévue de fin des épreuves ... : juillet 2024

durée de la formation : 1350h (ou plus si vous proposez un volume au-delà du min. fixé).

Je suis questionné par le service des examens et concours du Rectorat d'Aix-Marseille au sujet de l'inscription de vos candidats à la session d'examens 2023 à propos de l'inscription de l'un de vos apprentis.

S'agissant par exemple du contrat d'apprentissage de (.... pour le BTS NDRC je note :

Dans la rubrique "Apprenti" :

- Situation avant ce contrat : Contrat de professionnalisation
- Dernier diplôme ou titre préparé : Baccalauréat technologique
- Dernière classe ou année suivie : L'apprenti a suivi la 1ère année du cycle mais ne l'a pas validée
- Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé : BTS NDRC
- Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : Baccalauréat technologique

Ces éléments sont incohérents. Cette apprentie était-elle en contrat pro en 1ère année de BTS NDRC ? Si tel est le cas, il faudrait modifier le dernier diplôme ou titre préparé : 54 - BTS.

Dans la rubrique "Le contrat" :

Il semble que ce soit bien un nouveau contrat dont le précédent auprès d'un autre employeur a été rompu. Mais comme il s'agissait d'un contrat de professionnalisation, il aurait fallu utiliser le code : 11 - Premier contrat d'apprentissage

La date de début du contrat démarre le 2 mai 2022 pour une fin en juillet 2023.

S'il s'agit d'une mixité réelle de parcours, au sens de : l'apprenti a démarré sa formation au BTS NDRC sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, puis a basculé sous le statut d'apprenti pour passer son diplôme, alors la convention tripartite n'est pas nécessaire.

Si cela ne devait pas être le cas, l'inscription de cet apprenti à l'examen 2023 ne pourra pas être possible.

Je précise si besoin que la convention tripartite, dans les cas où elle est obligatoire, doit être annexée au CERFA du candidat.

Pour rappel,

- Ces éléments sont clairement explicités dans la fiche ressource "Positionnement en apprentissage" page 7 (Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download>).
- J'ai communiqué à de multiples reprises à tous les CFA les éléments suivants :

« Pour rappel, en 2021-2022, une attention particulière a été portée au respect par tous les CFA des volumes horaires minimum d'enseignement fixés par le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 du Ministère de l'Éducation nationale en tant que ministère certificateur (enquête auprès de l'ensemble des CFA – cf [le bilan de l'enquête](#) doublé d'un contrôle de CERFA par échantillonnage).

Pour les inscriptions à la prochaine session d'examen (2023), tous les CFA sont informés des dispositions suivantes :

- Aucun CERFA ne respectant pas les volumes horaires minimum d'enseignement en CFA ne sera désormais pas accepté par le rectorat.
- Tout aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) ne faisant pas l'objet de la signature d'une convention tripartite (dans le respect des dispositions du décret 2020-372 du 30 mars 2020) sera refusé.

Par ailleurs, tout contrat d'apprentissage ne respectant pas ce volume horaire min. d'enseignement en CFA pourrait être assimilé à du travail dissimulé et être requalifié en contrat de travail de droit commun (CDI), et être signalé à la DREETS PACA ».

(...° était effectivement en contrat de professionnalisation pour sa première année de formation en BTS NDRC et a basculé ensuite en contrat d'apprentissage. Il y a donc bien 2 erreurs : le dernier diplôme ou titre préparé à modifier : 54 en place du code 73

Et le code 11 en place du code 23 pour « type de contrat ou d'avenant ».

Nous sommes en train d'effectuer ces modifications.

Pouvez-vous nous dire si après modification, il faudra déposer sur Cyclades uniquement le dernier contrat d'apprentissage modifié ou s'il faut déposer aussi le contrat de professionnalisation ?

Il vous faut déposer les deux contrats d'alternance.

### 1.54 Le programme de formation dans les enseignements généraux

Tout jeune CFA immatriculé à la DREETS PACA, nous ouvrons une formation préparant à un diplôme de l'Education nationale. Le référentiel date des années 80, et n'a pas fait l'objet de rénovations récentes .... Nous émettons des doutes sur le contenu à enseigner dans les disciplines générales ...

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

Chacun de ces arrêtés décrit par le menu les nouvelles modalités de formation et d'évaluation, dont en CCF.

Pour tous les référentiels non rénovés depuis la publication de ces arrêtés, il conviendra de relire le règlement d'examen à la lueur de ces textes.

Il faut également noter que des dispositions particulières sont explicitées pour les épreuves d'éducation physique et sportive en CCF, selon le profil des candidats.

De même, en Brevet professionnel, le texte de référence est [l'arrêté du 3 mars 2016](#).

Il faut noter la modification des programmes d'enseignement de [mathématiques](#), de [sciences physiques et chimiques](#) 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, il convient de se référer aux bulletins officiels fixant le contenu des programmes et des épreuves.

Deux exemples

- 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.

Extrait de la fiche MEMO CCF disponible sur la page « [Evaluation en CCF](#) » (partie « Mettre en œuvre le CCF – les fiches pratiques »).

### 1.55 Le calendrier des examens

Je me permets de vous contacter ne sachant vers qui me tourner.

J'ai envoyé un mail début septembre pour demander un accès sur Cyclades pour notre Antenne d'Aix en Provence afin d'inscrire, quand le service sera ouvert, nos étudiants de cette antenne. Je n'ai pas de retour à ce jour.

Pouvez-vous m'orienter vers le bon service ?

Les serveurs ne sont pas encore ouverts ...

Pour le BTS : du 12 octobre au 15 novembre

Cf : Ouverture et clôture du registre des inscriptions aux examens - Session 2024 [DIEC983-1716.pdf](#)

Pour ces questions qui relèvent strictement du service des examens et concours, je vous remercie de vous rapprocher du ou des gestionnaires de vos diplômes.

Pour rappel, le dernier FIL (Octobre 2023) indiquait dans les dernières mises à jour, le fichier "Annuaire" dans lequel se trouve un onglet avec tous les gestionnaires.

Le [FIL spécial inscription session 2024](#) est à consulter.

Dans le cadre de l'apprentissage, nous avons une formation qui devait se terminer le 30 juin 2023 et qui finalement se terminera le 7 juillet car des dates ont dû être décalées.

Le problème, c'est que tous nos contrats de cette formation indiquent une date de fin de formation au 30.06.23.

Même si les employeurs sont ok pour ces quelques jours supplémentaires, faut-il sur le plan réglementaire, faire un avenant au contrat pour modifier la date de fin ? doit-on en informer l'OPCO ?

Nous avons plus particulièrement un problème sur un contrat dont la date de fin de formation et la date de fin de contrat sont toutes 2 au 30.06.23. Donc le jeune n'est plus apprenti, et ne peut être non plus stagiaire.

Que peut-on faire pour lui ?

Pour cette situation, ma référence est le Précis de l'apprentissage page 11

Extrait :

"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.

Toutefois, lors de la contractualisation initiale, il peut ne pas être possible de connaître le calendrier des épreuves terminales, et, à ce titre, il est permis, de prévoir une marge de sécurité d'au maximum deux mois au-delà de la date de fin prévisionnelle de ces épreuves.

Un éventuel avenant de prolongation peut ainsi être conclu lorsqu'un élément objectif le justifie, c'est-à-dire un élément ne dépendant pas de la volonté de l'employeur ou de l'apprenti.

Ainsi, par exemple lorsque la date de soutenance d'un mémoire n'est pas connue lors de la conclusion du contrat. Nombre d'établissements de l'enseignement supérieur exigeant la qualité d'apprenti lors de la soutenance, un avenant de prolongation peut être conclu (jusqu'à la date de soutenance incluse, y compris lorsqu'elle intervient après la date de début du cycle de formation suivant) afin que cette soutenance soit comprise dans la durée contractuelle en apprentissage.

Référence : article L. 6222-12 du code du travail"

L'avenant est obligatoire.

Je me permets de vous contacter suite à des questions répétées de mes élèves sur les dates des examens du CAP (...). En effet les convocations n'ont pas été éditées sur Cyclades.

Serait-il possible d'avoir une estimation de la date d'envoi des convocations ou même des épreuves en elles-mêmes?

Réponse du service des examens et concours : Je comprends votre inquiétude, les affectations sont en cours de traitement. Les candidats recevront les convocations autour des vacances de Pâques.

Je crains ne pas être forcément dans les listes pour les invitations aux réunions de préparations des examens 2023.

Savez-vous ou puis-je me procurer l'information ou bien encore à qui dois-je m'adresser pour avoir les informations et m'assurer de ne louper aucune date ?

Le FIL rouge 2022-2023 indique en priorité 1 le besoin de transmettre à chaque rentrée les contacts mails des formateurs aux inspecteurs de spécialité et disciplinaires, afin qu'ils puissent les référencer dans leurs listes de diffusion, et ainsi leur permettre de recevoir des informations relatives aux diplômes de l'Education nationale.

Sur les réunions de préparation des examens, la question relève aussi de chaque service des examens et concours et je vous encourage à vous rapprocher des gestionnaires des diplômés afin qu'ils puissent vous référencer également si besoin. En règle générale, ces réunions sont co-organisées par les inspecteurs et les DEC et ce sont les DEC qui adressent les invitations à chacun des CFA qui ont inscrits des candidats à la session d'examen. C'est pourquoi il est utile de vous rapprocher des gestionnaires de vos diplômés s'ils n'ont pas déjà connaissance de votre contact.

Pour rappel, vous trouverez les coordonnées de ces gestionnaires dans le fichier CARDEX dans lequel se trouvent également tous les inspecteurs et leurs portefeuilles diplômés.

Pour rappel, ce fichier est accessible depuis la page régionale dédiée à la mission, ou depuis chaque [FIL d'actualités](#)

Nous sommes un centre de formation spécialisé dans la formation des métiers du transport de marchandises et de voyageurs situé à (...). Nous allons mettre en place un CAP routier en alternance en septembre 2023. Comme ce sera notre 1e session dans ce type de formation, je venais vers vous pour avoir les dates d'examen de la session passée 2021-2022 afin que je puisse calquer mes dates d'examen qui auront lieu du coup en 2024, sur les dates de cette année 2022.

Pourriez svp me les communiquer ? Cela nous serait d'une grande aide.

Par ailleurs, on nous a informé qu'en fin d'année une réunion d'information devait être organisée sur les modalités d'organisation du CAP routier, notamment sur la planification des examens et jury. Est-ce le cas ? Si oui, serait-il possible d'y assister (même si notre 1e session aura lieu qu'en 2023-2024) ?

Pour répondre à votre question, vous lirez dans le Fil d'actualités (partie 3 octobre 2023), un lien vers le programme des examens de la session 2023 : [Bac, brevet, CAP, Parcoursup : le calendrier 2023](#) du CAP et de la procédure Parcoursup. [Voir le contenu](#)

En complément, je porte à votre connaissance deux liens vers les bulletins académiques sur le sujet des examens :

Le memento des examens de la session 2022 - <https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/index.php/accueil/details/id/911/p/1/ps/1/r/examens>

Inscription aux examens de la session 2022 - <https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/index.php/accueil/details/id/887/p/1/ps/1/r/examens>

Enfin, vous lirez également dans ce Fil d'actualités, une actualité permanente, celle concernant le FIL ROUGE CFA 2022-2023.

Il s'agit d'un document fixant 10 priorités pédagogiques aux CFA de la région, du moins ceux proposant dans leur offre de formation des diplômés de l'Education nationale.

Vous y lirez notamment l'extrême importance pour chaque CFA de se rapprocher du Rectorat, notamment en transmettant à chaque inspecteur de spécialité et disciplinaire, les coordonnées des formateurs intervenant dans les formations.

Pour le CAP conducteur routier marchandises, je vous indique le contact de l'inspecteur en responsabilité : Gilles BENHAMOU ([gilles.benhamou@ac-aix-marseille.fr](mailto:gilles.benhamou@ac-aix-marseille.fr)).

Vous pouvez vous rapprocher de lui.

## 1.56 [L'inscription des apprentis suite à la rupture du contrat d'apprentissage – Mise à jour 1<sup>er</sup> décembre 2023](#)

Je me permets de revenir vers vous pour une question sur la rupture de contrat d'alternance en BTS CJN.

J'ai une étudiante qui a fait 9 mois de contrat d'apprentissage au sein d'une étude notariale, le contrat a dû être rompu cet été car l'étudiante était, selon les éléments qu'elle nous a remonté, victime de harcèlement moral.

Elle est passée en CSFP mais n'arrive toujours pas à trouver de nouvelle alternance en étude, la crise de l'immobilier n'aidant absolument pas.

La question qui se pose, si elle n'arrive pas à trouver de nouvelle alternance, doit-elle faire un stage alors qu'elle a déjà fait 9 mois d'apprentissage en étude ?

Permettez-moi de vous reprendre sur les termes utilisés. On parle bien d'une apprentie et non d'une étudiante, et donc d'une salariée dans le cadre d'un contrat de travail (de type particulier selon la formule consacrée).

Permettez-moi également de m'interroger sur la nature de la rupture du contrat d'apprentissage (harcèlement moral). Je souhaiterais que vous puissiez me confirmer que le [Guide de sécurisation des parcours en apprentissage](#) (version pour acteurs publics et privés de l'apprentissage) a bien été remis à chacun de vos apprentis et aux entreprises partenaires, car vous n'évoquez pas ce point. Et le sujet du harcèlement en l'occurrence fait l'objet d'un point précis qui peut donner lieu à un signalement à l'inspection du travail (cf page 32 du Guide). Or, vous n'en faites pas état.

Je ne note pas non plus dans votre message la référence aux médiateurs de l'apprentissage qui doivent être saisis également avant toute rupture.

Pour vous répondre précisément (je précise que j'ai repris la réponse à une question similaire et disponible depuis le FIL de décembre publié hier):



- Le CFA doit compléter le CERFA P2S et le conserver. Précision : 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 (6 mois dans le contexte covid) 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). 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 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.
- Le stagiaire est accompagné dans ses démarches de recherche d'un nouvel employeur par le CFA, dans la limite des 6 mois.
- Pour rappel, les FILS mensuels sur l'apprentissage font la promotion d'un nouveau service mis en œuvre depuis septembre, dans la partie "Offre du moment"
- ② **Mobilisation régionale** pour aider les postulants à l'apprentissage rencontrant des difficultés pour trouver un employeur et/ou un CFA (Tout postulant à l'apprentissage / Tout apprenti en rupture de contrat peut déposer sa demande en renseignant un formulaire [en cliquant ici](#)).  
Sauf erreur de ma part, cette personne n'a pas déposé sa demande ou n'a pas été (encore) invité à le faire.
- Il est vivement conseillé que le postulant à l'apprentissage fasse des stages pendant les alternances en entreprise de ses collègues de promotion. Ce sera d'autant plus utile que ces stages peuvent l'aider dans sa recherche d'un nouvel employeur, et au-delà dans la préparation de son examen. Je note sur ce point que votre CFA n'avait pas répondu il y a quelques mois à l'offre faite à plusieurs reprises dans les FILS, celle permettant aux CFA de devenir prescripteur au sein de la plateforme nationale "Immersion facilitée" afin de rédiger facilement ces conventions avec les entreprises.
- Toute situation professionnelle peut servir de point d'appui pour la passation des épreuves professionnelles, celles vécues en apprentissage par les apprentis, celles vécues en stage pour les scolaires, et celles vécues en apprentissage et/ou en stage pour les apprentis en rupture de contrat.
- Il apparaît difficilement compréhensible que l'apprenti ne retrouve pas d'employeur dans un délai de 6 mois maximum. Si des éléments de contexte touchant la profession pouvaient contredire cette hypothèse, il faudrait tout faire pour proposer une alternative sous forme de stage. Si effectivement le secteur de l'immobilier accuse un fléchissement actuellement, l'activité du notaire ne peut pas se résumer à ce seul domaine (même s'il peut être dominant dans la Région ...) : actes matrimoniaux, entreprises privées, collectivités territoriales, droit rural et environnement sont autant de secteurs où le notaire exerce son métier.
- D'un point de vue réglementaire, l'apprenti est tenu de se présenter à l'examen sur la base de l'existence d'un contrat d'apprentissage. Il pourrait se présenter à l'examen après une rupture de son contrat dans un délai de 6 mois maximum, et sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Puisqu'il n'existe pas de conditions de temps passé en entreprise pour se présenter à un examen d'un diplôme de l'éducation nationale (hormis pour le BP qui demande une double condition, et de temps passé en CFA et d'expérience professionnelle), le candidat pourrait a priori se présenter à l'examen. Mais si le délai de 6 mois est dépassé au moment de passer son examen, il ne dispose plus de statut pour se présenter à l'examen ... il le pourrait éventuellement en basculant sous le statut "scolaire" mais tous les CFA ne sont pas OF. Il ne s'agit donc plus, ni d'un apprenti (au sens « sous » contrat éponyme), ni d'un stagiaire de la formation professionnelle à l'expiration du délai réglementaire de 6 mois à compter du lendemain de la rupture contractuelle... Une solution ultime possible : le CFA conserve, à ses frais ou à ceux de l'apprenant, ce dernier dans ses effectifs, selon des conditions à définir entre eux deux et dans le cadre d'une convention signée par les deux parties concernées. Ce qui fait également l'objet de questions au national est celle de l'assurance ....
- Le sujet suivant doit être encore officiellement tranché : l'apprenti en basculant sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, n'a pas à justifier d'une durée minimale de PFMP comme le prévoit le statut de stagiaire de la formation continue (car il peut faire valoir son contrat d'apprentissage).
- Enfin, pour rappel, vous avez sans doute lu dans l'édition du FIL d'actualités apprentissage de novembre 2023, qu'il peut être utile de renouveler profondément l'offre en apprentissage en lien avec les besoins des entreprises locales, qui peinent aujourd'hui à se développer faute de personnels qualifiés.

Dans le cadre de la présentation de nos étudiants nous rencontrons une problématique sur l'épreuve U6, avec un cas particulier dont je ne trouve pas la réponse dans le fil d'actualité ou la FAQ, en effet nous avons une jeune apprentie en rupture de contrat d'apprentissage avec maintien 6 mois en cfa, de ce fait elle peut potentiellement si malgré nos efforts pour l'aider à trouver un nouvel employeur ne pas avoir de nouveau contrat, cependant cette épreuve est basée sur une activité professionnelle, j'ai bien pris en compte le fait de faire à ce moment-là un signalement auprès de vos services afin de basculer le changement sous statut de « stagiaire de la formation professionnelle » ma question est la suivante concernant cette épreuve, doit-elle faire un stage pour valider son dossier ou peut-elle se servir de son expérience passée et un justificatif peut-elle fournir son cerfa d'apprentissage ?

Cette question sur le statut des apprentis en rupture de contrat à l'issue des 6 mois est étudiée en ce moment par le Ministère de l'Éducation nationale et la DGEFP.

Ce que je peux dire à ce stade :

- L'apprenti en rupture de contrat change de statut : il devient stagiaire de la formation professionnelle.
- Le CFA doit compléter le CERFA P2S et le conserver. Précision : 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 (6 mois dans le contexte covid) 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). 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 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 Cnam.

Le stagiaire est accompagné dans ses démarches de recherche d'un nouvel employeur par le CFA, dans la limite des 6 mois.

- Il est vivement conseillé que le postulant à l'apprentissage fasse des stages pendant les alternances en entreprise de ses camarades. Ce sera d'autant plus utile que ces stages peuvent l'aider dans sa recherche d'un nouvel employeur, et au-delà dans la préparation de son examen.
- Toute situation professionnelle peut servir de point d'appui pour la passation des épreuves professionnelles, celles vécues en apprentissage par les apprentis, celles vécues en stage pour les scolaires, et celles vécues en apprentissage et/ou en stage pour les apprentis en rupture de contrat.
- Il apparaît difficilement compréhensible que l'apprenti ne retrouve pas d'employeur dans un délai de 6 mois maximum. Si des éléments de contexte touchant la profession pouvaient contredire cette hypothèse, il faudrait tout faire pour proposer une alternative sous forme de stage.
- Cette question doit être encore officiellement tranchée : l'apprenti en basculant sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, n'a pas à justifier d'une durée minimale de PFMP comme le prévoit le statut de stagiaire de la formation continue (car il peut faire valoir son contrat d'apprentissage).
- D'un point de vue réglementaire, l'apprenti est tenu de se présenter à l'examen sur la base de l'existence d'un contrat d'apprentissage. Il pourrait se présenter à l'examen après une rupture de son contrat dans un délai de 6 mois maximum, et sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Puisqu'il n'existe pas de conditions de temps passé en entreprise pour se présenter à un examen d'un diplôme de l'éducation nationale (hormis pour le BP qui demande une double condition, et de temps passé en CFA et d'expérience professionnelle), le candidat pourrait a priori se présenter à l'examen ... il le pourrait éventuellement en basculant sous le statut "scolaire" mais tous les CFA ne sont pas OF. Il ne s'agit donc plus, ni d'un apprenti (au sens « sous » contrat éponyme), ni d'un stagiaire de la formation professionnelle à l'expiration du délai réglementaire de 6 mois à compter du lendemain de la rupture contractuelle... Une solution ultime possible : le CFA conserve, à ses frais ou à ceux de l'apprenant, ce dernier dans ses effectifs, selon des conditions à définir entre eux deux et dans le cadre d'une convention signée par les deux parties concernées. Ce qui fait également l'objet de questions au national est celle de l'assurance ....

Question de la DEC : Un CFA qui a une formation habilitée au CCF pour l'apprentissage, a le cas d'un apprenti qui a perdu son contrat (réglementairement il a 6 mois pour en retrouver un). Ils comprennent que cet apprenti doit être basculé en candidat formation continue, or ils n'ont pas habilitation CCF. Le candidat devrait donc préparer en mars ses épreuves en ponctuel.

Ce changement de statut de candidat à cette période de l'année est très difficile à gérer au niveau organisationnel, pour le DEC mais aussi pour les CFA.

Avons-nous mal compris la fiche ressource « Gestion de l'absentéisme » ? Pouvons-nous garder ces candidats en CCF apprenti ou devons-nous changer le statut instantanément ?

Le contenu dont vous parlez dans la fiche ressource avait été écrit l'an passé en concertation avec le service des examens et concours de l'académie d'Aix-Marseille, mais sauf erreur de ma part, n'avait pas fait forcément l'objet d'un consensus à l'échelle régionale. La situation a changé me semble-t-il depuis.

**Surtout, il laisse croire qu'en changeant de statut, les modalités d'évaluation changent. Or, ce changement de statut ne devrait en aucune manière impacter ses modalités d'évaluation (ainsi un apprenti qui était évalué en CCF, sera toujours évalué en CCF même en basculant sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle).**

Ainsi, il est proposé de réécrire la partie spécifique de la fiche ressource « [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#) » ainsi :  
*"Dans les cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage : Dans ce cas, il revient au CFA et dans le cadre de ses obligations légales (cf missions listées par le Code du travail - article L. 6231-2), 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 basculent alors sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ce statut leur permet d'être affiliés à un régime de sécurité sociale et ils peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1. Ce changement de statut ne modifie en aucune manière les modalités d'évaluation prévues lors de leur inscription à l'examen (ainsi un apprenti en rupture de contrat, inscrit dans une formation habilitée au CCF, passera ses épreuves en CCF y compris s'il devait avoir encore le statut de stagiaire de la formation professionnelle au moment des examens)".*

Cette proposition est en cours d'expertise au sein des deux services des examens et concours, et également auprès la mission nationale de pilotage des examens.

En effet, il reste une inconnue que seul ce service peut savoir : un apprenti en rupture de contrat, bascule sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il peut conserver ce statut durant un maximum de 6 mois, et est accompagné par son CFA pour trouver un nouvel employeur. Ce candidat inscrit à l'examen sous le statut d'apprenti peut-il d'un point de vue réglementaire être maintenu sous ce statut, y compris s'il n'a pas retrouvé d'entreprise au moment des épreuves ?

Des compléments de réponse seront apportés dès le retour de ce service.

### 1.57 L'inscription des apprentis sous le statut de candidat libre

Deux cas à vous soumettre :

- L'entreprise ne souhaite pas que l'apprenti change de formation (d'un BAC au CAP sur une même filière), nous essayons de prendre contact avec l'entreprise pour échanger et trouver une entente ;
- Un apprenti peut-il passer ses examens en candidat libre ? Quel est l'impact avec la DEC ? Etant donné qu'il est déjà inscrit en BAC et veut passer également un CAP.

Pour le 1er cas, une alternative possible : solliciter un médiateur de l'apprentissage (problématique touchant le contrat de travail, en l'occurrence le diplôme préparé dans le cadre du contrat de travail)

Pour le 2ème cas, un candidat libre peut s'inscrire à l'examen sous réserve de conditions strictes, notamment de ne pas être en formation et de justifier des conditions de formation suffisantes et nécessaires pour s'inscrire à l'examen, ou au titre de l'expérience professionnelle (3 années pleines, pour l'inscription en bac pro et en BTS par exemple, avec la constitution d'un dossier et une instruction par le corps d'inspection).

A noter : on parle de candidat libre en CAP et bac pro et de candidat isolé en BTS.

Dans la situation de votre candidat, il peut effectivement s'inscrire à deux diplômes différents lors d'une même session d'examen mais il doit pouvoir justifier des conditions nécessaires et suffisantes sous le statut de candidat libre (à voir dans chaque règlement d'examen **et auprès de chaque DEC** pour vérifier la véracité de ces éléments).

Mais attention certaines épreuves peuvent se dérouler simultanément, et dans ce cas le candidat devra choisir un examen spécifiquement.

Pour plus de détail sur le statut de candidat isolé : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23487>

Pour mémoire, des informations extraites du document [Etude de cas](#) :

Page 17 : *Un OF ne peut assurer des formations pour des candidats qui seront inscrits en candidat libre à l'examen. Par définition, un candidat libre (également appelé candidat individuel ou candidat non scolaire) ne peut être inscrit dans un organisme de formation.*

#### Pour mémoire

Par définition, un candidat libre est un candidat individuel non-inscrit dans un établissement scolaire privé hors contrat ou un CFA

En CAP : selon l'article D.337-7 du code de l'éducation, les candidats majeurs au 31 décembre de l'année de l'examen au CAP peuvent se présenter sans avoir suivi de formation. Aucune attestation d'expérience professionnelle ou de périodes de formation en milieu professionnel n'est exigée.

### 1.58 L'inscription des apprentis

Effectivement, mon apprentie était en MC complémentaire pâtisserie dans mon entreprise l'année dernière, et en CAP pâtisserie l'année précédente dans une autre entreprise. Elle est en reconversion professionnelle, donc elle possède également un baccalauréat général.

Je ne trouve pas d'information concernant les démarches d'inscription que doit faire un nouveau CFA d'entreprise, pouvez-vous me renseigner ou m'indiquer les coordonnées d'une personne susceptible de me répondre ?

Dois-je vous envoyer le document concernant le positionnement pédagogique ou dois-je uniquement le conserver ?

Un CAP étant nécessaire pour pouvoir s'inscrire en CAP chocolatier, faut-il quand même remplir une convention tripartite d'aménagement des horaires ?

Vous avez du être destinataire des différents FILS. Dont [celui spécifiquement dédié aux inscriptions](#).

Vous avez dans ce FIL tous les liens nécessaires et utiles, et notamment celui portant sur les inscriptions en CAP pour la session 2024

Accès direct : <https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/index.php/accueil/details/id/1014/p/1/ps/1/r/>

**Attention : la date limite d'inscription est fixée au 13 novembre.**

Pour réagir rapidement, je vous indique la gestionnaire des examens et concours à contacter dès que possible :

Aix-Marseille	Vanderlucia	LAMBERT	Gestionnaire DEC - Bureau des examens professionnels	Filières Métiers de l'alimentation- Fleuriste-Logistique	<a href="mailto:vanderlucia.lambert@ac-aix-marseille.fr">vanderlucia.lambert@ac-aix-marseille.fr</a>	04 42 91 72 61
---------------	-------------	---------	--	--	--	----------------

Je la place en copie de ce message pour accélérer la mise en relation. Vous veillerez à vous rapprocher d'elle sans me mettre en copie de vos échanges.

Considérant les éléments que vous me communiquez, le positionnement pédagogique est à faire et à conserver par vous-même.

Dans le cas que vous présentez (candidate ayant un bac et un CAP), la convention tripartite de réduction de la durée d'un contrat n'est pas nécessaire. Mais vous devez bien vérifier auprès de la gestionnaire du service des examens et concours qu'elle sera effectivement dispensée, au vu des pièces que vous devrez lui transmettre, des épreuves de l'enseignement général.

Je me permets de vous contacter car nous souhaitons actuellement inscrire nos élèves en formation à l'examen du CAP Esthétique Cosmétique Parfumerie pour la session examen 2024. Le délais maximum à respecter étant jusqu'au 13 novembre 2023.

Nous sommes CFA depuis septembre 2023. Les services du Rectorat sont malheureusement injoignables par téléphone. Pourriez-vous nous orienter vers une personne à même de nous fournir un accès sur Cyclades, ou de nous indiquer la marche à suivre ?

Vous avez du recevoir en principe le dernier FIL spécial inscription 2024 (en PJ si besoin).

Et vous devez avoir reçu les notes d'information pour l'inscription de vos candidats dans Cyclades ....

Le cas échéant, vous disposez dans chaque FIL des principales ressources à disposition des CFA, au recto - bas de page.

Dans la partie "La trousse", "Cartographie régionale", vous avez accès à l'annuaire.

<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17796/download>

Dans ce fichier, voir l'onglet "DEC" (Division des examens et concours)

La gestionnaire du CAP Esthétique Cosmétique Parfumerie est (extrait de l'annuaire) :

Aix-Marseille	Sassia	HAYOUN	Gestionnaire DEC - Bureau des examens professionnels	Filières Métiers de la coiffure-Esthétique-ASSP	<a href="mailto:sassia.hayoun@ac-aix-marseille.fr">sassia.hayoun@ac-aix-marseille.fr</a>	04 42 91 72 45
---------------	--------	--------	---	--	--	----------------

Je vous invite à vous rapprocher d'elle.

Nous sommes CFA depuis cette année plus particulièrement en CAP AEPE. Les inscriptions aux examens devant se faire prochainement, nous aimerions savoir quel sera notre interlocuteur au sein de votre académie Aix-Marseille et si et quand nous allons recevoir un lien pour inscrire nos apprenants avec le listing des pièces à fournir dans le cadre de ces inscriptions.

Sauf erreur de ma part, votre CFA est destinataire des messages transmis par la mission d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique des formations par apprentissage pour la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur (académies d'Aix-Marseille et de Nice). Et notamment des FILS d'actualité apprentissage. Dans le dernier FIL (octobre 2023 - lien direct [en cliquant ici](#)), vous avez accès à un fichier

Annuaire des inspecteurs et des services des examens et concours mis à jour récemment (cf au verso du FIL, parties "fiches mises à jour"). Dans ce fichier Annuaire, vous avez les coordonnées des gestionnaires des diplômes au sein du service des examens et concours. Pour le CAP AEPE, il s'agit de :

Aix-Marseille	Alexandra	EL-FOUNTI	Gestionnaire DEC - Bureau des examens professionnels	Filières sanitaire et sociale AEPE, pharmacie, ortho-prothésiste, appareillage orthopédique	<a href="mailto:alexandra.el-founti@ac-aix-marseille.fr">alexandra.el-founti@ac-aix-marseille.fr</a>	04 42 91 72 60
---------------	-----------	-----------	--	---	--	----------------

Vous noterez cette publication qui devrait répondre à votre question (à paraître dans le prochain FIL) :

*Ouverture et clôture du registre des inscriptions aux examens - Session 2024* [DIEC983-1716.pdf](#)

CAP : du 12 octobre au 13 novembre 2023 à 8h

Bac pro, BP et BMA :

- Du 6 au 27 novembre 2023 à 8h

- Pour les candidats libres, du 30 octobre au 27 novembre 2023 à 8h.

BTS : Du 12 octobre au 18 novembre 2023 à 18h

Candidats en situation de handicap ou atteints de maladies graves - Examens scolaires niveaux III, IV et V - Diplôme de comptabilité et de gestion - Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion

[DIEC983-1717.pdf](#)

J'attire en particulier votre attention sur la préparation du diplôme du CAP AEPE, en particulier les éléments suivants :

Pour rappel si besoin le point de vigilance indiqué dans le [Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#) :

« 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 ».

Cf les fiches Qualité pédagogique QualiOpi / Eduform produites par la mission régionale et disponibles dans les FILS (sur ce sujet, voir notamment - Indicateur 7 (Respect des exigences du certificateur) : Fiche [Q7E14](#) et Indicateur 16 (Respect des conditions d'inscription et de certification) : Fiche [Q16E26](#)

S'agissant de la double expérience, et comme très clairement rappelée dans les notes aux candidats transmises par le Rectorat (PJ), une durée minimale de période de formation professionnelle dans chaque secteur n'est pas imposée mais le candidat doit s'assurer que les compétences acquises lui permettent de présenter l'ensemble des épreuves.

Par conséquent, et dans l'intérêt de chaque alternant, il est fortement conseillé d'effectuer 3 semaines minimum (soit 96h) auprès des moins de trois ans et 3 semaines minimum (soit 96h) en accueil collectif.

Ces obligations s'entendent de fait pour se présenter à chacune des épreuves professionnelles :

- Une expérience auprès des moins de trois ans pour passer l'EP1 (sans condition minimale de durée),
- une expérience de 4 semaines auprès des moins de 6 ans pour passer l'EP2
- et un nombre suffisant de semaines de PFMP ou de stage ou d'expérience professionnelle selon le statut des inscrits pour répondre à la réglementation en vigueur.

En outre, dès lors que la durée du contrat est réduite, des conventions tripartites sont nécessaires et requises sauf exceptions rappelées dans la fiche ressource [Positionnement en apprentissage](#), dans l'inscription des apprentis à l'examen.

Enfin, il est fait état d'inscriptions incohérentes entre le statut des alternants et les contrats de travail.

En principe, votre CFA, une fois l'immatriculation UAI faite auprès du Rectorat a du recevoir le message suivant de ma part (en bas de ce message).

"Bonjour

Je précise être Denis Herrero, inspecteur de l'éducation nationale et coordonnateur régional de la mission d'information et de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Cette mission, créée par la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" est placée sous l'autorité du Ministère de l'Éducation nationale en tant que ministère certificateur.

Si votre offre de formation vise (ou doit s'ouvrir à) des diplômes de l'Éducation nationale par apprentissage, ce message vous est spécifiquement destiné.

Je porte à votre connaissance deux premières ressources

Les derniers FILS d'actualité Apprentissage ([Mai 2023](#) / [Juin 2023](#) / [Juillet 2023](#) / [Août 2023](#) / A lire en particulier : [Hors FIL spécial rentrée 2023](#))

Le [FIL rouge](#) qui fixe les 10 priorités pédagogiques à chaque CFA pour la rentrée 2023

Je vous précise également l'existence d'un portail régional "Apprentissage", accessible soit depuis le site de l'académie d'[Aix-Marseille](#), soit depuis le site de l'académie de [Nice](#), comprenant plusieurs blocs thématiques :

- [L'information et le contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#) (page principale de référence)
- Les [modalités d'accès à l'apprentissage](#) (dont pour les jeunes de moins de 15 ans)
- La [contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance](#) (taxe d'apprentissage)
- [L'évaluation en CCF](#) (contrôle en cours de formation)
- Le [positionnement pédagogique en apprentissage VS le positionnement réglementaire](#) pour les scolaires et les stagiaires de la formation professionnelle"

"RAPPEL (extrait du [FIL d'actualités d'août 2023](#))

Pour l'année 2023-2024, une attention particulière sera portée au respect par tous les CFA de ces priorités, rappelés dans le [FIL rouge](#) depuis 2022, et notamment :

La remise à tous les apprentis du Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage (priorité 2) ;

Le contrôle obligatoire de la situation de chaque apprenti pendant la période probatoire (priorité 3) ;

La construction de tableaux stratégiques de formation par compétences pour chaque formation, pour renouveler le contenu des livrets d'apprentissage et placer les pratiques réflexives au cœur des apprentissages (priorité 4) ;

Le contrôle strict de l'adéquation des entreprises au référentiel de formation (priorité 5).

A défaut, un signalement au certificateur qualité sera fait, car les priorités du [FIL rouge](#) datent de plus d'un an à présent et les CFA avaient tout loisir de demander un accompagnement si besoin". Je reste si besoin à votre écoute et à votre disposition".

Je me permets de vous contacter au sujet de la récente création d'un CFA d'entreprise. Nous venons d'obtenir le numéro UAI permettant d'être reconnu en tant que CFA, cependant, nombre de questions subsistent, les informations étant difficiles à trouver.

Sauriez-vous me dire à quel centre d'examen allons-nous être rattaché ?

Comment s'organise l'inscription des apprentis à l'examen ? CAP (...) dans notre cas

S'agissant des questions que vous posez directement, les centres d'examens ne sont pas encore connus pour les sessions à venir.

Le site internet sera mis à jour dès que ces informations seront connues.

Par exemple pour la session 2023, voir à cette adresse : <https://www.ac-marseille.fr/certificat-d-aptitude-professionnelle-cap-121565>

Je vous indique dans l'attente le nom et les coordonnées de la gestionnaire de ce diplôme au sein du service des examens et concours du Rectorat d'Aix-Marseille (...).

Le fichier avec l'ensemble des coordonnées des inspecteurs et des membres du service des examens et concours est en cours de mise à jour.

Vous le retrouverez à la page suivante :

<https://www.ac-aix-marseille.fr/information-contrôle-et-accompagnement-pédagogique-122119>

Critère 2 de QualiOpi - Indicateur 7 : Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.

**Par ailleurs, vous me confirmerez que vous êtes un CFA d'entreprise au sens défini par la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel"**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 donne la possibilité pour toutes les entreprises d'ouvrir un CFA.

L'ordonnance du 21 août 2019 précise que l'obligation faite aux CFA que leurs statuts mentionnent expressément dans leur objet l'activité de formation en apprentissage ne s'applique pas à un CFA d'entreprise.

Lors de la constitution du CFA d'entreprise, la déclaration d'activité est accompagnée d'une attestation de l'entreprise précisant la situation du CFA (concerne les CFA non OF). En pratique, il s'agit de préciser de quelle typologie de CFA d'entreprise le CFA relève (article D.6241-30 du Code du travail).

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que le centre de formation d'apprenti(e)s d'entreprise adresse la déclaration d'activité dans les cas suivants :

- si l'entreprise détient plus de la moitié du capital au sens de l'article L233-1 du Code de commerce ou plus de la moitié des voix au sein de l'organe de gouvernance du CFA ;
- si le CFA est constitué par un groupe au sens du deuxième alinéa de l'article 1233-4 du Code du travail ;
- si le CFA est constitué par plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires.

Ces trois conditions alternatives, accompagnées d'une quatrième condition alternative (le CFA interne à l'entreprise), constituent les quatre typologies différentes de CFA d'entreprise.

La déclaration d'activité est accompagnée d'une attestation de l'entreprise précisant la situation du CFA. En pratique, il s'agit de préciser de quelle typologie de CFA d'entreprise le CFA relève.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1er avril 2020.

[Article D6241-30 du Code du travail](#) modifié

[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 \(JO du 31.3.20\)](#), art. 2

Les services de la DGEFP ont publié un kit visant à accompagner les entreprises intéressées dans la mise en place d'un CFA d'entreprise. Ce kit (« Ouvrir votre propre CFA », accessible en cliquant [ici](#)) se compose d'un premier document qui explique aux entreprises les démarches à entreprendre, les obligations à suivre et les modalités de prise en charge des formations.

Nous avons accueilli un apprenti qui a conclu un contrat d'apprentissage du 25/10/2021 au 29/08/2023 pour préparer un BTS.

Ce jeune homme a suivi irrégulièrement sa formation et a comptabilisé 317 heures d'absences (problèmes familiaux conséquents).

Nous l'avons suivi et reçu à plusieurs reprises pour l'aider et l'alerter. La dernière fois c'était en novembre 2022, pour parler de l'inscription au BTS national sur Cyclades. Nous lui avons expliqué que n'ayant pas la totalité des 1350 h, son inscription ne serait pas validée. Nous ne l'avons donc pas inscrit à la session 2023.

Maintenant que sa situation personnelle revient à la normale, il souhaiterait passer son BTS en 2024.

Il est toujours en contrat chez ce même employeur jusqu'au 29/08/2023.

Nous n'avons jamais eu ce cas et nous ne savons pas comment l'accompagner au mieux.

Pouvons-nous faire un avenant à son contrat initial et une convention d'allongement d'heures pour qu'il puisse passer son BTS à la session 2024 ? (à la condition que son employeur soit d'accord bien sûr).

Je voudrais être sûr que si l'employeur est d'accord, il soit éligible à la session 2024 ?

Si oui, y a-t-il des éléments à spécifier particulièrement (sur l'avenant ou autre) ?

En réfléchissant à ce cas exceptionnel, j'imagine un avenant avec un code dérogatoire 22 pour allongement de durée du contrat jusqu'au 29/08/2024 par exemple.

Si non, pouvons-nous faire une convention d'allongement avec un nouvel employeur ?

Il existe une erreur manifeste de traitement de la situation, et il importe de la régulariser au plus vite.

Premièrement, il ne faut pas confondre volumes horaires minimum d'enseignement en CFA définis par voie réglementaire (décret du 22 mai 2020) et à respecter par tous les CFA dans la construction de leurs maquettes pédagogiques par diplôme, et volumes horaires suivis par l'apprenti. Malgré tout, l'apprenti est bien tenu de suivre tout le parcours de formation en CFA, et donc par extension, ce volume horaire min. d'enseignement .... (cf textes réglementaires rappelés en propos liminaires dans la [fiche ressource dédiée à la gestion de l'absentéisme des apprentis](#)).

Deuxièmement, le CFA ne peut sur la seule base d'un nombre d'absences important, faire le choix de ne pas inscrire l'apprenti à l'examen.

D'ailleurs, la responsabilité de l'inscription revient à son employeur selon l'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 ». L'employeur a-t-il été informé de votre décision ? Plus encore, l'OPCO qui finance ce contrat a-t-il été informé ? Il pourrait très bien engager des poursuites à votre rencontre car le contrat court toujours selon vous jusqu'au 29/08/2023 mais il n'est de fait pas réglementaire dans sa mise en œuvre car l'apprenti n'est pas inscrit à la session d'examen ....

Troisièmement, et comme spécifié dans la [fiche ressource dédiée à la gestion de l'absentéisme des apprentis](#), il n'existe pas de textes réglementaires sur lesquels le Rectorat pourrait s'appuyer pour ne pas inscrire à une session d'examen un apprenti en raison d'un absentéisme élevé. Il le peut uniquement dans le cas d'une rupture de contrat attestée par un document ad hoc et d'une attestation d'arrêt de la formation. Il peut également désinscrire un candidat sur la base de la transmission de ces mêmes documents, ce qui justifie le protocole de signalement reconduit à la session 2023 et à suivre strictement par les CFA.

Quatrièmement, il est de la responsabilité du CFA, dans le cadre de son règlement intérieur, de mettre en place une procédure stricte dans la gestion de l'absentéisme des apprentis, et notamment pour les absences injustifiées. Ces procédures doivent inclure des seuils qui déclenchent des avertissements, l'ultime seuil étant la mise en œuvre d'un conseil de discipline pouvant statuer sur l'exclusion de l'apprenti. Toutefois, le cas qui est le vôtre ne relève pas d'absences injustifiées.

Alors, comment gérer cette situation à présent ?

La réponse sera sans doute à trouver en vous rapprochant le plus rapidement possible de l'OPCO qui finance le contrat d'apprentissage. Cet OPCO aurait dû être informé de la situation et la décision que vous avez prise, et il vous aurait sans doute conseillé d'agir différemment.

Il faudra donc étudier avec l'OPCO la possibilité de :

- Procéder à un avenant en cours de cycle avec allongement de la durée du contrat d'apprentissage et signer une convention tripartite
- Le cas échéant, du fait de la caducité du contrat, et si l'entreprise ne souhaite pas prolonger le contrat, conclure un nouveau contrat avec une autre entreprise... si l'OPCO en valide le principe.

En l'état, à mon sens cette situation, si elle n'est pas traitée rapidement, pourrait être assimilée à du **travail dissimulé** (avec le risque de suites judiciaires pour l'employeur).

Au-delà, votre décision m'interpelle alors qu'une fiche ressource existe et qu'elle apporte des conseils et une ligne de conduite, et que plusieurs réponses sur ce même sujet ont été apportées dans le document [Etude de cas \(foire aux questions\)](#). Chaque [Fil d'actualité](#) met à l'honneur chaque semaine les principales questions posées par les CFA pour inciter les lecteurs du FIL à consulter les réponses apportées ... je sais le temps compté mais l'exercice de veille est souvent salutaire. Qui plus est, vous pouvez toujours vous rapprocher des représentants du Ministère certificateur sur ces sujets délicats, du service des examens et concours en l'occurrence, ou de moi-même bien évidemment. Mes réponses n'engagent que moi, mais je prends soin quand le sujet dépasse le champ de mes compétences, de relayer les questions aux experts de la situation.

Je souhaiterais que vous puissiez me tenir rapidement informé des suites que vous donnerez à ce message, et de m'informer également de la situation de cet apprenti.

Des alertes me viennent des services des examens et concours au sujet de coordonnateurs pédagogiques en établissement public se questionnant encore sur le volume horaire min. d'enseignement en CFA à respecter dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Le respect des volumes horaires min. d'enseignement est une condition nécessaire pour l'inscription de tous les candidats en apprentissage à la session 2023, et les services des examens et concours que je remercie de nouveau s'emploie à y veiller. Le bilan du dernier GT avec les deux DEC montre d'ailleurs des progrès substantiels des CFA en la matière.

Sans transmission à la DEC des avenants avec augmentation du volume horaire d'enseignement en CFA pour respecter le seuil min., l'inscription des apprentis ne pourront pas être validée.

Je précise les éléments suivants :

- La réduction (ou l'allongement) ne peut porter que sur la durée du contrat. Dès lors que la durée du contrat est réduite (dans le cas présent, contrat d'un an pour préparer un bac pro), le volume horaire d'enseignement minimum à respecter est défini par décret, donc 675h.
- Le positionnement pédagogique n'est pas une pièce requise pour l'inscription du candidat. Il reste une pièce indispensable, mais à conserver par le CFA comme preuves. Et si besoin être présenté lors d'un audit Qualité ou dans le cas d'un contrôle pédagogique.
- La convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat n'est pas requise dans le cas d'une continuité de parcours dans le même cycle de formation, sous un autre statut. La fiche ressource précise les cas où elle est obligatoire.

Pour rappel, le programme annuel de contrôle en 2021-2022 portait sur le respect des volumes horaires d'enseignement en CFA et cela m'avait conduit à réaliser une enquête à l'échelle régionale, et à intervenir auprès d'une cinquantaine de CFA. Une règle avait été édictée pour tous : l'objectif de régularisation de ces volumes pour la rentrée 2022 (quelques tolérances accordées pour la session 2022). Il est désormais demandé des avenants pour tous les CERFA qui ne respectent pas ces volumes pour la session 2023. C'est une demande que nous faisons systématiquement auprès des CFA privés qui ne respectent pas ces seuils min., je ne souhaite pas traiter les CFA publics différemment. Principe d'équité de traitement au niveau des deux DEC.

Précisions apportées à des CFA à la suite de problématiques rencontrées lors de l'inscription de certains de leurs candidats à la session 2023.

Le positionnement pédagogique de chaque apprenti est sous la responsabilité de chaque CFA et est obligatoire. Un [modèle](#) est accessible dans la page internet dédiée au positionnement (depuis le [site d'Aix-Marseille](#) / depuis le [site de Nice](#)). En tant que preuve, il est conservé par le CFA et peut être demandé lors de l'audit qualité ou lors d'un contrôle pédagogique.

Les résultats de ce positionnement peuvent conduire à un aménagement de la durée du contrat d'apprentissage mais également du contenu du parcours de formation (principe d'individualisation de la formation). Il faut entendre par aménagement de la durée, une réduction ou un allongement. Dans la majorité des cas, cet aménagement conduit à la signature d'une [convention tripartite](#), requise par les OPCO mais surtout nécessaire pour l'inscription des candidats aux examens (convention à annexer au CERFA). La fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" précise les cas où cette convention n'est généralement pas requise.

J'attire votre attention sur les volumes horaires min. d'enseignement en CFA qui résultent de cette durée de contrat. De même, vous trouverez toutes les références à ces seuils min. dans la fiche ressource citée supra, le décret de référence en page 9, les seuils min. calculés au prorata temporis en page 12, les cas particuliers (dont les redoublements en page 13).

Je rappelle enfin que le programme annuel de contrôle a porté en 2021-2022 sur le respect de ces volumes horaires min. d'enseignement en CFA, pour une régularisation à la rentrée 2022. Pour la session 2023, et comme annoncé, tous les CERFA ne respectant pas ces seuils seront

systématiquement refusés lors de l'inscription des candidats (tant que des avenants avec modification des durées ne sont pas transmis). Le programme annuel de contrôle pour 2022-2023 porte quant à lui sur le respect des 10 priorités pédagogiques fixées dans le [FIL rouge](#) pour la rentrée 2023. Vous noterez que l'une de ses principales priorités portent sur la construction de tableaux stratégiques de formation par compétences, levier pour renouveler la pédagogie de l'alternance et le contenu même des livrets d'apprentissage. En dehors des CFA constituant l'échantillon cible pour 2022-2023 (les "90"), tous les CFA peuvent entrer librement dans la démarche s'ils souhaitent bénéficier du dispositif d'accompagnement proposé ([fiche diagnostic à compléter](#) avant le 15 janvier 2023).

Je sais le sujet de l'apprentissage complexe, et je me tiens à votre écoute et à votre disposition pour toutes les questions que vous pourriez encore avoir sur le sujet.

Vous êtes en principe et sauf erreur de ma part, les destinataires directs des FILS d'actualités hebdomadaires depuis septembre dernier. Ils constituent sans doute un exercice précieux de veille sur le sujet.

Le service des examens et concours du Rectorat d'Aix-Marseille porte à ma connaissance 4 CERFA de vos apprentis en BTS (....) qui appellent de ma part les remarques suivantes :

- **Apprenti (....)** : il s'agit d'un avenant suite à une rupture de contrat. **Je note que la date d'effet de l'avenant n'est pas indiquée.** Cet apprenti était en BTS MCO et a changé de diplôme (BTS NDRC) en décembre 2021. Je note qu'une réduction de la durée du contrat lui a été proposée (durée de contrat de 20 mois - 1125 h min. à respecter). **La convention tripartite est obligatoire dans ce cas (elle doit être annexée au CERFA pour rendre effective l'inscription du candidat). Dans l'attente.**
- **Apprentie (....)** : il s'agit d'une étudiante en BTS MCO et qui semble avoir changé de statut en cours de cycle pour devenir apprentie à partir de juin 2022. Toutefois, une erreur semble avoir été faite. Vous mentionnez : Dernier diplôme préparé : BTS MCO et dernière classe suivie : 01 (l'apprenti a suivi la dernière année du cycle et a obtenu le diplôme). Ce n'est pas possible d'autant plus qu'il est mentionné : Diplôme le plus haut obtenu : Bac général. **Merci de me confirmer que vous auriez dû cocher la case "11 - L'apprenti a suivi la 1ère année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante). S'il s'agit donc d'un changement de statut au cours du même cycle de formation préparant au même diplôme, la convention tripartite d'aménagement de la durée d'apprentissage n'est pas nécessaire. Pour votre confirmation.**
- **Apprentie (....)** : il s'agit d'un avenant au contrat d'apprentissage suite à une modification du lieu d'exécution du contrat. **Je note que la date d'effet de l'avenant n'est pas indiquée.** De même, je note une erreur dans la saisie du contrat. En effet, vous mentionnez : Dernier diplôme préparé : BTS NDRC et dernière classe suivie : 01 (l'apprenti a suivi la dernière année du cycle et a obtenu le diplôme). Ce n'est pas possible d'autant plus qu'il est mentionné : Diplôme le plus haut obtenu : Bac général. **Merci de me confirmer que vous auriez dû cocher la case "11 - L'apprenti a suivi la 1ère année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante). S'il s'agit donc d'un changement de lieu (de CFA : pour votre confirmation) au cours du même cycle de formation préparant au même diplôme, la convention tripartite d'aménagement de la durée d'apprentissage n'est pas nécessaire. Vous me confirmerez par ailleurs que cette apprentie a bien suivie le volume horaire min. d'enseignement en 1ère année (675h).**
- **Apprentie (....)** : il semble que ce soit une étudiante en BTS NDRC et qui a changé de statut en cours de cycle pour devenir apprentie à partir de juin 2022. De même, je note une erreur dans la saisie du contrat. En effet, vous mentionnez : Dernier diplôme préparé : BTS NDRC et dernière classe suivie : 01 (l'apprenti a suivi la dernière année du cycle et a obtenu le diplôme). Ce n'est pas possible d'autant plus qu'il est mentionné : Diplôme le plus haut obtenu : Bac général. **Merci de me confirmer que vous auriez dû cocher la case "11 - L'apprenti a suivi la 1ère année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante). S'il s'agit donc d'un changement de statut au cours du même cycle de formation préparant au même diplôme, la convention tripartite d'aménagement de la durée d'apprentissage n'est pas nécessaire. Pour votre confirmation.**

Question du service des examens et concours : Un CFA a inscrit un candidat en bac pro 2 ans, le candidat étant déjà titulaire d'un CAP (09/2019 à 08/2021). Cependant le contrat d'apprentissage couvre la période de mars 2022 à août 2023.

Si je résume la situation :

- Un apprenti titulaire d'un CAP à la session 2021, inscrit en bac pro "électricité" selon le CERFA à la session 2023 (à noter **1ère erreur : Bac pro Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés - MELEC**)
- Le CERFA nous indique :
  - L'apprenti était salarié avant la signature du contrat
  - Son dernier diplôme préparé était un bac pro et il est dit qu'il a suivi la dernière année du cycle et a obtenu le diplôme - à mon sens **2ème erreur, le CERFA aurait du indiquer comme dernier diplôme préparé : 33 - CAP**
  - Ce contrat est un avenant qui correspond à une réduction de la durée du contrat d'apprentissage, avec une date d'effet au 8 juin 2022 (**mais 3ème erreur, le CFA n'a pas fourni le précédent contrat dont le début d'exécution était fixé au 14 mars 2022 - n° 083 ...876**)
  - Il indique une durée de la formation de 805h (**mais 4ème erreur, et compte tenu de la durée du contrat, du 14 mars 2022 au 31 août 2023, soit 17 mois, ce volume aurait du être de 956 h - cf fiche ressource [Positionnement en apprentissage](#) à la page 12**)

Je vous invite à demander au CFA :

- le contrat d'apprentissage sur lequel porte l'avenant
- la convention tripartite de réduction de la durée du contrat qui spécifie les raisons de la réduction du contrat
- une attestation du CFA indiquant que le volume horaire sera porté à 956 h en précisant les aménagements proposés dans le parcours de formation de l'apprenti pour respecter ce volume horaire min.

Nous avons un jeune apprenti titulaire d'un Bac Pro et d'un niveau BTS qui souhaite préparer son CAP Carreleur en 1 an.

Ce jeune est en entreprise depuis le mois de septembre 2022 et n'a jamais été convoqué au CFA faute de documents de renseignement non retournés par l'employeur. Pouvons-nous encore accepter ce candidat en contrat d'apprentissage sur le temps de formation restant ?

Si je comprends bien la situation :

- une personne titulaire d'un bac et ayant suivi des enseignements de BTS, depuis septembre 2022 dans une entreprise de carrelage mosaïste à la session 2023
- souhaitant conclure d'un commun accord avec l'entreprise un contrat d'apprentissage pour passer l'examen du CAP carreleur mosaïste à la session 2023
- et ayant pour projet de reprendre l'entreprise à terme ....

Il peut signer un contrat d'apprentissage, dès lors que les conditions suivantes sont respectées :

- le contrat d'apprentissage est d'une durée min. de 6 mois (s'il signe son contrat par exemple le 19 décembre 2022, la date de fin doit indiquer soit le 19 juillet soit le 19 août)
- le volume horaire d'enseignement à indiquer dans le CERFA sera calculé au prorata temporis, soit :  $400 \times 8 / 24 = 133$  heures pour un contrat de 8 mois).
- le CFA doit conduire un positionnement pédagogique de l'apprenti, qui doit lui permettre de rédiger et faire signer une convention tripartite justifiant cette réduction de la durée du contrat (par exemple, apprenti dispensé des épreuves de l'enseignement général du fait de l'obtention d'un baccalauréat, parcours de formation aménagé et concentré sur les contenus des épreuves professionnelles de l'examen, y compris modules pour accompagner l'apprenti dans son projet professionnel de reprise d'entreprise, etc.).
- Cette convention tripartite doit être annexée au CERFA de l'apprenti et remis au service des examens et concours.

Mais Cyclades n'est-il pas fermé ? La DEC a-t-elle la possibilité de l'intégrer dans la liste des candidats ou alors l'avez-vous déjà inscrite par anticipation ?

Précision apportée par le service des examens et concours : « Cyclades est fermé mais nous avons encore la possibilité de l'intégrer dans la liste des candidats puisque nous acceptons les candidats des CFA dont le contrat d'apprentissage est signé entre la clôture des registres d'inscription et le 31 décembre 2022 (à condition que la réglementation soit respectée) ».

Je reviens vers vous pour vérifier ma bonne compréhension sur un cas d'une jeune fille que l'on doit inscrire à l'examen en CAP.

Son contrat a été résilié à la date du 7 Octobre et elle a souhaité poursuivre sa formation en attendant de retrouver un autre contrat.

Nous devons bien inscrire sur cyclades dans le champs catégorie du candidat : "formation continue", et dans le champs situation à l'inscription "autres" puisqu'elle n'est pas demandeur d'emploi ... ?

Concernant l'EPS, doit-on bien sélectionner la case contrôle ponctuel APTE? (car elle n'a pas de dispense médicale) ou la case dispensé, comme certains stagiaires de la formation continue sous statut demandeur d'emploi que nous accueillons ?

Ma réponse devra si besoin être confirmée auprès de la DEC du Rectorat de Nice, car ces questions relèvent du champ strict de responsabilité de ce service.

Sa situation actuelle est bien "stagiaire de la formation professionnelle" suite à sa rupture de contrat. Votre rôle est donc de l'accompagner pendant ce délai de 3 mois dans sa recherche d'une nouvelle entreprise.

Dès la conclusion de son nouveau contrat d'apprentissage, il s'agira d'en informer la DEC pour modifier son statut.

Je n'ai pas connaissance des champs à renseigner dans Cyclades pour les stagiaires de la formation continue, mais si sa situation n'est pas décrite, la case "autres" conviendra je pense.

Je préconise de laisser la case "apte" dans le champ EPS car l'enjeu est qu'elle retrouve rapidement une nouvelle entreprise à ce stade de l'année.

Les établissements privés hors contrat entre dans la réforme de l'INE pour tous pour les élèves de – 16 ans. Lors des échanges avec les rectorats de Nice et d'Aix-Marseille à ce sujet, nous avons questionné la possibilité d'intégrer dans nos remontées SIECLE les apprentis. La réponse à date est que cette intégration ne concerne que les élèves de -16 ans en statut scolaire. Cependant, les apprentis sont considérés en formation initiale et au-delà de cette question de statut, peuvent prétendre à avoir un INE, notamment afin de faciliter la poursuite d'études et le lien avec Parcoursup. En effet, un apprenant sans INE peut s'enregistrer sur Parcoursup mais le système le considère de ce fait « non scolarisé », ce qui n'est pas vraiment le cas. Certains parcours d'études supérieures excluent de fait les candidats non scolarisés et dans le lot nos apprentis....

La position du Ministère est à date (septembre 2022) celle-ci, mais il faut s'attendre sans doute à des évolutions pour tenir compte de l'impact de ces décisions dans le traitement équitable des parcours des alternants plus largement :

La Direction des affaires juridiques a imposé que seuls soient remontés dans SYSCA les élèves de moins de 16 ans sous statut scolaire pour l'attribution d'un INE. Tous les élèves de plus de 16 ans en LGT et en LP sous statut scolaire sont dans le même cas que les apprentis.

- Les élèves de moins de 16 ans doivent être saisis dans Siècle et auront un INE
- Les élèves de plus de 16 ans comme les apprentis peuvent être saisis dans Siècle mais n'auront pas d'INE car ils ne remontent pas dans SYSCA alors que cela intéresse les établissements pour une bascule dans parcoursup, LSL
- Les élèves de BTS et CPGE doivent être saisis dans une autre application SCOLEGE uniquement ceux sous statut scolaire les apprentis devant être saisis dans SIFA mais n'auront pas d'INE.

### 1.59 Les attentes du Ministère de l'Education nationale en tant que Ministère certificateur

Pourriez-vous nous adresser les pré requis « Education Nationale » actuellement demandés ?

Toutes les attentes du Ministère de l'Education nationale en tant que Ministère certificateur sont clairement explicitées dans la page régionale dédiée à l'information et au contrôle pédagogique,

- En particulier dans le Guide régional Apprentissage.
- Mais également dans plusieurs fiches ressources, comme celles-ci « Positionnement et durées de formation » ou encore « Différences entre les contrats d'alternance ». Et bien d'autres disponibles dans cette page internet.

Actualité : la publication sur la page internet régionale



- Deux dépliants (1 page recto-verso) sont spécifiquement conçus pour permettre aux CFA de mieux connaître les services et les acteurs clefs sur l'apprentissage au sein de chaque rectorat. L'un vise plus particulièrement les CFA privés, l'autre les EPLE publics et privés sous contrat.

MCP - Dépliant Region academique Apprentissage pour CFA privés

MCP - Dépliant Region academique Apprentissage pour EPLE publics et privés sous contrat (Mise à jour 7 décembre 2021)

- Un fichier au format excel détaille la liste de l'ensemble des inspecteurs de spécialité et disciplinaires y compris leur champ de responsabilité en matière de suivi de diplômés. Il est vivement conseillé aux OF-CFA de se rapprocher des inspecteurs suivant les spécialités, les disciplines et les diplômés préparés afin qu'ils puissent les référencer dans leurs listes de diffusion, et selon le cas, les questionner directement.

MCP - Cardex Inspecteurs region academique PACA 2021-2022

Nous sommes l'OF-CFA (...) et nous souhaitons ouvrir deux nouvelles formations : les BTS (...). Nous sommes à la recherche des contacts Référents / Inspecteurs Régionaux en charge de ces BTS.

Depuis la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel", qui dérégule les ouvertures de formation en apprentissage, nous recommandons systématiquement aux OF-CFA de se rapprocher du Rectorat et des inspecteurs en charge des formations visées afin d'étudier avec eux la faisabilité pédagogique du projet.

Un fichier excel disponible depuis la page académique dédiée au contrôle pédagogique recense l'ensemble des inspecteurs dans l'académie d'Aix-Marseille et leur champ de responsabilités en matière de diplômés.

MCP - Cardex Inspecteurs region academique PACA 2021-2022

J'ai du mal à identifier quels sont les services du Rectorat que les OF-CFA doivent connaître.

En tant qu'OF-CFA, les principaux services du Rectorat avec lesquels les OF-CFA peuvent avoir à faire, sont :

- **Pour toutes les questions relatives à l'organisation des examens et concours (inscription des candidats, passation des épreuves, ...)**

La Division des examens et concours (DIEC).

Consulter l'annuaire académique [en cliquant ici](#).

- **Pour toutes les questions liées à l'orientation et à l'affectation (Parcoursup, ...)**

La Direction régionale académique de l'information et de l'orientation (DRAIO).

Consulter l'annuaire académique [en cliquant ici](#).

- **Pour toutes les questions liées à l'immatriculation de l'OF-CFA (UAI, ...)**

Le Service académique des études et des statistiques (DAES).

Consulter l'annuaire académique [en cliquant ici](#).

Le formulaire à compléter est accessible directement [en cliquant ici](#)

et à adresser à : [ce.daes@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.daes@ac-aix-marseille.fr)

- **Pour toutes les questions relatives à la préparation des diplômes de l'éducation nationale par la voie de l'apprentissage**

La Direction régionale académique de la formation professionnelle initiale et continue et de l'apprentissage (DRAFPIC) – Mission Information & contrôle pédagogique

Se reporter à la page académique [en cliquant ici](#).

Retrouvez l'ensemble de l'annuaire académique avec les services académiques, inter-académiques, régionaux et services déconcentrés [en cliquant directement ici](#).

Quelle est l'inspectrice ou quel est l'inspecteur en charge du FLE ?

Le dossier « Maîtrise de la langue » est porté par deux inspecteurs dans l'académie d'Aix-Marseille, Elisabeth Carvin (IEN Economie Gestion) et Alexandre Quet (IEN Lettres Langues).

Vous pouvez contacter pour les questions relatives au FLE : Florence Charravin ([florence.charravin@ac-aix-marseille.fr](mailto:florence.charravin@ac-aix-marseille.fr)).

Autre conseil : Sandrine Le-Boeuf ([sandrine.le-boeuf@ac-aix-marseille.fr](mailto:sandrine.le-boeuf@ac-aix-marseille.fr)), conseillère en formation continue à la Délégation régionale académique à la formation professionnelle initiale et continue et à l'apprentissage (DRAFPIC), site d'Aix-en-Provence, est en charge de l'organisation des épreuves de DCL (Diplômes de compétences en langue), dont le FLE. Elle peut être de bons conseils.

Par ailleurs, aux questions nombreuses portant sur la recherche de l'inspectrice ou de l'inspecteur en charge du suivi des diplômés de l'Education nationale, et de l'enseignement supérieur (BTS), nous vous conseillons de vous reporter à l'annuaire complet [en cliquant directement ici](#). (accessible depuis la [page régionale](#) dédiée à l'information et au contrôle pédagogique).

Je m'interroge sur l'inscription de nos apprentis à l'examen. OF-CFA immatriculés l'an passé à la DREETS PACA, nous nous questionnons sur le mode opératoire de l'inscription de nos apprentis en BTS NDRC

Vous trouverez sur la page internet suivante, le mode opératoire d'inscription des candidats en BTS de la précédente session.

<https://www.ac-aix-marseille.fr/brevet-de-technicien-superieur-bts-121756>

Les informations pour la session 2022 dans l'académie d'Aix-Marseille devraient être publiés prochainement

Actualité du 2 septembre à lire avec la publication du Bulletin officiel du jour, sur le calendrier des BTS

Voir sur la page académique à l'adresse suivante, partie droite (Veille permanente)

<https://www.ac-aix-marseille.fr/information-accompagnement-et-contrôle-pédagogique-122119>

Vous trouverez à cette adresse les coordonnées du service de la Division des examens et concours de l'académie d'Aix-Marseille :

<https://appli.ac-aix-marseille.fr/anacad-consultation/index.php/listeService/details/idDivision/167> (à voir dans votre cas pour le BTS NDRC, la ligne :

"Adjointe au chef de bureau

Coordonnatrice des BTS

Gestionnaire BTS tertiaires MCO - NDRC - Notariat Gestion financière"

1.60 Les coordonnées des services et acteurs de l'apprentissage au sein des Rectorats – Mise à jour 8 décembre 2023

Je me permets de faire appel à votre aide car nous souhaiterions que nos enseignants puissent échanger avec les Inspecteurs en charge des diplômes suivant s: BTS (...) afin de pouvoir avoir des précisions quant au référentiel et les modalités d'examens.

En effet, il s'agit pour nous d'une ouverture de classe et nous souhaitons accompagner nos enseignants avec l'aide de l'éducation nationale. Vous serez t-il possible de me transmettre les coordonnées des inspecteurs en charge de ces diplômes ?

**Vous disposez de ces liens ... comme tous les destinataires des FILS mensuels de l'apprentissage.**

Je précise mes propos.

**Dans chaque FIL, vous avez en bas de la première page, les principales ressources accessibles, dont à gauche, l'annuaire Rectorat région.**

**Dans cet annuaire, vous disposez des coordonnées de tous les inspecteurs, et de leur champ de responsabilités par diplôme. Un onglet concerne spécifiquement le service des examens et concours.**

Nous avons pour projet de lancer une formation CAP Accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) en apprentissage. Si j'ai bien compris le fonctionnement des diplômes de l'Education Nationale, je dois en informer l'inspecteur-trice référent pour ce diplôme. J'ai bien eu le fichier des inspecteurs-trices de l'académie Aix-Marseille, il y a beaucoup d'information et je n'arrive pas à trouver la personne en charge de ce diplôme. Pouvez-vous m'aider en m'indiquant qui je peux contacter ?

Je peux comprendre facilement la difficulté de vous y retrouver et je vous apporte de fait les précisions suivantes.

Dans [ce fichier](#) accessible depuis la [page régionale de la mission](#), volet 1, il existe plusieurs onglets :

- le premier intitulé Cardex IA-IPR et IEN ET EG IO comprend tous les contacts mails et téléphone des inspecteurs de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, tant les inspecteurs d'académie - Inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) qui suivent plus particulièrement en apprentissage, les formations de l'enseignement supérieur (BTS, DCG, DSCG, Dnmade), et les inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), soit enseignement technique (ET), soit enseignement général (EG), soit information et orientation (IO), qui suivent les diplômes professionnels en apprentissage (CAP, Bac pro, BP, BMA notamment).
- Le deuxième intitulé "Portefeuille diplôme par IEN ET" comprend l'ensemble des inspecteurs de l'éducation nationale enseignement technique (IEN ET) et leurs diplômes en responsabilité
- Le troisième intitulé "Portefeuille diplôme par IA-IPR" comprend l'ensemble des IA-IPR et leurs diplômes en responsabilité.
- Enfin, le quatrième intitulé "DEC" recense l'ensemble des membres des services des examens et concours de deux rectorats, d'Aix-Marseille et de Nice.

Pour identifier l'inspectrice ou l'inspecteur en responsabilité d'un diplôme en particulier,

- pour un CAP, Bac pro, BP, BMA : se reporter à l'onglet "Portefeuille diplôme par IEN ET"
- pour un BTS, DCG, DSCG, Dnmade : à l'onglet "Portefeuille diplôme par IA-IPR"

S'agissant du CAP AEPE, depuis l'onglet "Portefeuille diplôme par IEN ET", par la fonction "tri" d'excel, colonne B "Diplôme" : choisir "CAP", puis colonne D "Libellé du diplôme" : choisir "Accompagnement éducatif petite enfance". Isabelle Chaveyriat est l'inspectrice référente pour l'académie d'Aix-Marseille, et Anne Durand pour l'académie de Nice.

Vous trouverez ensuite les coordonnées dans le 1er onglet.

**S'agissant de la mise en œuvre du CAP AEPE, je vous encourage fortement à prendre le temps de consulter les multiples réponses faites sur ce diplôme, les conseils et alertes également depuis le document [Etude de cas](#), sorte de foire aux questions régionale.** Depuis ce document, pour retrouver toutes ces informations, lire attentivement les propos liminaires (en bleu). Tapez "AEPE" dans votre moteur de recherche et consulter l'ensemble des points.

Vous trouverez ci-joint notre cvthèque à jour pour le CAP AEPE.

Pour rappel si besoin, ces contacts doivent être transmis aux inspecteurs en responsabilité (cf FIL rouge - priorité 1 avec le lien vers le fichier des inspecteurs).

Vous trouverez le lien vers :

- les inspecteurs de spécialité dans l'onglet Portefeuille IEN par diplômes (choisir la spécialité du diplôme en utilisant la fonction "Tri")
- et le lien vers les inspecteurs disciplinaires dans l'onglet Cardex. Par exemple :
  - Rappel : pour les diplômes de niveau 3 et 4, cibler les IEN, pour les diplômes de niveau 5, les IA-IPR
  - et choisir la discipline en utilisant la fonction "Tri".

Copie de ces messages à mon intention.

Vous comprendrez ma démarche qui est de vous faire prendre contact directement avec les inspecteurs afin d'être connu par eux.

Je m'excuse de vous solliciter de nouveau mais après avoir cherché sur le site de l'académie je n'ai pas trouvé la réponse à ma question, j'essaie de positionner notre CFA sur la plateforme PARCOURS SUP mais je ne trouve pas le contact direct ou le formulaire, auriez-vous cette information ?

Un dépliant de présentation des principaux services et acteurs de l'apprentissage est spécifiquement mis à votre disposition à cette fin ....

- Page régionale "Information et contrôle pédagogique" : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pedagogique-122119>
- Enjeu n°1 : Se rapprocher des services et des responsables des deux rectorats de la région académique - voir le dépliant à destination des CFA privés (Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/22066/download>).

Je cherche la personne à contacter dans le cadre de l'organisation des examens des BTS SIO. J'ai tenté de le trouver via le fichier CARDEX sans succès. Pourriez-vous m'indiquer comment procéder, qui solliciter ?

Je réponds à votre demande :

Dans la page internet régionale "Information et contrôle pédagogique" depuis le site d'Aix-Marseille (<https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pedagogique-122119>)

Dans le volet n°1 : "L'information des CFA proposant des diplômes de l'Éducation nationale"

Dans l'enjeu n°1 : "Se rapprocher des services et des responsables des deux rectorats de la région académique",

un fichier excel avec l'ensemble des coordonnées des inspecteurs et les noms des gestionnaires des diplômes à la division des examens et concours est à votre disposition.

Dans ce fichier, dans l'onglet "Portefeuille diplôme IA-IPR" (puisque votre demande porte sur un diplôme de l'enseignement supérieur), voici ce que je lis pour le BTS SIO

#### Répartition des spécialités professionnelles de BTS par inspecteur et gestionnaire (session 2022)

Code	Diplôme	Libellé du diplôme	GESTIONNAIRE DEC	ACADEMIE PILOTE	IA/IPR
32610	BTS	SERVICE INFORMATIQUE AUX ORGANISATIONS OPT A	François Pizard	AIX MARSELLE	Georges Merle
32611	BTS	SERVICE INFORMATIQUE AUX ORGANISATIONS OPT B	François Pizard	AIX MARSELLE	Georges Merle
32610	BTS	SERVICE INFORMATIQUE AUX ORGANISATIONS OPT A	Véronique Hoak	NICE	Dominique Cornu
32611	BTS	SERVICE INFORMATIQUE AUX ORGANISATIONS OPT B	Véronique Hoak	NICE	Dominique Cornu

Sauf changement à la rentrée 2022, l'IA-IPR en charge du BTS SIO est Georges Merle, le gestionnaire à la DEC François Pizard.

Les adresses mails de tous les inspecteurs sont également à votre disposition dans un autre onglet de ce même fichier.

### 1.61 La direction d'un CFA

Concernant le CFA (...), vous pouvez ajouter dans la liste de diffusion Madame (...) au poste de responsable de l'école et CFA. Un dossier d'intention de direction a été envoyé le 12 août 2022 en son nom à l'académie de Nice.

Je précise si besoin qu'un paragraphe est spécifiquement dédié à la direction d'un CFA dans le Guide régional Apprentissage (lien direct depuis la page internet régionale : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>)

Extrait de la page 45 - Précis sur la direction d'un CFA

« Chaque CFA a un directeur qui est chargé de la mise en œuvre des missions et obligations du CFA. Le choix du directeur du CFA est libre, il n'est plus contraint par des conditions précédemment requises en termes de niveau de formation et de durée d'expérience.

La distinction préalablement existante entre directeur d'organisme de formation et directeur de CFA n'a plus lieu d'être.

Référence : Article R. 6231-1 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 34 et 35).

Avant la loi du 5 septembre 2018, pour être recruté, un directeur de CFA devait :

- être titulaire d'un diplôme ou titre au moins équivalent à un diplôme de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur général ou technologique ;
- avoir accompli, pendant cinq ans au moins, des fonctions d'enseignement dans un établissement technique public ou privé ou dans un centre de formation d'apprentis, à raison d'au moins 200 heures par an. Toutefois, lorsque l'intéressé était titulaire d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur et justifiait de cinq années d'activité professionnelle, il pouvait en être dispensé par décision du recteur d'académie ou du directeur régional du département ministériel intéressé.

Références : article R. 6233-23 abrogé du code du travail.

Article L6352-2. Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24 (V).

Nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction, d'enseignement ou d'administration dans un organisme de formation s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.

[Article L6355-7 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24 \(M\)](#)

Le fait, pour toute personne qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur, d'exercer, même de fait, une fonction de direction, d'enseignement ou d'administration dans un organisme de formation, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-2, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### 1.62 Obligation d'immatriculation

#### 1.62.1 Immatriculation auprès de la DREETS

Je me permets de vous contacter sur les conseils d'un de vos collaborateurs à la DREETS au sujet de la création d'un CFA. X ... est un organisme de formation 100% digital, avec un siège à ... (25) et une antenne à .... (06). Ma question est la suivante : est-il possible d'ouvrir un CFA à ... (06) sachant que notre organisme de formation est déclaré à ... (25) ?

(Réponse de la DREETS)

(...) la réponse est OUI, c'est possible.

Pour ce faire, il vous faut faire une demande d'extension de l'activité à l'apprentissage pour votre organisme de formation.

Cette demande doit être adressée à la DREETS dont dépend le siège de votre OF. A titre d'information, les documents à fournir pour ce faire sont :

- les statuts modifiés incluant la mention formation par apprentissage,
- Le PV d'AGE ayant entériné ces modifications
- L'extrait KBIS prenant en compte les modifications

ou

- L'enregistrement de la modification effectué auprès des services de la préfecture (pour une association)

Toutefois, je vous conseille de vous rapprocher de la DREETS dont relève ... (25) afin qu'ils vous confirment qu'ils n'ont pas besoin d'autres documents (en dehors des obligations réglementaires, il se peut qu'une autre région puisse avoir des exigences supplémentaires).

Une fois que vous aurez obtenu votre enregistrement d'extension de votre activité à l'apprentissage, cette autorisation vaudra pour tous les établissements secondaires dépendant de votre siège (même numéro SIREN).

De ce fait, rien ne vous empêchera d'ouvrir votre CFA dans notre région.

## 1.62.2 Immatriculation auprès du Rectorat (UAI)

Actualités :

- Une [fiche notice](#) relativement complète sur l'UAI est désormais disponible
- Un travail est actuellement conduit à l'échelle nationale, piloté par le Ministère (Services du Premier Ministre - Mission Apprentissage) et l'Onisep pour mieux articuler les bases de données UAI et SIRET. Une nouvelle consigne officielle sera communiquée très prochainement : aucun organisme gestionnaire ne pourra désormais être immatriculé avec un code UAI s'il n'est pas lui-même organisme formateur et/ou s'il n'est pas responsable de la formation. Il n'y aura donc pas de nomenclature spécifique pour les gestionnaires.

Je me permets de vous contacter concernant notre CFA (...) Notre centre était situé à (...) mais cette année toute notre activité a été rapatriée sur notre autre centre à (...). Toutes les plates formes ont été mises à jour y compris Parcours sup mais nos formations ne sont toujours pas visibles. A priori il faut que la fiche ACCE soit aussi mise à jour pour que cela fonctionne.

Nous avons demandé cette modification sur le site mais n'avons pas de retour. Pourriez-vous nous aider dans cette démarche svp

Sauf erreur de ma part, vous êtes destinataire des FILS d'actualité, et de l'ensemble des communications faites par la mission Information, Contrôle et Accompagnement pédagogique des formations par apprentissage - Région Provence Alpes-Côte d'Azur. Vous avez donc connaissance en principe du [FIL rouge 2022-2023](#) (avec la priorité n°1 portant sur la demande de contrôle des données de l'immatriculation UAI, et de la personne à contacter au sein du rectorat d'Aix-Marseille) ou encore de la Foire aux questions (document [Etude de cas](#) - point sur l'UAI en page 128). C'est également le cas du [dépliant spécifiquement destiné aux CFA privés](#) qui liste l'ensemble des services et des contacts à retenir

La modification d'une immatriculation UAI n'est pas à opérer auprès du national, mais bien auprès du rectorat, service de l'analyse des études et des statistiques - Contact : Eliane Rallo [eliane.rallo-lombardi@ac-aix-marseille.fr](mailto:eliane.rallo-lombardi@ac-aix-marseille.fr)

Je souhaite vous faire part d'une difficulté et vous demander votre aide.

Sur l'Académie d'Aix Marseille, notre centre était référence sur (...) car situé à l'origine (...). Nous avons rapatrié notre activité sur notre 2<sup>e</sup> centre des Bouches du Rhône, à (...). Nous avons mis à jour notre CARIF OREF, mais aussi Parcoursup. Néanmoins notre fiche est bloquée car il semble que nous devons mettre à jour le site ACCE.

J'ai fait une demande il y a plus d'une semaine mais je n'ai pas de retour. Vers qui puis je me tourner ?

Votre message appelle de ma part les remarques suivantes :

- Votre CFA faisait partie de l'échantillon cible du programme annuel de contrôle et d'accompagnement pédagogique. En l'absence de réponse de votre part et ce malgré mes relances, des suites seront données sous la forme d'un contrôle pédagogique. Vous devriez recevoir un message au cours de cette semaine à ce sujet.
- Dans ce diagnostic qui était proposé à cet échantillon (Cf pièce jointe), l'une des priorités était de mettre à jour les données de la fiche d'immatriculation UAI. Les données renseignées dans cette fiche alimentent la base du fichier ACCE (Application de consultation et cartographie des établissements du système éducatif français). Je vous invite à vous reporter au document FIL ROUGE dont le lien est indiqué dans ce document, pour voir les personnes à contacter au rectorat d'Aix-Marseille pour la mise à jour de vos données.

J'ai ouvert un centre de formation en e-learning pour des formations courtes certifiantes et j'envisage d'élargir mon offre à des formations diplômantes telles les CAP, Bac pro, BTS en e-learning.

Faut-il avoir une habilitation du rectorat ? Pour l'instant nous désirons proposer des BTS sans contrat d'alternance. Devons-nous faire une démarche spécifique ? Comment se gèrent les passages d'examens ?

Avant tout, votre organisme de formation doit être immatriculé auprès d'une DREETS, celle de PACA ou une autre DREETS en fonction de votre lieu d'exercice par exemple.

Pour proposer dans votre offre de formation, des diplômes de l'éducation nationale, le Ministère ne délivre pas d'habilitation à former, à la différence d'autres certificateurs.

L'inscription aux examens peut varier dans votre cas, soit vous êtes un OF et l'inscription des candidats relève de votre responsabilité (c'est le cas par exemple des formations par apprentissage, responsabilité partagée avec les entreprises ....), soit ils s'inscrivent en "candidat libre" mais ils doivent pouvoir justifier d'un certain nombre d'éléments ...

- Je vous invite à consulter le dernier [FIL d'actualités](#) transmis à tous les CFA de la région et plus largement à tous les acteurs de l'apprentissage en PACA. Vous y lirez en page 2, l'ensemble des pages thématiques internet que je gère, et toutes les ressources à disposition.
- Pour des réponses plus précises sur l'habilitation à former, voir la foire aux questions "Etude de cas" (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>), à partir de la page 99 ou dans le Guide régional Apprentissage (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>), à la page 124.
- Pour des précisions sur l'immatriculation auprès des DREETS, voir le Guide régional Apprentissage (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>), à la page 35.
- Sur l'enseignement à distance, voir dans le même document à partir de la page 95.
- Sur l'inscription en candidat libre, voir la foire aux questions "Etude de cas" (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>), à partir de la page 99 ou dans le Guide régional Apprentissage (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>), à la page 94.

Il n'y a pas de démarche spécifique à faire auprès du rectorat, sauf dans le cas où vous souhaitez inscrire vos candidats aux examens. Dans ce cas, vous devez solliciter le service dédié du rectorat pour obtenir une immatriculation UAI (cf [dépliant](#)). Et de vous rapprocher ensuite des services des examens et concours une fois votre UAI créé afin d'anticiper sur les inscriptions de vos candidats.

Est-ce que le UAI que l'on aura obtenu sera effectif que pour notre académie ou est-il national, car nous désirons proposer des formations en distanciel ?

Valable également hors de l'académie.

Mais une précision importante : pour mieux tracer les résultats aux examens de chaque UFA, et référencer les formations dans Parcoursup également, les UFA font des démarches spécifiques d'immatriculation auprès du Rectorat dont ils dépendent.

Je me permets de vous contacter concernant l'apprentissage. Notre CFA présent sur plusieurs régions souhaite ouvrir des sections sur le centre de Nice, et en particulier sur des sections préparant à des diplômes, BTS en particulier.

Comment pouvons-nous accéder à Parcoursup pour notre site de Nice et obtenir un UAI spécifique ?

J'accuse réception de votre message et vous apporte les réponses suivantes :

- parmi les pages régionales internet gérées par la mission dont je suis le coordonnateur (<https://www.ac-nice.fr/apprentissage>), celle intitulée "Information, accompagnement et contrôle pédagogique" concerne strictement les formations par apprentissage (<https://www.ac-nice.fr/information-et-contrôle-pédagogique-en-apprentissage-122516>)
- dans le volet n°1 : "L'information des CFA proposant des diplômes de l'Éducation nationale", et dans l'enjeu n°1 : "Se rapprocher des services et des responsables des deux rectorats de la région académique", vous trouverez un dépliant de présentation de l'ensemble des acteurs de l'apprentissage dans les deux rectorats de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Deux dépliant pour mieux identifier les services et les acteurs au sein des deux rectorats d'Aix-Marseille et de Nice

[MCP - Dépliant Région académique Apprentissage pour CFA privés](#)

[MCP - Dépliant Région académique Apprentissage pour EPLE publics et privés sous contrat](#)

Dans celui destinés aux CFA privés, vous trouverez toutes les informations utiles et nécessaires, dont le contact pour Parcoursup ou encore celui pour l'immatriculation UAI.

Je vous invite à consulter également toutes les ressources accessibles dans cette page, et régulièrement mises en avant dans les FILS d'actualité hebdomadaires (le dernier en PJ).

Le code UAI une fois créé (nous l'avons demandé en même temps que notre déclaration en tant que CFA auprès de la DREETS). Doit-il être mis à jour en fonction des nouvelles formations dispensées par la voie de l'apprentissage ?

La mise à jour de l'UAI ne concerne pas le contenu des formations proposées par apprentissage. Mais notamment : la spécificité "apprentissage", l'appellation, l'adresse, les contacts téléphone et mail de la structure, le nom du responsable, le numéro de SIRET.

Votre question fait sans doute référence à un tweet relayé par la Mission dans le FIL d'actualités du 7 novembre dernier : "Organismes de formation : n'oubliez pas d'effectuer la [modification rectificative de votre déclaration d'activité](#) !"

Question : Nous ouvrons deux antennes (établissements secondaires) sur Aix et sur Nice pour le CFA.

Doit-on demander de nouveaux UAI ou utiliserons-nous l'UAI de l'établissement principal ?

**Un lien utile : le portail des UAI**

[https://www.education.gouv.fr/acce\\_public/index.php](https://www.education.gouv.fr/acce_public/index.php)

(Réponse de la DREETS)

Il n'y a pas de règle nationale édictée en la matière, du moins nous n'en avons pas connaissance.

Vous trouverez à cette adresse (<https://education.gouv.fr/acce>) un portail avec l'ensemble des immatriculations UAI.

Dans les catégories de recherche, vous trouverez par exemple ces 4 critères (la majorité des UAI relevant de la 1ère catégorie).

- UAI célibataire
- UAI fille
- UAI mère
- UAI mère et fille

Généralement, dans votre cas :

- L'OF-CFA immatriculé à la DREETS, demande un code UAI auprès du rectorat.
- Si l'OF-CFA crée des antennes, son UAI devient un UAI "mère", et il demande au rectorat un UAI "fille" pour chacune de ses antennes. Disposer d'un UAI spécifique vous permettra d'avoir par exemple des résultats aux examens spécifiques à votre antenne, ce qui peut faciliter les remontées obligatoires dans le cadre de la démarche qualité.

**Complément de la DREETS PACA**

- L'autorisation donnée pour l'établissement siège vaut pour vos établissements secondaires. Tant qu'il y a le même numéro SIREN, nous n'enregistrons pas d'autre OF.
- Le NDA que les CFA ont vaut pour les autres établissements rattachés au CFA siège.

Les nouveaux CERFA requièrent un numéro d'enregistrement à la DREETS coïncidant à un numéro d'enregistrement au rectorat (code UAI). Or, le CFA ... a été historiquement immatriculé à la DREETS d'Ile-de-France.

Deux antennes du CFA ... en région PACA sont en difficulté pour compléter leurs CERFA.

(Réponse de la DREETS)

Si les CFA antennes sont rattachées au CFA siège par le même SIREN, l'obtention du code UAI doit se faire auprès de l'académie en Ile-de-France et non pas dans l'académie d'Aix-Marseille.

Si les SIRET des CFA antennes ne sont pas rattachés au SIREN du siège, il conviendra de vérifier si les CFA ont des DA actives en PACA et si les enregistrements en qualité de CFA auprès du SRC DREETS PACA ont déjà été effectués ou sont à prévoir.

Organisme de formation enregistré sous le numéro ....., nous souhaitons ouvrir notre offre de formation à l'apprentissage et devenir CFA. Pour ce faire, nous souhaitons entamer au plus vite les démarches nécessaires à l'obtention de notre numéro UAI. Pouvez-vous svp nous indiquer la procédure à suivre et nous transmettre les formulaires à renseigner ou éventuellement nous transmettre les coordonnées du service compétent ?

D'emblée, je vous informe de l'existence d'une page académique dédiée à cette mission, dans laquelle vous trouverez un grand nombre de fiches ressources et d'actualités sur l'apprentissage.

Adresse : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-accompagnement-et-contrôle-pédagogique-122119>

Dans cette page, je vous invite en particulier à consulter la rubrique "Outils et supports", et la fiche ressource intitulée "Guide diagnostic apprentissage juridique et financier".

Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/16360/download>

L'annexe 1 page 9 précise de manière détaillée la procédure à suivre pour que votre organisme soit immatriculé auprès de la DREETS PACA en tant qu'OF-CFA.

Si besoin, Marie-Pierre Aguilar est le contact direct à la DREETS PACA ([marie-pierre.aguilar@dreets.gouv.fr](mailto:marie-pierre.aguilar@dreets.gouv.fr)).

Par ailleurs, si vous envisagez d'ouvrir des formations par apprentissage visant l'obtention de diplômes de l'Education nationale, une immatriculation auprès du Rectorat sera nécessaire pour disposer d'un code UAI.

L'annexe n°3 page 11 du même document précise la modalité à suivre.

Enfin, je vous recommande la consultation de la Foire aux questions académique accessible depuis la page dédiée à la mission, ou directement à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/16366/download>

Je me permets de vous contacter pour savoir quelles sont les démarches à effectuer pour obtenir un numéro d'UAI pour notre centre de formation s'il vous plait ?

Nous sommes actuellement rattachés au numéro UAI de notre siège social situé à (...) cependant, afin de pouvoir être référencé sur Parcoursup un numéro unique nous est demandé (...)

La demande d'extension de l'activité apprentissage pour le siège social de (...) vaut pour toutes les structures en France (reliées au même numéro de SIREN et de déclaration d'activités).

A noter que les consignes nationales d'immatriculation des UAI dans le répertoire national dénommé RAMSESE sont l'immatriculation à réception de la demande sous réserve que l'OF-CFA ait effectué une déclaration d'activité auprès de la DIRECCTE et que l'OF-CFA ait au moins signé un contrat d'apprentissage.

Une immatriculation est-elle nécessaire pour des antennes d'un CFA donné ?

D'un point de vue réglementaire, les enseignements proposés par le CFA peuvent toujours être organisés dans une structure (publique ou privée), au sein d'une unité de formation par apprentissage (UFA), créée dans le cadre d'une convention entre cette structure et le CFA. Dans ce cas, l'établissement d'enseignement dispense l'intégralité de la formation et a la responsabilité pédagogique des formations.

Pour autant, le CFA conserve la responsabilité administrative et reste le garant du respect de ses missions et obligations. C'est donc lui, en tant que CFA, qui doit procéder à la déclaration d'activité mentionnée à L. 6353-1 du Code du travail.

(Source : Questions – Réponses du Ministère du Travail, Mise en œuvre de la réforme dans les CFA – 2019).

Pour mémoire, quelle typologie existe en la matière :

- Soit l'OF-CFA est CFA avec formation et direction dans un même lieu. Il assume la responsabilité administrative et pédagogique. Il doit être immatriculé auprès de la Direccte, et obtenir une immatriculation UAI auprès du Rectorat s'il souhaite proposer des diplômes de l'Education nationale dans son offre de formation.
- Soit le CFA à une entité administrative et lieu de formation sur un site, ET une formation sur un autre site. L'entité sur le site déporté n'est pas CFA.
- Soit l'OF-CFA à des UFA. En aucun cas, les UFA n'ont le statut de CFA (Les UFA assument la responsabilité pédagogique ; le CFA, la responsabilité administrative).
- Soit le CFA à des établissements en sous-traitance de formation : l'OF-CFA garde la responsabilité administrative et pédagogique, l'établissement de sous-traitance n'a pas de statut de CFA.

Pour rappel, la sous-traitance est référencée dans QualiOpi dans l'indicateur n° 27 du référentiel national qualité : lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au référentiel.

A noter qu'une règle pourrait être également adoptée pour l'inscription des candidats aux examens : l'OF-CFA signataire du contrat inscrit sous son code UAI les candidats. En effet et pour rappel, les OF-CFA auront la responsabilité de publier les résultats aux examens et les taux d'insertion professionnelle.

### 1.63 Conditions d'ouverture de formations en apprentissage

#### 1.63.1 « L'habilitation à former » délivrée par le Ministère certificateur pour préparer des diplômes – Mise à jour 23 décembre 2023

A noter (Extrait de Mon compte formation)

- Une « habilitation à former » est l'autorisation que délivrent les organismes porteurs des certifications inscrites au répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique (RS). Par ce biais, les organismes certificateurs autorisent (habilitent) des organismes de formation à préparer à leur certification. En tant qu'organisme de formation, vous vous engagez à être habilité à former par l'organisme certificateur si vous proposez une formation visant une certification inscrite au RNCP ou au RS, sur la plateforme Mon Compte Formation (confer les Conditions Générales de Mon Compte Formation- article 3.1 : critères à respecter par les organismes de formation pour être référencés). France compétences collecte les habilitations qui lui sont transmises par les certificateurs.

- Certaines certifications inscrites au RNCP ou RS et portées par des ministères (principalement le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ainsi que le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports) ne sont pas encore concernées. Un message d'alerte informatif reste toutefois affiché aux usagers.

### **IMPORTANT**

Une habilitation à former est nécessaire pour le diplôme de la mention complémentaire Encadrement secteur sportif (MCE2S), co-porté par le Ministère de l'éducation nationale et les Ministères de la jeunesse. Toute ouverture de la MC E2S doit en effet faire l'objet d'une autorisation par le recteur d'académie après concertation du délégué régional académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES). Cette procédure doit être suivie par tout opérateur (lycée, OF-CFA ou OF autre) pour pouvoir être mise en œuvre.

Cette condition d'habilitation à former est valable également en apprentissage, ce qui est une première pour un diplôme de l'Éducation nationale

Complément de la DGESCO : La MCE2S est le seul diplôme pour lequel une habilitation est nécessaire. Il n'est pas prévu que d'autres diplômes soient concernés à terme. L'information a été vérifiée auprès du bureau des diplômes professionnels.

Référence : le [courrier de la DGESCO aux recteurs du 31 mai 2022](#) portant sur la mise en œuvre des nouvelles certifications du secteur sportif dans la voie professionnelle.

Pour connaître les opérateurs habilités à ce jour, ci-après la fiche RNCP :

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36328/>

Je me permets de vous contacter concernant les habilitations des organismes de formation privés pour les certifications suivantes :

Nous sommes un CFA ainsi que centre de formation continue pour adultes privé hors contrat, certifié Qualiopi, NDA n°(...) et UAI (...)

Nous proposons des formations pour adultes ou en apprentissage sur le CAP (...) ainsi que le BAC PRO (...).

La plateforme EDOF (CPF) oblige tous les organismes de formation à être en conformité pour les habilitations aux certifications précédemment citées. Néanmoins, étant un établissement privé hors contrat, nous apparaissions sur cette plateforme avec le message d'alerte suivant :

« L'habilitation à former de cet organisme n'a pas pu être vérifiée pour cette certification ».

Cela engendre un sentiment d'inconscience et de peur chez nos clientes auprès de qui nous devons sans cesse nous justifier. Cela devient épuisant...

Pouvez-vous svp m'indiquer la marche à suivre afin d'être en conformité ou me donner le contact de la personne en charge de cette problématique-là ?

Je remercie le service des examens et concours du rectorat de l'académie de Nice de m'avoir relayé votre message.

Vous êtes déjà destinataire de mes messages, et notamment des [FILS d'actualité](#), et à ce titre, vous auriez pu me solliciter directement pour toutes les questions relatives à l'apprentissage pour des formations préparant à des diplômes de l'Éducation nationale.

Je note la diversité des statuts d'apprenants au sein de votre organisme de formation et me permets de vous alerter sur les risques de ne pas tenir compte des attentes du Ministère certificateur qui peuvent s'avérer spécifique à un statut et non pas à d'autres ... aussi, parmi la diversité des ressources mises à votre disposition (et rappelée notamment et systématiquement dans les FILS en page 3), je souhaiterais vous inviter à consulter avec attention la [fiche Contrat d'apprentissage VS Contrat de professionnalisation](#).

Je vous rappelle également qu'une foire aux questions (intitulée "[Etude de cas](#)") est à votre disposition, et je vous invite également à la consulter car elle s'enrichit tous les jours (ou quasiment) des réponses apportées aux CFA. Votre question a déjà fait l'objet de plusieurs réponses et je vous recommande de vous y reporter : voir la partie "L'habilitation à former délivrée par le Ministère certificateur pour préparer des diplômes" (page 130 et les suivantes).

Je me permets également de souligner le fait que vous ne pouvez former et encore moins certifier un bloc de compétences, indépendamment des autres blocs de compétences constitutifs du diplôme. Donc, vous pouvez intégrer une personne en formation uniquement dans le cadre de la préparation à un diplôme (soit tous les blocs de compétences), ce qui n'exclut pas par contre des parcours réduits pour valider les unités d'examen non acquises après un échec à l'examen, dans le cas de dispenses d'épreuves certifiées par le Ministère, dans la limite de la durée légale de conservation des unités acquises, et sous réserve de respecter les volumes horaires min. d'enseignement dans le cas d'une formation par apprentissage (à consulter la fiche [Positionnement en apprentissage](#)).

Ces dispositions sont valables tant pour la formation initiale (y compris en apprentissage) que pour la formation continue.

Je reste à votre écoute et à votre disposition, mais une fois que vous avez consulté l'ensemble des éléments et des pièces indiquées.

**NB : pour la mise en œuvre de vos formations par apprentissage, je vous encourage vivement à prendre le temps de lire avec attention les [FILS hebdomadaires](#) et les ressources proposées.**

Je vous contacte à la suite de la certification délivrée par (...) de notre centre (...) en action formation par apprentissage [L.6313-1-4°](#) (...)

Nous souhaitons être certifiés sur la formation de l'esthétique (Code RNCP : 31041) afin de préparer nos apprenants à partir de septembre 2023 au CAP Esthétique.

Nous avons préparé un programme de formation sur l'esthétique valable pour l'année 2023-2024 débutant en septembre 2023.

Suite à la certification, je lancerai ma campagne à la recherche d'apprenant(e) c'est pour cela que je dois faire au plus vite (...)

J'aimerais être certifié pour le CAP esthétique et être apte à inscrire mes apprentis à l'examen sous le nom de mon école.

J'aimerais que mon école soit sous le rectorat (...)

Si j'ai bien compris je dois directement me rapprocher du rectorat afin qu'ils mettent en place une immatriculation (code UAI) ou je dois me rapprocher de mon certificateur pour mettre en place ma formation ?

Il faut saluer votre démarche de vous rapprocher ainsi du certificateur pour mettre en place votre formation, comme cela est spécifié dans le "Précis de l'apprentissage" publié par le Ministère du travail, qui constitue une référence en la matière (pour rappel : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21095/download>).

Pour pouvoir mettre en œuvre des formations visant des diplômes de l'Éducation nationale, vous devez effectivement prendre en compte les attentes spécifiques du Ministère certificateur :

- Je vous encourage à être particulièrement précis dans votre formulation. Vous indiquez dans votre message vouloir ouvrir une formation préparant au CAP esthétique. Je précise qu'il ne s'agit pas du tout de l'intitulé correct : CAP esthétique cosmétique parfumerie (Cf la page spécifique du site de France compétences : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/31041/>). Cette remarque est importante car nous avons pu voir des organismes de formation mettre en place des formations sur des référentiels datés.
- S'agissant de votre demande d'être « certifié pour le CAP esthétique », voici ce que nous disons systématiquement à toutes les demandes de ce type que nous recevons, en reprenant mot pour mot le texte de la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO bureau des lycées professionnels, de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue - Ministère de l'éducation nationale) :  
*"A ce jour, le ministère ne délivre pas d'autorisation ou d'habilitation aux centres de formation pour former à ses diplômés professionnels enregistrés au RNCP (CAP, bac pro, etc). Cette mention figure sur les fiches RNCP de nos diplômés, France compétences les ayant validées. Une réflexion a été engagée sur le sujet, mais à ce stade, encore une fois, le ministère ne délivre pas d'autorisation, ce dont France compétences est informé. Les diplômés du ministère sont donc "libres d'utilisation en formation", comme indiqué sur la plateforme du CPF. Il est par conséquent bien permis d'y former sans autorisation ou habilitation. Ainsi pour la phrase sur les fiches RNCP, cela doit s'entendre au sens de "vous pouvez, et n'avez rien à demander à notre ministère".*
- Quant à positionner votre école "sous le rectorat", cela ne sera jamais le cas et vous ne pouvez vous prévaloir avoir une quelconque "reconnaissance" du Ministère de l'Education nationale. Sur ce sujet, nous avons écrit (extrait de la fiche ressource : [UAI – Mise au point](#)) : « L'attribution d'un code UAI à un établissement ne signifie en aucune manière une quelconque reconnaissance de l'Etat. Tout établissement immatriculé auprès d'un rectorat avec un code UAI ne peut se prévaloir d'une forme de « reconnaissance » de l'Etat. Par conséquent, un organisme de formation privé qui s'autoriserait à se déclarer comme « un établissement privé reconnu par l'Etat » dans toute forme de communication est passible de poursuites judiciaires par l'unité départementale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes de la [direction départementale de la protection des populations \(DDPP\)](#) ou de la [direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations \(DDCSPP\)](#).  
*Pour rappel, au sens de l'article L. 121-1 du code de la consommation, est considérée comme déloyale une pratique commerciale contraire aux exigences de la diligence professionnelle et qui altère ou est de nature à altérer de manière substantielle le comportement économique du consommateur. Il s'agit par exemple de pratiques trompeuses et agressives. Les pratiques trompeuses sont visées à l'article L. 121-2 et L. 121-3 du code de la consommation et sont interdites car regardées comme déloyales à l'égard des consommateurs, dans la mesure où elles reposent sur des allégations, indications ou présentations fausses ou de nature à induire en erreur le consommateur ou encore parce qu'elles se caractérisent par une ou des omissions trompeuses portant sur une information substantielle pour le consommateur.*  
*Ces dispositions s'appliquent dans le cas de l'apprentissage qui se développe désormais, dans un marché concurrentiel depuis la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».*  
*Pour rappel et si besoin, les notions de sous-contrat ou de hors-contrat ne peuvent s'appliquer aux CFA : un CFA est soit public (relevant d'un établissement public), soit privé (relevant d'établissements privés). A la différence d'autres ministères certificateurs comme celui de l'agriculture, ou encore des diplômes de la jeunesse et des sports, aucune habilitation n'est demandée aux CFA pour mettre en œuvre les diplômes de l'Education nationale (CAP, Baccalauréat professionnel, BP, MC, BMA), y compris les diplômes relevant de l'enseignement supérieur (BTS, DCG, DSCG et DNMADE).*  
*Pour autant, les CFA doivent porter une attention particulière à ce point de vigilance rappelé dans le [Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#) : « 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 ».*
- Pour pouvoir mettre en œuvre une telle certification, il faut demander une immatriculation auprès du rectorat (code UAI), afin d'être référencé dans les bases de données du répertoire national des établissements. Le Précis de l'apprentissage le précise d'ailleurs. Sauf le cas où votre OF disposerait déjà d'un tel code, demandé dans une autre académie, je vous encourage à formuler votre demande auprès du service interacadémique de l'analyse des études et des statistiques - Eliane Rallo [eliane.rallo-lombardi@ac-aix-marseille.fr](mailto:eliane.rallo-lombardi@ac-aix-marseille.fr).
- Pour la suite, je vous invite à consulter le Guide régional Apprentissage (Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>) proposé par la mission, qui constitue un repère en la matière pour accompagner les CFA dans le déploiement de leurs formations dans le respect des attentes du Ministère certificateur.
- La page régionale de la mission, que je vous recommande de consulter (Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pédagogique-122119>) met à votre disposition tout un ensemble de ressources et de repères complémentaires.
- Parmi ces ressources, le document "Étude de cas" (sorte de foire aux questions à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>) précise que l'ouverture d'une formation par apprentissage visant des des diplômés de l'éducation nationale n'est pas conditionnée par une habilitation. Voir la partie dédiée dans ce document aux pages 128 et 129.
- La fiche ressource intitulée Contrat d'apprentissage VS Contrat de professionnalisation (Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21583/download>) me semblerait être un document à consulter avec attention car elle synthétise les spécificités des attentes de l'Éducation nationale en matière d'apprentissage
- En pièce jointe, je porte à votre connaissance le FIL d'actualités de la semaine, transmis à chaque CFA de la région. Je vous propose de vous intégrer dans la liste des destinataires.
- Vous verrez dans le FIL en PJ, à la page 3, l'ensemble des ressources à disposition. Parmi celles-ci, notez l'existence de fiches conseils qui pourraient vous être utiles.
- « **Pour être conseillé dans la mise en œuvre d'une formation par apprentissage** : Des fiches conseils à disposition dans le cas de doutes ou d'interrogations sur les sujets suivants : la [répartition des volumes horaires d'enseignement](#), les [aménagement de la durée d'un contrat](#) d'apprentissage, le [recrutement d'un formateur](#) ».



- Enfin, j'attire votre attention sur ce courrier d'alerte transmis aux CFA de la région Sud proposant des diplômes dans le secteur de l'esthétique (Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/26572/download>).

Aujourd'hui, nous sommes un organisme de formation agréé Qualiopi. Nous voudrions proposer à notre catalogue (EDOF) une formation notée sur FRANCE COMPÉTENCE au RNCP 19117.

Pour pouvoir proposer cette formation, nous devons impérativement être répertorié auprès du SEUL certificateur inscrit chez France compétence : Ministère de la jeunesse et des sports.

Merci de m'indiquer quelle est la procédure à suivre afin de pouvoir mettre cette formation au plus vite dans notre catalogue.

Vous indiquez comme Ministère certificateur le Ministère de la jeunesse et des sports .. et j'aurais pu être conduit à vous REDiriger vers un autre service, celui de la Jeunesse et sport ...

Mais le diplôme que vous ciblez relève bien du Ministère de l'éducation nationale et je suis en capacité de vous répondre.

Voici ce que nous disons systématiquement à toutes les demandes de ce type que nous recevons, en reprenant mot pour mot le texte de la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO bureau des lycées professionnels, de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue - Ministère de l'éducation nationale) :

*"A ce jour, le ministère ne délivre pas d'autorisation ou d'habilitation aux centres de formation pour former à ses diplômés professionnels enregistrés au RNCP (CAP, bac pro, etc).*

*Cette mention figure sur les fiches RNCP de nos diplômés, France compétences les ayant validées.*

*Une réflexion a été engagée sur le sujet, mais à ce stade, encore une fois, le ministère ne délivre pas d'autorisation, ce dont France compétences est informé.*

*Les diplômés du ministère sont donc "libres d'utilisation en formation", comme indiqué sur la plateforme du CPF. Il est par conséquent bien permis d'y former sans autorisation ou habilitation. Ainsi pour la phrase sur les fiches RNCP, cela doit s'entendre au sens de "vous pouvez, et n'avez rien à demander à notre ministère".*

A noter (Extrait de [Mon compte formation](#))

Une « habilitation à former » est l'autorisation que délivrent les organismes porteurs des certifications inscrites au répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique (RS). Par ce biais, les organismes certificateurs autorisent (habilitent) des organismes de formation à préparer à leur certification.

En tant qu'organisme de formation, vous vous engagez à être habilité à former par l'organisme certificateur si vous proposez une formation visant une certification inscrite au RNCP ou au RS, sur la plateforme Mon Compte Formation (confer les Conditions Générales de Mon Compte Formation- article 3.1 : critères à respecter par les organismes de formation pour être référencés).

France compétences collecte les habilitations qui lui sont transmises par les certificateurs.

**À noter : certaines certifications inscrites au RNCP ou RS et portées par des ministères (principalement le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ainsi que le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports) ne sont pas encore concernées par les blocages suivants. Un message d'alerte informatif reste toutefois affiché aux usagers.**

Malgré vos réponses qui indiquent pourtant clairement que le ministère de l'éducation nationale ne délivre pas d'autorisation ou d'habilitation aux centres de formation pour former à ses diplômés professionnels enregistrés au RNCP (CAP, bac pro, etc) , notre contact à la CDC sur la plateforme reste sur la même position. Il nous demande de nous rapprocher du certificateur afin qu'il nous habilite à former auprès de France Compétences. Le contact auprès de l'assistance technique a donné le même résultat....

Je reviens vers vous afin de vous informer que j'ai été contactée hier au sujet du problème qui se posait à nous.

Mon interlocutrice a pris le temps d'analyser ce qui faisait obstacle à la diffusion de l'offre de formation.

Nous avons suivi ses indications et le blocage a été levé.

(Question du coordonnateur sur l'habilitation des OF-CFA délivrée par les Ministères certificateurs pour préparer des diplômes, transmise à France Compétences et à la DGESCO)

Mon interrogation porte sur les informations relatives aux titulaires des certifications que les ministères et organismes certificateurs doivent communiquer

Cf Art. L6113-8 du Code du travail Les modalités de mise en œuvre de cette communication ont été précisées par un décret du 27 décembre 2019. Elles entreront en vigueur au 1er janvier 2021.

Plusieurs OF-CFA nous interrogent sur la nécessité (ou pas) que les diplômés qu'ils mettent en œuvre aient reçu une "habilitation" à préparer diplômes et certifications professionnelles, inscrites soit au RNCP, soit au registre spécifique.

Il est écrit sur le site de France compétences :

Pour pouvoir dispenser une formation certifiante, un organisme de formation doit être habilité par le certificateur<sup>[1]</sup>. Pour cela, les organismes et ministères certificateurs doivent identifier l'ensemble des partenaires habilités à préparer leurs certifications. Cette déclaration obligatoire s'effectue auprès de France compétences, via une plateforme web, au plus tard le 1er mars 2021.

France compétences met à disposition une plateforme qui simplifie la procédure de déclaration. Les organismes certificateurs devront finaliser la déclaration de leurs partenaires au 1er mars 2021 via cette plateforme web : <https://certifpro.francecompetences.fr/webapp/rncp/>.

Les organismes qui n'auraient pas enregistré leurs partenariats pourront être mis en demeure de se conformer à leurs obligations.

Ces informations sont publiées sur les fiches-répertoires et transmises à la Caisse des dépôts pour le contrôle des organismes proposant des formations certifiantes via la plateforme EDOF.

Depuis la mise en œuvre de cette obligation, prévue par la loi Avenir professionnel, plus de 42 000 habilitations ont été renseignées aux deux répertoires nationaux de France compétences. Ainsi, 13 % des fiches du Répertoire national des certifications professionnelles et 8 % des fiches du Répertoire spécifique mentionnent des partenaires.

La finalité : apporter une information clé pour les usagers, financeurs et acteurs de l'emploi et de l'orientation, notamment en vue du contrôle de l'éligibilité des formations au compte personnel de formation.

[1] Le mode d'emploi est détaillé dans la notice d'aide en ligne.

Pouvez-vous me préciser ce qui devrait être fait par le Ministère de l'Éducation nationale, en tant que Ministère certificateur et/ou les rectorats en proximité des OF-CFA qui mettent en œuvre "plus librement" les formations préparant à des diplômes de l'Éducation nationale depuis la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" ?

(Réponse de la DGESCO - bureau des lycées professionnels, de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue)

A ce jour, le ministère ne délivre pas d'autorisation ou d'habilitation aux centres de formation pour former à ses diplômes professionnels enregistrés au RNCP (CAP, bac pro, etc).

Cette mention figure sur les fiches RNCP de nos diplômes, France compétences les ayant validées.

Une réflexion a été engagée sur le sujet, mais à ce stade, encore une fois, le ministère ne délivre pas d'autorisation, ce dont France compétences est informé.

(...) Dans les collectivités d'outre-mer de Nouvelle Calédonie et de Polynésie française, les conditions de mises en œuvre de l'apprentissage sont différentes (les structures pour pratiquer l'apprentissage doivent être habilitées).

Réf. : les points 13° et 15° de l'article 1 du [Décret n° 2022-850 du 3 juin 2022 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives au brevet de technicien supérieur](#) et le décret n° 2020-398 du 3 avril 2020 relatif à la certification en langue anglaise pour les candidats à l'examen du brevet de technicien supérieur, qui sont rattachés respectivement à l'article D.687-2 (concerne la Nouvelle Calédonie) et D.686-2 (concerne la Polynésie Française).

Je suis sollicité sur ce sujet par un établissement qui demande s'il a toujours le droit de préparer les apprentis au CAP bottier cordonnier, car en bas de la fiche RNCP est mentionné "le certificateur n'habilite aucun organisme préparant à la certification".

Est-ce que cela doit s'entendre au sens de "vous pouvez, et n'avez rien à demander à notre ministère" ou au sens "il vous est interdit de préparer des apprentis à ce diplôme puisque nous n'habilitons aucun organisme préparant à la certification".

(Réponse de la DGESCO - bureau des lycées professionnels, de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue)

Les diplômes du ministère sont "libres d'utilisation en formation", comme indiqué sur la plateforme du CPF, donc il est bien permis d'y former sans autorisation ou habilitation. Ainsi pour la phrase sur les fiches RNCP, cela doit s'entendre au sens de "vous pouvez, et n'avez rien à demander à notre ministère".

### 1.63.2 Conditions d'ouverture de formations en apprentissage visant des diplômes de l'Éducation nationale

Je m'intéresse à l'opportunité de déployer ce BTS (SP3S) dont la Fiche France COMPETENCES indique une première session en 2024.

Nous souhaitons la développer dans le cadre de l'alternance (contrat pro ; ou apprentissage)

Le référentiel joint indique un volume global d'heures de 1402h sur les deux années. Dans le cadre de l'alternance, ce volume global d'heures peut-il est-il diminué ?

Qui est le contact référent de ce BTS ou ayant la capacité de nous accompagner sur le lancement de ce programme sur notre territoire ?

Le référentiel indique effectivement une grille horaire de référence, mais elle ne peut valoir que pour la formation initiale sous statut scolaire et non pour l'alternance au sens large.

Je vous rappelle que les volumes horaires min. d'enseignement en CFA sont strictement encadrés par un décret, pour les diplômes de l'éducation nationale. Je vous invite à vous reporter à la [fiche ressource sur les deux contrats d'alternance](#) qui en rappelle le détail et les obligations.

La réduction de cet horaire ne peut se faire que dans le cadre d'une réduction de la durée du contrat, et par proratisation. Cet aménagement résulte du positionnement pédagogique. Pour plus de détail, se reporter à la [fiche ressource sur le positionnement pédagogique](#).

Pour la construction de votre maquette pédagogique, la [fiche ressource ad hoc](#) devrait également vous aider.

Enfin, la construction d'un tableau stratégique de formation s'avèrerait essentiel comme le rappelle la [fiche pratique TSF](#).

Corinne Tran, inspectrice d'académie - inspectrice pédagogique régional "Sciences et Techniques Médico-sociales - Biotechnologies-Santé-Environnement - Biotechnologies-Santé-Environnement" est l'inspectrice référente pour ce diplôme (Corinne Tran [corinne.tran@ac-aix-marseille.fr](mailto:corinne.tran@ac-aix-marseille.fr)). Il est vivement conseillé pour toute ouverture de formation visant des diplômes de l'éducation nationale de se rapprocher des inspecteurs de la spécialité. Je vous encourage à le faire.

Je me permets de venir vers vous afin de connaître les modalités d'ouverture d'une nouvelle offre de formation pour la rentrée de septembre 2024. En effet, nous souhaitons proposer une nouvelle section de BTS (...). Cette formation est prévue en apprentissage mais également formation sous statut scolaire.

Pour la formation sous statut scolaire, je vous laisse voir directement auprès de la Division des établissements privés hors contrat ([ce.hors-contrat@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.hors-contrat@ac-aix-marseille.fr)).

Pour ce qui concerne l'apprentissage, je m'attache à dire à chaque CFA de prendre l'attache systématiquement du Rectorat (et notamment des inspecteurs de la spécialité professionnelle) dès qu'un projet d'ouverture d'une formation par apprentissage visant un diplôme de l'éducation nationale voit le jour. Je vous ai indiqué dans un précédent mail la référence au fichier Annuaire des inspecteurs. Je vous invite à vous rapprocher de l'inspecteur en charge de ce diplôme.

Je me permets simplement de vous apporter les remarques suivantes :

- Je publie chaque mois un FIL d'actualités dédié à l'apprentissage. Dans votre CFA, (...) sont inscrits dans la liste de diffusion. Ce FIL met à la disposition des CFA tout un ensemble de ressources. Dont des fiches "Qualité pédagogique" structurées par indicateur qualité QualiOpi et Eduform. Je vous invite à consulter par exemple le dernier [FIL daté d'octobre 2023](#).
- Depuis la libéralisation de l'apprentissage en 2018, tout CFA est libre d'ouvrir une formation par apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale. Mais des attentes spécifiques sont formulées par le Ministère de l'éducation nationale en tant que Ministère certificateur Je vous invite à consulter deux fiches qui le précisent notamment :

Indicateur 7 (Respect des exigences du certificateur) : Fiche [Q7E14](#)

Indicateur 16 (Respect des conditions d'inscription et de certification) : Fiche [Q16E26](#)

Toutes les autres fiches ressources doivent être également consultées et partagées au sein de votre CFA pour clarifier ces attentes.

En complément, je souhaite vous alerter sur un point : dans les formes de mixité de public que vous pourriez être amené à créer, entre des étudiants inscrits sous statut scolaire dans une formation privée hors contrat, et des apprentis engagés dans des formations visant aux mêmes

diplômes, je vous précise que le statut de "CFA privé hors contrat" n'existe pas. Qu'il soit public ou privé, tout CFA est tenu de respecter strictement les attentes du Ministère de l'éducation nationale dès lors qu'ils proposent des diplômes relevant de ce Ministère certificateur. Une fiche ressource en rappelle les principales obligations (fiche ressource sur les principales différences entre les deux [contrats d'alternance](#)). Je vous encourage vivement à la consulter. S'agissant des attentes du Ministère certificateur, vous les retrouverez sous forme détaillée dans les fiches "Qualité pédagogique" évoquées supra.

Pour rappel, extrait du Précis de l'apprentissage (DGEFP – Ministère du travail septembre 2021), page 45 :

« Point de vigilance :

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 ailleurs, des agréments spécifiques doivent être obtenus dans certains secteurs d'activité avant de pouvoir dispenser une formation. Cette démarche est donc à effectuer préalablement à l'ouverture d'une formation dans les secteurs visés ».

Je viens à vous informer de l'intention du CFA (...) d'ouvrir le BTS (...) et exclusivement par alternance.

Voici les premiers éléments que je suis en capacité de t'apporter concernant notre projet

(...) J'espère que ces premiers éléments vont permettre de pré-qualifier la demande d'approbation d'ouverture.

Votre démarche est tout à fait louable et mérite d'être salué.

Je m'attache à dire à chaque CFA de prendre l'attache systématiquement du Rectorat (et notamment des inspecteurs de la spécialité professionnelle) dès qu'un projet d'ouverture d'une formation par apprentissage visant un diplôme de l'éducation nationale voit le jour, et vous le faites parfaitement.

Je me permets simplement de vous apporter les remarques suivantes :

- Je publie chaque mois un FIL d'actualités dédié à l'apprentissage. Dans votre CFA, 10 personnes sont inscrites dans la liste de diffusion. Ce FIL met à la disposition des CFA tout un ensemble de ressources. Dont des fiches "Qualité pédagogique" structurées par indicateur qualité QualiOpi et Eduform. Je vous invite à consulter par exemple le dernier [FIL daté d'octobre 2023](#).
- Vous évoquez dans votre message votre volonté de "pré-qualifier la demande d'approbation d'ouverture". Or, depuis la libéralisation de l'apprentissage en 2018, tout CFA est libre d'ouvrir une formation par apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale. Je vous invite à consulter deux fiches qui le précisent notamment :  
Indicateur 7 (Respect des exigences du certificateur) : Fiche [Q7E14](#)  
Indicateur 16 (Respect des conditions d'inscription et de certification) : Fiche [Q16E26](#)

Les autres fiches ressources peuvent être également consultées et partagées au sein de votre CFA.

Je fais suite à notre échange téléphonique et comme convenu voici quelques éléments d'informations sur ma demande afin de recevoir vos fiches d'informations des procédures.

Afin de compléter notre offre de formation (...), nous souhaiterions connaître les éléments à constituer afin de réaliser une demande de déclaration de formation sur les BTS (...).

En principe, vous auriez dû recevoir dès le démarrage un message de ce type :

**"Aux CFA nouvellement immatriculés auprès des rectorats d'Aix-Marseille et de Nice**

Bonsoir

Je précise être Denis Herrero, inspecteur de l'éducation nationale et coordonnateur régional de la mission d'information et de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Cette mission, créée par la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" est placée sous l'autorité du Ministère de l'Éducation nationale en tant que ministère certificateur.

**Si votre offre de formation vise (ou doit s'ouvrir à) des diplômes de l'Éducation nationale par apprentissage, ce message vous est spécifiquement destiné.**

Je porte à votre connaissance deux premières ressources

Les derniers FILS d'actualité Apprentissage ([Mai 2023](#) / [Juin 2023](#) / [Juillet 2023](#) / [Août 2023](#) / [Hors FIL spécial rentrée 2023](#))

Le [FIL rouge](#) qui fixe les 10 priorités pédagogiques à chaque CFA pour la rentrée 2023

Je vous précise également l'existence d'un portail régional "Apprentissage", accessible soit depuis le site de l'académie d'[Aix-Marseille](#), soit depuis le site de l'académie de [Nice](#), comprenant plusieurs blocs thématiques :

- [L'information et le contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#) (page principale de référence)
- Les [modalités d'accès à l'apprentissage](#) (dont pour les jeunes de moins de 15 ans)
- La [contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance](#) (taxe d'apprentissage)
- [L'évaluation en CCF](#) (contrôle en cours de formation)
- Le [positionnement pédagogique en apprentissage VS le positionnement réglementaire](#) pour les scolaires et les stagiaires de la formation professionnelle"

Pour la question que vous posez, je serai tenté de vous répondre par les éléments suivants :

- Dans les nouvelles fiches QualiOpi / Eduform (cf le [Hors FIL spécial rentrée 2023](#), au verso), celle ci me semble à lire en priorité à ce stade : Critère 1 - Indicateur 1 : Fiche [Q1E7](#) (dans laquelle vous lirez notamment le point sur l'immatriculation UAI à demander au rectorat si vous ne l'avez pas déjà, ou à l'actualiser ...);
- Puis de la fiche relevant de l'Indicateur 7 : Fiche [Q7E14](#) (pour lire notamment qu'il n'y a pas d'habilitation à former à demander au Rectorat pour proposer des diplômes de l'éducation nationale ... mais qu'il est fortement recommandé de se rapprocher du certificateur ...);
- Puis de la fiche ressource [Contrat d'apprentissage VS Contrat de professionnalisation](#) (dans laquelle les principales obligations sont rappelées pour chaque CFA proposant des diplômes de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur) ;
- Et pour respecter l'ensemble des attentes du Ministère certificateur, de lire avec attention l'ensemble des fiches du "Guide ultime en apprentissage" (verso du [Hors FIL spécial rentrée 2023](#)).
- et progressivement les autres fiches ressources, notamment disponibles au recto du Hors Fil spécial rentrée 2023.

- Pour le BTS NDRC notamment (mais pas uniquement), je n'oublie pas les points de vigilance en termes d'adéquation entre entreprises et diplômés. Sur ce sujet, je vous invite à consulter la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" (dont les pages 12 à 14)
- et pour finir, je souhaite surtout vous rappeler que tous les CFA depuis plus d'un an (dont Ynov Campus) ont été sensibilisés et accompagnés pour gagner des marges de progrès pour la rentrée 2023 sur 10 priorités pédagogiques référencés dans le [Fil rouge 2023](#). Nous avons écrit cet élément important dans le Hors fil "Spécial rentrée"

"RAPPEL (extrait du [FIL d'actualités d'août 2023](#))

Pour l'année 2023-2024, une attention particulière sera portée au respect par tous les CFA de ces priorités, rappelés dans le [FIL rouge](#) depuis 2022, et notamment :

- La remise à tous les apprentis du Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage (priorité 2) ;
  - Le contrôle obligatoire de la situation de chaque apprenti pendant la période probatoire (priorité 3) ;
  - La construction de tableaux stratégiques de formation par compétences pour chaque formation, pour renouveler le contenu des livrets d'apprentissage et placer les pratiques réflexives au cœur des apprentissages (priorité 4) ;
  - Le contrôle strict de l'adéquation des entreprises au référentiel de formation (priorité 5).
- A défaut, un signalement au certificateur qualité sera fait, car les priorités du [FIL rouge](#) datent de plus d'un an à présent et les CFA avaient tout loisir de demander un accompagnement si besoin".

Pourriez-vous s'il vous plaît m'indiquer la procédure à suivre pour ouvrir le BTS une fois le numéro UAI obtenu ?

Une inscription sur parcoursup suffit ? Ou bien, faut-il déposer un dossier d'ouverture de BTS auprès de l'académie ? si oui, comment obtenir le dossier d'ouverture ? Quels sont les délais de traitement et les conditions d'obtention ?

Je tiens à rappeler que le (...) est un OF-CFA hors contrat.

Je vous invite à consulter la fiche Qualité [Q7E14](#) - Indicateur QualiOpi 7 : Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée. Voir en page 3.

Au-delà de cette fiche, je vous invite à consulter toutes les autres fiches présentées dans le Hors Fil spécial rentrée 2023.

**Je précise un élément important : il n'existe pas de CFA "hors contrat".**

Il existe des CFA publics et des CFA privés.

Dès l'instant où un CFA propose dans son offre de formation un diplôme relevant de l'éducation nationale comme de l'enseignement supérieur (du CAP au BTS), il est dans l'obligation de respecter les attentes de ces Ministères. Et la certification QualiOpi n'atteste en rien la qualité pédagogique des formations mises en œuvre par les CFA (cf fiche Q1E7).

Par exemple, s'agissant du contrat d'apprentissage, la fiche ressource en PJ illustre certaines obligations relatives au contrat d'apprentissage VS Contrat de professionnalisation.

Pour clarifier les attentes du Ministère certificateur, des fiches qualité par indicateur QualiOpi sont mises à la disposition des CFA. Je vous invite à les consulter dans le détail.

J'accuse copie ce jour du courrier transmis le 23 mars à Madame la Rectrice de l'académie de Nice, dans lequel vous faites état d'une ouverture d'une formation préparant au CAP AEPE. J'ai par ailleurs connaissance de votre immatriculation récente auprès des services de l'analyse des études et statistiques du rectorat de Nice (code UAI), cette fois en tant qu'OF-CFA.

Si la formation préparant à un diplôme de l'éducation nationale est proposée dans le cadre de votre établissement privé hors contrat, vous me confirmerez avoir fait toutes les démarches utiles et nécessaires auprès du service des établissements d'enseignement supérieurs privés (départements 06 et 83) au sein de la Direction régionale académique de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (Marie-Pierre Lonardi - [controle.prive.es@region-academique-paca.fr](mailto:controle.prive.es@region-academique-paca.fr)).

Si cette formation devait être proposée par apprentissage, je vous confirme être votre interlocuteur privilégié, en tant que coordonnateur régional de la mission information, contrôle et accompagnement pédagogique des formations par apprentissage.

Je profite de ce message pour porter votre attention sur les spécificités de la formation par apprentissage, et les attentes et obligations qui relèvent de la responsabilité des CFA à la différence des établissements privés hors contrat.

Je vous invite à lire la fiche ressource "[Contrat d'apprentissage VS Contrat de professionnalisation](#)" qui les détaille.

Parmi toutes les ressources à la disposition de tous les CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, notez en particulier :

- le [Guide repère Apprentissage](#)
- La foire aux questions intitulée "[Etude de cas](#)"
- Le dernier [FIL d'actualités](#) dans lequel vous retrouverez tous les liens vers les pages internet dédiés à ce sujet, et l'ensemble des fiches ressources (page 3).
- Le [FIL rouge 2022-2023](#) qui fixe les 10 priorités pédagogiques pour la rentrée 2023 (je vous remercie d'inscrire votre CFA dans ces priorités).

**Important :** s'agissant du CAP AEPE en particulier, je vous invite lire avec attention les réponses apportées à plusieurs CFA dans le document "[Etude de cas](#)"

- page 95 : situation à risque dans le cas d'un recrutement d'apprenti dans des structures de garde d'enfants à domicile
- page 180 : recours au conventionnement avec une autre entreprise en CAP AEPE
- Autres points : taper "AEPE" dans l'onglet "recherche" de votre navigateur (ou Ctrl+F).

Nous avons ouvert les inscriptions pour les BTS en alternance : Comptabilité et Gestion, Management Commercial Opérationnel, Communication, Négociation de la digitalisation de la relation, et nous comptons actuellement plusieurs inscrits.

Nous mettons tout en œuvre pour amener nos alternants à une réussite certaine et obtenir leur BTS en 2025.

Nous avons aujourd'hui l'agrément Qualiopi, notre numéro de déclaration d'activité pour être CFA et notre numéro UAI. Nous nous sommes rapprochées du rectorat mais nous restons tout de même sans réponse à certaines interrogations.

Notre première question, pouvons-nous aujourd'hui prétendre dispenser nos formations en septembre et présenter nos candidats aux épreuves en 2025 et ainsi obtenir un diplôme reconnu Education Nationale ?

Le numéro UAI nous permet-il de les présenter à l'examen ? Ou y a-t-il une procédure spécifique pour les BTS en plus de l'UAJ ?

Nous envisageons également être reconnue Education Nationale mais pouvez-vous nous confirmer que nous devrions attendre une première session d'examen ? Nous aimerions faire reconnaître notre association d'utilité public .... ».

J'accuse réception de votre message et vous apporte les éléments de réponse suivants en complément de notre échange téléphonique :

- L'ouverture des formations en apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale n'est pas conditionnée à une autorisation du Recteur. Par contre, il est important que le CFA se rapproche du Ministère certificateur, et en l'occurrence de l'inspecteur de la spécialité professionnelle afin de se faire connaître et partager selon le cas leurs questions sur la mise en œuvre pédagogique de la formation. Pour rappel, le [fichier excel](#) avec l'ensemble des contacts des inspecteurs (accessible depuis le FIL en page 3).
- Je vous encourage vivement à avoir une lecture attentionnée du [Guide régional Apprentissage](#) qui explicite de manière relativement exhaustive les attentes du Ministère certificateur, et encore de la fiche ressource [Contrat d'apprentissage VS Contrat de professionnalisation](#) et plus encore le [FIL rouge 2022-2023](#) qui fixe les grandes priorités pédagogiques pour la rentrée 2023 (avec points de vigilances, attentes spécifiques, liens et ressources utiles et actions remarquables identifiées en CFA).
- Vous citez un certain nombre de BTS tertiaires que vous souhaitez ouvrir, et je souhaiterais porter votre vigilance sur la nécessité de procéder à un contrôle de l'adéquation des activités des entreprises signataires des contrats d'apprentissage avec les référentiels de formation. Je vous invite plus particulièrement à utiliser un modèle de ce type pour l'ensemble de vos diplômes ([exemple sur le BTS NDRC](#)). Extrait du FIL d'actualités page 3.
- Je vous invite, pour plus de détail, à consulter la foire aux questions (document [Etude de cas](#)), et la partie "Conditions d'ouverture de formation en apprentissage" depuis le sommaire "Indicateur n°16".
- L'immatriculation UAI vous permettra effectivement, si vous êtes signataire des contrats d'apprentissage, de pouvoir inscrire vos candidats à l'examen. Pour rappel, une [fiche notice sur l'UAJ](#) a été écrite récemment pour clarifier ce code.

Dans cette fiche, il est rappelé notamment les éléments suivants :

*« Mais le code UAI n'est pas systématiquement obligatoire dans tous les cas.*

*Il n'y a pas d'obligation juridique à l'immatriculation d'un établissement dans le répertoire RAMSESE. Aucun texte juridique n'encadre l'immatriculation au répertoire RAMSESE (répertoire académique et ministériel sur les établissements du système éducatif) contrairement au répertoire SIRENE (Système national d'identification et du répertoire des entreprises et de leurs établissements) par exemple.*

*Par exemple, l'UAJ n'est pas possible pour les structures par apprentissage non signataires des contrats d'apprentissage. De même, l'immatriculation UAI n'est plus obligatoire pour bénéficier du solde de la taxe d'apprentissage. En effet, jusqu'en 2015, le numéro UAI figurait effectivement dans les instructions de remplissage d'un formulaire pour bénéficier de la taxe, mais le bureau national de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) a depuis fait le nécessaire auprès de la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) pour rendre l'UAJ non obligatoire.*

*Par contre, l'immatriculation UAI d'un CFA est obligatoire pour la complétude d'un CERFA visant les diplômes des Ministères certificateurs (Education nationale, Enseignement supérieur, Jeunesse et sport, Agriculture, Travail).*

*Cette obligation d'immatriculation auprès du rectorat concerne uniquement les CFA signataires des contrats d'apprentissage.*

*C'est le sens donné à l'encart du [Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#) qui précise : « Tout nouveau CFA doit également solliciter un code UAI (Unité Administrative Immatriculée auprès des services de l'Éducation nationale. Il s'agit en effet d'un élément nécessaire pour la complétude du Cerfa du contrat d'apprentissage actuellement applicable ».*

*Désormais, la règle définie au niveau de RAMSESE est de limiter au maximum l'immatriculation des sites à ceux qui sont indispensables, pour éviter de multiplier les immatriculations UAI au risque de perdre la cohérence entre toutes les bases de données, et dans le prolongement du travail en cours de synchronisation entre UAI et SIRET.*

*Aucun organisme gestionnaire ne pourra désormais être immatriculé avec un code UAI s'il n'est pas lui-même organisme formateur et/ou s'il n'est pas responsable de la formation. Cette position vaut pour les nouvelles demandes d'immatriculation d'antennes de CFA, et les services des études et statistiques des rectorats sont appelés à mettre à jour progressivement l'ensemble de la table d'immatriculation (en procédant à la suppression des immatriculations des antennes non indispensables) ».*

- Les dates limites pour inscrire les candidats ainsi que les modalités d'inscription font généralement l'objet de communications via les FILS, mais également sur les bulletins académiques des rectorats. La publication a lieu généralement courant septembre.
- Enfin, vous demandez comment pouvoir obtenir une quelconque reconnaissance de l'éducation nationale ... Je vous confirme que vous ne pourrez pas, en tant que CFA privé, vous prévaloir d'une quelconque forme de reconnaissance du Ministère de l'éducation nationale, en tant que Ministère certificateur, sur tout support de communication .... l'immatriculation UAI ne vous donne aucune forme de reconnaissance (cf fiche notice), le fait de proposer un diplôme de l'éducation nationale non plus.

Je vous prie de trouver en pièce jointe la déclaration d'ouverture d'un BTS PI pour la rentrée 2023.

Le service des établissements d'enseignement supérieurs du rectorat de l'académie de Nice vient de me communiquer votre déclaration d'ouverture d'un BTS PI par alternance pour la rentrée 2023.

Je vous en remercie et précise si besoin qu'il n'y a plus de demande d'ouverture préalable de formation par apprentissage à faire au Rectorat depuis la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" et chaque CFA est libre d'ouvrir une formation par apprentissage préparant à des diplômes de l'Education nationale.

Toutefois, dans toutes nos communications, nous insistons sur la nécessité pour les CFA souhaitant ouvrir des formations par apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale, de se rapprocher du Ministère certificateur, par précaution, comme cela est d'ailleurs rappelé dans la convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat ("le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée du contrat est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé).

Les contacts des inspecteurs en charge de chacun des diplômes de l'éducation nationale pour l'académie dont vous dépendez se trouvent dans le fichier cardex disponible depuis la page régionale de la mission, ou à l'adresse directe : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17796/download>

Pour le BTS PI dans l'académie de Nice, il s'agit de Dominique Cornu, Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional économie gestion ([dominique.cornu@ac-nice.fr](mailto:dominique.cornu@ac-nice.fr)).

Vous avez sans doute connaissance également qu'il existe des fiches conseils à votre disposition, sur la [répartition des volumes horaires d'enseignement](#), les [aménagement de la durée d'un contrat](#) d'apprentissage, le [recrutement d'un formateur](#).

Nous souhaiterions connaître la procédure pour pouvoir dispenser des BTS en alternance.

Nous souhaiterions mettre en place les BTS suivants : BTS communication / BTS MCO / BTS NDRC / BTS SIO option B / BTS commerce international / BTS comptabilité gestion.

Nous avons notre numéro UAI

Je n'avais pas encore eu connaissance de votre existence, les données me parvenant lors de mises à jour mensuelles.

Je vous propose de vous intégrer dans la liste de diffusion d'une lettre d'actualité hebdomadaire sur l'apprentissage en région Sud (cf PJ la dernière publiée en début de semaine).

Dans ce FIL, je vous encourage à parcourir de manière prioritaire, la page 2 qui référence les liens vers les pages internet régionales dédiées à l'apprentissage, mais également l'ensemble des fiches ressources à la disposition de tous les CFA proposant des formations par apprentissage visant des diplômes de l'Éducation nationale.

Il me semble important que vous en ayez une lecture transversale et complète afin de repérer d'emblée ce qui vous semble important et utile. Pour répondre à votre question, je vous recommande la lecture du document "[Étude de cas](#)" (sorte de foire aux questions), et des réponses apportées sur le même sujet (voir à la page 110). Vous pouvez également avoir une lecture transversale des autres sujets qui pourraient être au cœur de vos besoins immédiats.

Nous sommes en train de co-construire une promotion de classe dédiée BTS MCO avec un partenaire économique majeur. Accepteriez-vous de me confirmer (ou de m'orienter) que nous pouvons, dès à présent, présenter à la validation la constitution des équipes pédagogiques et les progressions prévues pour la rentrée 2023 ?

Notre objectif est de nous assurer la visibilité de ce projet sur Parcoursup Apprentissage, dans les semaines à venir.

Dans toutes nos communications, nous insistons sur la nécessité pour les CFA souhaitant ouvrir des formations par apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale, de se rapprocher du Ministère certificateur. Certes, la Loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel a supprimé tout avis du Recteur en la matière, et chaque CFA est libre d'ouvrir une formation par apprentissage préparant à des diplômes de l'Éducation nationale. Par précaution, comme cela est d'ailleurs rappelé dans la convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat ("le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée du contrat est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé).

Les contacts des inspecteurs en charge de chacun des diplômes de l'éducation nationale pour l'académie dont vous dépendez se trouvent dans le fichier cardex disponible depuis la page régionale de la mission, ou à l'adresse directe : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17796/download>

Pour le BTS MCO, il s'agit de Dominique Cornu, Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional économie gestion ([dominique.cornu@ac-nice.fr](mailto:dominique.cornu@ac-nice.fr)).

Vous avez sans doute connaissance également qu'il existe des fiches conseils à votre disposition, sur la [répartition des volumes horaires d'enseignement](#), les [aménagements de la durée d'un contrat](#) d'apprentissage, le [recrutement d'un formateur](#).

S'agissant de l'affichage dans Parcoursup de vos formations, je vous rappelle que la Direction régionale académique de l'information et de l'orientation est le service concerné. Pour rappel également, ce dépliant disponible depuis la page internet de la mission, avec l'ensemble des coordonnées des principaux services de chacun des rectorats de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur (ou directement à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/22066/download>).

Nous souhaitons ouvrir une session de CAP Equipier Polyvalent de Commerce dont les premiers candidats passeront l'examen en 2024. Pourriez-vous nous indiquer quelles sont les modalités d'ouverture de session?

Une précision : Nous ouvrons cette session de CAP Equipier Polyvalent de Commerce uniquement dans le cadre du CFA en contrat d'apprentissage. Cela ne concerne donc pas l'école privée hors contrat.

Vous êtes destinataire de tous les messages émanant de la mission d'information et de contrôle pédagogique par apprentissage, dont je suis effectivement le coordonnateur régional.

Je fais par exemple référence aux FILS d'actualité, hebdomadaires, qui peuvent constituer pour chaque CFA une référence de lecture importante sur l'apprentissage d'une part, sur les attentes du Ministère certificateur d'autre part.

Dans ces FILS que vous avez reçus, le dernier en date du 7 novembre indique la mise à jour de plusieurs fiches ressources, dont le document "Étude de cas" (sorte de foire aux questions)

Extrait : § « **Quelles informations devons-nous vous communiquer dès l'ouverture d'une nouvelle formation par apprentissage ?** » (cf indicateur QualiOpi n°16)

**Je vous invite par conséquent à consulter ce document (lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>), et en particulier à partir de la page 99.**

Vous trouverez toutes les réponses à votre question.

Je profite de ce message pour vous rappeler l'importance de suivre avec une grande attention, les 10 priorités fixées à tous les CFA proposant des diplômes de l'Éducation nationale, et décrites très précisément dans le document intitulé "FIL ROUGE CFA 2022-2023" (accessible depuis la page régionale à cette adresse : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pédagogique-122119>), ou directement à partir de ce lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25822/download>.

Je vous encourage vivement à vous inscrire de manière volontaire dans cette démarche.

Extrait du FIL d'actualité : "Pour rappel, tout CFA peut entrer volontairement dans la démarche d'autodiagnostic en complétant l'outil support et en le transmettant au [coordonnateur régional](#)."

La première priorité porte notamment sur le fait de transmettre les coordonnées de tous les formateurs intervenant dans les diplômes de l'éducation nationale

Extrait du FIL d'actualités du 7 novembre

- **Important** : le [fichier des coordonnées et des responsabilités](#) par diplômes de tous les inspecteurs de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur est actualisé pour 2022-2023. Dans le cadre du [Fil rouge CFA 2022-2023](#)

Il est rappelé que les CFA doivent transmettre aux inspecteurs de spécialité et disciplinaires l'ensemble des adresses électroniques de leurs formateurs afin qu'ils puissent être référencés dans la liste de diffusion des inspecteurs. Si possible, cet envoi sera coordonné par un seul responsable au sein de chaque CFA et comprendra l'ensemble de ces coordonnées (Cf priorité n°1 : « Transmettre à chaque rentrée, les contacts des formateurs (hors Education nationale).

Enfin, je souhaite rappeler que toute formation proposée en apprentissage relève de la formation initiale et doit s'inscrire pleinement dans les attentes du Ministère certificateur. A la différence des formations privées hors contrat que vous pourriez proposer par ailleurs sous d'autres statuts, toutes les formations en apprentissage requièrent le respect strict des référentiels de diplôme et d'examens. Un point de vigilance est donné par conséquent si vous deviez mixer dans un même groupe des apprentis avec des étudiants sous d'autres statuts, hors contrat d'alternance.

Ce qui justifie le fait d'avoir une lecture assidue des messages reçues du Rectorat, des pages régionales internet, des guides et fiches ressources mises à votre disposition.

Tout CFA s'expose à des contrôles pédagogiques du Ministère certificateur.

La section BTS Diététique dispensée à (...) rencontre quelques turbulences depuis plusieurs années. Ainsi, pour assoir une formation de qualité qui réponde davantage à l'ensemble des étudiants, je souhaite ouvrir le parcours via l'apprentissage, par le biais du CFA (...), avec une mixité des publics. Afin, de préparer correctement le dossier, j'aimerais connaître les formalités concernant les CCF et les périodes des stages obligatoires, pour les intégrer dans le parcours.

Pour ce qui concerne l'apprentissage, voici les éléments que je souhaiterais porter à votre connaissance :

- Le développement de l'apprentissage ne doit pas répondre en premier lieu aux étudiants, même si cette voie peut être une véritable opportunité offerte à vos étudiants ... L'ouverture d'une formation par apprentissage répond à mon sens et de manière prioritaire aux besoins des entreprises en la matière. Considérant les spécificités de ce BTS, et les secteurs d'activité clairement ciblés dans le référentiel de formation ("*restauration collective, diététique thérapeutique, autres secteurs ou activités moins traditionnels : en restauration collective, en structure de santé publique, en structure de recherche, dans l'industrie agroalimentaire ou pharmaco-diététique, en secteurs de distribution de produits alimentaires et diététiques, dans les structures d'information et de formation ou en cabinet libéral*"), je vous recommande de vous en assurer au préalable.
- Il n'existe pas de "dossier" d'ouverture de formation en apprentissage, depuis la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" en septembre 2019. Pour plus de détail, je vous invite à consulter les réponses que j'ai déjà pu faire sur ce même sujet dans le document ressource "[Etude de cas](#)", sorte de foire aux questions (voir « Conditions d'ouverture de formations en apprentissage – Indicateur QualiOpi 16).
- S'agissant du CCF, si d'une part vous dispensez déjà cette formation sous statut scolaire, d'autre part si cette formation privée est "sous contrat", alors les apprentis en mixité de public relèveront des mêmes modalités d'évaluation que leurs camarades scolaires. Un arrêté académique le permet.
- Vous évoquez des stages obligatoires. Je me permets de préciser que la notion de "stage" n'existe pas dans le cadre de contrat d'alternance, comme le contrat d'apprentissage. Le référentiel spécifie : « *Pour les apprentis, le référentiel précise que les certificats de stage sont remplacés par la photocopie du contrat de travail ou par une attestation de l'employeur confirmant le statut du candidat comme apprenti dans son entreprise et que les objectifs pédagogiques sont les mêmes que ceux des candidats scolaires* ».
- Si l'entreprise ayant recruté un apprenti ne couvre pas l'ensemble des compétences du référentiel et/ou ne relève que d'une partie des secteurs ciblés par le référentiel, vous pourrez procéder par conventionnement avec d'autres entreprises. En effet, les entreprises signataires de contrat d'apprentissage pour ce diplôme devront donc couvrir obligatoirement les deux champs suivants, à savoir : restauration de collectivité (dont obligatoirement de bien-portants), diététiques thérapeutiques, à savoir établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure (au moins deux services différents parmi ces trois). Si l'entreprise ne couvre pas l'un de ces secteurs, le CFA pourra procéder par conventionnement avec une tierce entreprise dans le cadre des décrets n°2012-627 du 2 mai 2012 et n° 2020-372 du 30 mars 2020 - article 3. Si besoin, le CFA pourra utiliser le modèle régional suivant (accès [en cliquant ici](#) ou à l'adresse : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/19475/download>)

J'espère que ces premiers éléments répondront à vos attentes. Je reste si besoin à votre écoute et à votre disposition.

Pour rappel, je vous précise l'existence d'un portail régional "Apprentissage", accessible soit depuis le site de l'académie d'[Aix-Marseille](#), soit depuis le site de l'académie de [Nice](#), comprenant plusieurs blocs thématiques :

[L'information et le contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#) (page principale de référence)

[Les modalités d'accès à l'apprentissage](#) (dont pour les jeunes de moins de 15 ans)

[La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance](#) (taxe d'apprentissage)

[L'évaluation en CCF](#) (contrôle en cours de formation)

[Le positionnement pédagogique en apprentissage VS le positionnement réglementaire](#) pour les scolaires et les stagiaires de la formation professionnelle

Nous venons d'ouvrir notre CFA et proposons pour cette rentrée la possibilité de préparer dans notre établissement le diplôme DCG. Afin de répondre aux différentes exigences, je vous demande de bien vouloir nous communiquer les éléments que nous devons vous communiquer.

Vous avez en principe déjà reçu des messages de ma part mais je vous précise si besoin que je suis Denis Herrero, inspecteur de l'éducation nationale et coordonnateur régional de la mission d'information et de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Cette mission, créée par la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" est placée sous l'autorité du Ministère de l'Education nationale en tant que ministère certificateur, et porte sur les formations par apprentissage visant des diplômes de l'Education nationale du CAP au BTS, y compris [DCG-DSCG](#) et [DNMade](#).

Je vous précise l'existence d'un portail régional "Apprentissage", accessible soit depuis le site de l'académie d'[Aix-Marseille](#), soit depuis le site de l'académie de [Nice](#), comprenant plusieurs blocs thématiques :

- [L'information et le contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#) (page principale de référence)

- [Les modalités d'accès à l'apprentissage](#) (dont pour les jeunes de moins de 15 ans)

- La [contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance](#) (taxe d'apprentissage)
- [L'évaluation en CCF](#) (contrôle en cours de formation)
- Le [positionnement pédagogique en apprentissage VS le positionnement réglementaire](#) pour les scolaires et les stagiaires de la formation professionnelle

Dans les "FILS d'actualité" que vous devez recevoir, vous avez du lire que plusieurs documents étaient souvent cités en tant que "référence", et faisaient l'objet de mises à jour régulières.

C'est le cas par exemple du document "Etude de cas" (Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>), sorte de foire aux questions. La question des ouvertures de formations par apprentissage a été traitée en page 81 et je vous invite à vous y reporter.

Un autre document (parmi d'autres ...) fait référence pour l'année 2022-2023. Il s'agit du FIL ROUGE CFA (Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25822/download>), qui fixe les 10 priorités "pédagogiques" pour 2022-2023. La première des priorités est simple mais à forts enjeux : celle de transmettre aux inspecteurs de la spécialité et disciplinaires les noms et coordonnées des formateurs qui interviennent dans les formations en CFA, afin qu'ils puissent les ajouter dans leurs listes de diffusion. Cette démarche est aussi l'occasion pour les CFA de prendre l'attache des inspecteurs afin de pouvoir échanger sur les conditions de mise en oeuvre de la formation.

Un fichier excel avec les coordonnées des inspecteurs et leurs champs de responsabilité est encore en cours de mise à jour (Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17796/download>). Mais d'ores et déjà, je vous remercie de noter le contact de l'inspecteur de la spécialité, Georges Merle ([Georges.Merle@ac-aix-marseille.fr](mailto:Georges.Merle@ac-aix-marseille.fr)), et vous invite à prendre son attache. Il m'indique attendre de vous le dossier de l'équipe pédagogique avec le nom des intervenants/professeurs et leurs diplômes/qualifications.

Pouvez-vous bien me confirmer que si nous souhaitons ouvrir une nouvelle formation (BTS ...) en apprentissage, nous ne sommes pas tenus de monter un dossier pédagogique du projet à faire valider en amont par le rectorat (étant donné que ce n'est pas de l'initial) ?

Y-a-t'il une autre démarche à effectuer auprès d'un autre organisme pour que notre projet d'ouverture soit validé ? Ou sommes-nous libres, en tant que CFA, d'ouvrir une nouvelle formation en apprentissage ?

Je me permets de prendre contact avec vous car nous souhaitons ouvrir une classe de BTS MCO pour la rentrée de Septembre 2022 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Actuellement, nous avons des CQP (...) en contrat de professionnalisation et notre partenaire principal est (...). Nous sommes en capacité aussi d'accueillir des alternants en contrat d'apprentissage pour le Titre professionnel (...).

Nous sommes Qualiopi pour la professionnalisation et l'apprentissage, et (...) est d'accord pour travailler avec nous sur le BTS MCO .

Pouvez-vous m'indiquer le process à mettre en place, déjà pour la demande d'ouverture de cette classe et pour la suite de la mise en place ?

Il n'y a plus de demande d'ouverture préalable de formation par apprentissage à faire au Rectorat depuis la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel". En l'occurrence, vous ouvrez la formation dès l'instant où vous avez le nombre d'apprentis nécessaire et suffisant pour la financer. Toutefois, je vous incite fortement à vous rapprocher du Rectorat et de l'inspecteur-trice en charge de cette formation afin de l'en informer et de bénéficier de ses éventuels conseils, recommandations, etc. ou ne serait-ce par exemple que de vous ajouter à sa liste de diffusion pour d'éventuels réunions ou actualités du diplôme. De même, le document [Fil rouge – préparation de la rentrée 2022](#) insiste sur la nécessité de faire de même avec l'ensemble de vos formateurs.

En complément, je vous rappelle des essentiels, à savoir :

- l'existence du portail régional sur l'apprentissage : depuis le site d'Aix-Marseille (<https://www.ac-aix-marseille.fr/l-apprentissage-121858>) ou de Nice (<https://www.ac-nice.fr/apprentissage>)
- comprenant les 5 blocs thématiques suivants : sur l'accès à l'apprentissage (devenir apprenti), sur l'information et le contrôle pédagogique, sur le positionnement pédagogique en apprentissage, sur l'évaluation en CCF et encore sur la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.
- dans la page "Information et contrôle pédagogique" plus précisément (<https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pédagogique-122119>), vous noterez les fiches ressources que je vous recommande particulièrement :
  - Dans l'enjeu n°1 : "Se rapprocher des services et des responsables des deux rectorats de la région académique", vous avez accès à un dépliant de présentation des principaux services du rectorat, au fichier excel des inspecteurs, à des fiches conseils, et des liens vers les sites disciplinaires ou de spécialité au niveau national et/ou académique.
  - Dans l'enjeu n°3 : "Rester en veille sur l'apprentissage à l'échelle nationale et régionale", des guides de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage, un fil Twitter à suivre [mcpApp PACA](#), etc.
  - et surtout dans l'enjeu n°4 : "Pour un CFA proposant des diplômes, connaître précisément les attentes du Ministère de l'Éducation nationale", vous consulterez les fiches ressources suivantes en particulier  
 Le document *Fil rouge - préparation de la rentrée 2022* (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25822/download>)  
 Le document *"Etude de cas"* (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>). Lire la partie qui répond directement à votre questionnement pages 69 à 72 (Conditions d'ouverture de formations en apprentissage)  
 Le Guide régional de référence "Apprentissage" (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>)  
 et ce document en particulier qui spécifie les différences entre les deux contrats d'alternance, puisque vous étiez spécialisée uniquement sur le contrat de professionnalisation (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21583/download>).  
 D'autres ressources seraient à mon sens utiles et nécessaires, comme la fiche pratique sur la construction du tableau stratégique de formation (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24797/download>), et bien d'autres ....

A mon sens, à ce stade, vous pourriez avoir une lecture rapide et transversale de toutes ces ressources pour savoir à l'avenir où trouver les réponses à vos questions. Le document sur les différences entre les contrats d'alternance me semble essentiel. Et la lecture du document Etude de cas (qui répond directement à vos questions).

Vous lirez par exemple dans la fiche sur les contrats d'alternance les éléments sur le contrat de professionnalisation. Or, ce qui est indiqué sur votre site est erroné, sur le public ou encore sur la rémunération .... Il s'agit de veiller à prévoir un onglet spécifique sur l'apprentissage dans votre site si vous ouvrez cette formation, et à veiller à vos sources et à leur actualité.

Pouvez-vous bien me confirmer que si nous souhaitons ouvrir une nouvelle formation (BTS ...) en apprentissage, nous ne sommes pas tenus de monter un dossier pédagogique du projet à faire valider en amont par le rectorat (étant donné que ce n'est pas de l'initial) ?



Y-a-t'il une autre démarche à effectuer auprès d'un autre organisme pour que notre projet d'ouverture soit validé ? Ou sommes-nous libres, en tant que CFA, d'ouvrir une nouvelle formation en apprentissage ?

Il n'y a plus de demande d'ouverture préalable de formation par apprentissage à faire au Rectorat depuis la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel". En l'occurrence, vous ouvrez la formation dès l'instant où vous avez le nombre d'apprentis nécessaire et suffisant pour la financer. Il y a lieu bien évidemment de vous rapprocher du Rectorat et de l'inspecteur-trice en charge de cette formation afin de l'en informer.

Nous sommes un CFA et dispensons des formations sous contrat comme hors contrat par voie scolaire ou apprentissage. Nous souhaitons pour la rentrée 2021 ouvrir un BTS en hors contrat en apprentissage. J'aimerais connaître la marche à suivre. Y a-t-il des autorisations particulières à demander ?

Il n'y a plus "d'ouverture" préalable de formation par apprentissage depuis la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel". En l'occurrence, vous ouvrez la formation dès l'instant où vous avez le nombre d'apprentis nécessaire et suffisant pour la financer. Il y a lieu bien évidemment de vous rapprocher du Rectorat et de l'inspecteur-trice en charge de cette formation afin de l'en informer.

Enfin, je précise que la notion de "hors contrat" en apprentissage n'existe pas, puisque vous devez vous conformer aux attendus fixés par chaque Ministère certificateur. Ils sont clairement rappelés si besoin dans le [Guide régional pour les CFA](#).

Je me permets de vous contacter, suite à la réponse ci-dessous, pour les modalités d'ouverture en Septembre 2022 d'une section en Apprentissage de CAP Conducteur Routier en 1 an.

Par avance, comme il s'agit d'une première pour mon centre de formation, je vous remercie pour les informations relatives à mes obligations préalables à l'ouverture de cette nouvelle section.

Je vous contacte concernant les diplômes que je souhaite proposer au sein de notre CFA.

Nous avons un numéro d'activité, un numéro UAI et nous sommes audités pour Qualiopi le ...

Ma question est la suivante : Quelles démarches faut-il engager pour être autorisé à proposer des diplômes reconnus par l'éducation nationale (CAP, BAC Professionnel, BTS..) ?

Car aujourd'hui si mes renseignements sont corrects, je ne peux proposer uniquement des titres professionnels.

En résumé, la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" vous donne la possibilité d'ouvrir des formations préparant à des diplômes de l'Education nationale dès l'instant où votre structure est immatriculée en tant qu'OF-CFA à la DREETS PACA et que vous disposez d'une immatriculation UAI auprès du rectorat.

Je suis en tant que coordonnateur régional de la mission d'information et de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, votre interlocuteur direct. Pour toutes les questions qui relèvent de la mise en oeuvre pédagogique de ce CAP, gardez précieusement les coordonnées de (...), inspecteur de l'éducation nationale en charge du suivi de ce diplôme dans l'académie d'Aix-Marseille.

Je vous précise d'emblée l'existence d'une page internet régionale support de cette mission (accès direct [en cliquant ici](#) ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/article/information-et-contrôle-pédagogique-122119>). Dans cette page, vous trouverez de nombreuses ressources et guides d'accompagnement dans la mise en oeuvre de formations par apprentissage conduisant à l'obtention de diplômes de l'Education nationale.

Par ailleurs, un guide régional disponible également sur cette page (accès [en cliquant ici](#) ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>), clarifie les attentes du Ministère de l'éducation nationale en tant que Ministère certificateur. Vous noterez par exemple les obligations (rappelées dans les pages 34 à 37), et notamment : l'obligation de déclaration d'activité auprès de la DREETS PACA, de certification qualité, d'immatriculation auprès du Rectorat (UAI).

Nous sommes une structure gestionnaire d'établissements et services du médico-social basée dans (...) et nous accompagnons près de (...) enfants et adultes en situation de handicap au sein de nos (...) établissements.

Nous souhaitons développer un Centre de formation afin de préparer au CAP (...) et CAP (...) sur notre ESAT du (...). Dans notre souhait de développer de manière autonome notre propre CFA, nous serions donc fortement intéressés pour disposer de toutes les informations complémentaires utiles et nécessaires à la mise en place d'un tel chantier.

La demande auprès de la DREETS pour disposer de notre propre numéro de déclaration d'activités vient tout juste d'être transmise.

De nos échanges, il apparait que le partenariat entre l'Education Nationale et notre structure s'envisagerait sur une mise à disposition de toutes les ressources et méthodologies nécessaires à une telle entreprise.

Je vous remercie pour toutes les informations partagées, elles permettent d'envisager les plausibles en termes de structuration de ce futur centre de formation.

Je vous apporte les réponses suivantes :

- Votre démarche est à saluer, et rares sont finalement les organismes de formation qui dans leur projet d'ouverture de formation par apprentissage visant des diplômes de l'Education nationale, entament un tel rapprochement. Vous noterez d'emblée que l'accompagnement que vous semblez attendre du Rectorat trouvera une limite, car les services du Rectorat n'ont pas vocation à accompagner tous les organismes dans leur développement, dans un marché de l'apprentissage devenu concurrentiel depuis la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel".
- Malgré tout, la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage dont je suis le coordonnateur à l'échelle de la région académique comprend une dimension d'information aux organismes de formation qui proposent des diplômes de l'Education nationale dans leur offre de formation. Et en particulier, en clarifiant les attentes spécifiques de l'Education nationale en tant que Ministère certificateur.

Pour rappel, extrait du Précis de l'apprentissage (DGEFP – Ministère du travail septembre 2021), page 45 :

« Point de vigilance :

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 ailleurs, des agréments spécifiques doivent être obtenus dans certains secteurs d'activité avant de pouvoir dispenser une formation. Cette démarche est donc à effectuer préalablement à l'ouverture d'une formation dans les secteurs visés ».

- Considérant votre projet, je ne peux que vous encourager à prendre comme référence la page internet régionale "Information et contrôle pédagogique" (accès [en cliquant directement ici](https://www.ac-aix-marseille.fr/article/information-et-contrôle-pédagogique-122119) ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/article/information-et-contrôle-pédagogique-122119>).

Dans cette page, vous trouverez tout un ensemble de ressources et de guides, nationales mais surtout régionales qui ont vocation à vous apporter toutes les informations utiles et nécessaires pour mener à bien votre projet. Je vous invite à en avoir une lecture transversale, afin d'appréhender de manière globale tout son contenu. Parmi ces ressources, je vous conseille en particulier le Guide régional de référence, pour aider les acteurs de l'apprentissage à se mettre en conformité avec les règles et attentes du Ministère certificateur. [MCP - Guide régional repere pour les CFA \(Mise à jour du 3 février 2022\)](#)

Enfin, pour la mise en œuvre spécifique des diplômes que vous avez ciblés, je vous invite à vous rapprocher des inspecteurs en charge du suivi de ces diplômes dans l'académie (vous trouverez leurs coordonnées dans un fichier excel en accès libre pour téléchargement). Vous noterez également que des fiches conseils sont mises à votre disposition, si vous souhaitez confronter vos maquettes pédagogiques par exemple au regard de ces inspecteurs.

Extrait : "Solliciter les conseils des inspecteurs dans le cas de doutes ou d'interrogations sur les sujets suivants : la répartition des volumes horaires d'enseignement, les aménagements de la durée d'un contrat d'apprentissage, le recrutement d'un formateur (d'autres sujets pourront être traités en fonction des besoins). La fiche complétée sera transmise directement au coordonnateur régional.

[MCP - Fiche conseil horaires enseignement apprentissage](#)

[MCP - Fiche conseil aménagement durée contrat d'apprentissage](#)

[MCP - Fiche conseil recrutement formateur](#)

Actuellement centre de formation à ....., je souhaiterai mettre en œuvre mon projet, qui est d'agrandir le centre dans le but de développer une école privée Esthétique dans le secteur.

J'accuse réception de votre message et vous apporte les éléments suivants :

- Si vous souhaitez développer une offre de formation par apprentissage au sein de votre école, cette dernière doit être immatriculée à la DREETS PACA en tant qu'OF-CFA.

L'interlocutrice à contacter : AGUILAR Marie-Pierre (DR-PACA) [marie-pierre.aguilar@dreets.gouv.fr](mailto:marie-pierre.aguilar@dreets.gouv.fr).

Par ailleurs, si votre choix vise des diplômes de l'Education nationale, nous vous conseillons de vous rapprocher des inspecteurs qui ont en responsabilité les diplômes cibles.

Sur les formations du [secteur de l'esthétique](#), vos interlocutrices : Anne Durand ([Anne.Durand@ac-nice.fr](mailto:Anne.Durand@ac-nice.fr)) pour les diplômes de CAP, Bac pro, BP et MC, et Corinne Tran ([corinne.tran@ac-aix-marseille.fr](mailto:corinne.tran@ac-aix-marseille.fr)) pour les BTS.

Pour rappel, les coordonnées des inspecteurs de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur sont accessibles sur la [page régionale dédiée à l'information et au contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#)

- S'il s'agit de développer une offre de formation hors apprentissage, vous devez dans ce cas vous rapprocher de la personne en charge des établissements d'enseignement privés, dont notamment les formations "sous contrat". Une fiche ressource sur la question est accessible [en cliquant ici](#). Dans l'académie d'Aix-Marseille par exemple, Joël Gillard en est le chef de division ([joel.gillard@ac-aix-marseille.fr](mailto:joel.gillard@ac-aix-marseille.fr)). Je n'ai pas connaissance de son homologue dans l'académie de Nice, mais si vous contactez le Rectorat de Nice, il devrait pouvoir vous renseigner.

### 1.63.3 [Conditions d'ouverture de formations en apprentissage visant des diplômes de l'enseignement supérieur](#)

Nous souhaiterions mettre en place une licence professionnelle, puisque nous sommes CFA. En effet, nous proposons des BTS en alternance et la licence pro est la suite logique de la poursuite d'études. Nous avons une forte demande de nos apprenants.

Cependant, je ne trouve pas la marche à suivre pour mettre en place la licence professionnelle. Auriez-vous quelques informations?

Cela ne relève pas de mon champ de responsabilités, puisque la mission dont je suis le coordonnateur régional couvre uniquement les diplômes de l'Education nationale (jusqu'au BTS).

Je vous conseille de vous rapprocher du service de la Direction régionale académique de l'enseignement supérieur (DRAES) dont vous trouverez le contact à l'adresse suivante :

<https://appli.ac-aix-marseille.fr/anacad-consultation/index.php/listeService/details/idDivision/206>

### 1.64 [Conditions de certification \(diplômes, habilitation, ...\)](#)

#### 1.64.1 [Conditions de passation des examens](#)

Informations supplémentaires et importantes sur les épreuves E4 et E6 du BTS NDRC (service des examens et concours)

**Epreuve E4 Relation client et négociation-vente :**

- [ponctuelle orale](#) : le temps est réduit à 40 mn (+ 40 mn de préparation en loge)

- [CCF](#) :

situation A « Ciblage et prospection de clientèle - Exploitation et mutualisation de l'information commerciale » : pas de changement

Situation B : Simulation 15 minutes (au lieu de 20 minutes)

### Epreuve E6 Relation client et animation de réseaux :

- ponctuelle orale : le temps est réduit à 30 mn

1. Exposé et entretien relatif à une expérience réelle vécue au sein d'un réseau - 15 minutes maximum
2. Exposé et entretien relatif aux autres expériences réseau - 15 minutes maximum

- CCF :

- Situation A : Exposé et entretien relatifs à une expérience réelle vécue au sein d'un réseau - 15 minutes maximum
- Situation B : Exposé et entretien relatifs aux autres expériences réseau - 15 minutes maximum (au lieu de 25 mn maximum)

#### 1.64.2 Conditions de certifications – Mise à jour 29 novembre 2023

Je me permets de vous solliciter car j'ai une question dont je ne trouve pas de réponses officielles concernant le cas d'une apprentie. En effet, elle est titulaire d'un bac qu'elle a passé en Tunisie et elle nous a fourni la comparabilité et son équivalence qui est celle du BTS. Est-ce que cela suffit pour justifier de son diplôme et qu'elle soit dispensée des matières générales ou faut-il absolument un diplôme français ?  
Sauf erreur de ma part, votre CFA est destinataire des FILS mensuels "Apprentissage". Du moins, une seule adresse à ma connaissance pour votre CFA : (...)

NB ; il est écrit dans chaque FIL : *Désinscriptions et inscriptions automatiques sur demande.*

Je vous rappelle si besoin que la [Foire aux questions](#) disponible depuis le FIL a déjà traité ce sujet.

En tapant par exemple "comparabilité" dans le moteur de recherche, j'ai écrit en page 148 :

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

Je vous encourage à vous rapprocher de la gestionnaire du diplôme (j'imagine que vous parlez du CAP AEPE), soit (extrait de [l'annuaire](#) disponible depuis les FILS)

Aix-  
Marseille

Alexandra EL-FOUNTI

Gestionnaire DEC - Bureau des  
examens professionnels

Filières sanitaire et sociale :

AEPE-Pharmacie-Ortho-  
prothésiste-Appareillage  
orthopédique

[alexandra.el-founti@ac-  
aix-marseille.fr](mailto:alexandra.el-founti@ac-aix-marseille.fr)

04 42 91 72 60

pour en avoir la confirmation après envoi de cette pièce.

Une candidate de nationalité marocaine, qui a passé tous ses diplômes au Maroc (diplômes pour lesquels une attestation de comparabilité a été validée par l'ENIC-NARIC), souhaite intégrer une formation BTS SAM, en apprentissage.

Nous allons procéder à une évaluation de son niveau.

Pour autant, devons-nous lui demander de nous fournir l'attestation B2, en langue française et si oui, à quel moment ?

Si elle a déjà reçu son attestation de comparabilité par l'ENIC-NARIC, pas besoin logiquement de B2...

#### 1.64.3 Conditions de diplômes

Un lycéen diplômé d'un bac pro boulanger pâtissier peut-il poursuivre en apprentissage en MC Pâtisserie glacerie chocolaterie confiserie spécialisées ?

Les textes :

Rénovation de la mention complémentaire pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées

<https://www.education.gouv.fr/bo/2009/20/mene0908343a.html>

Extrait : Article 3 - L'accès en formation à la mention complémentaire pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées est ouvert aux candidats titulaires du C.A.P. pâtissier, du C.A.P. glacier fabricant, du C.A.P. chocolatier confiseur, du B.E.P. alimentation, option pâtisserie, glacerie, chocolaterie confiserie et aux candidats remplissant les conditions définies à l'article D. 337-144 du code de l'éducation.

Article D337-144 Version en vigueur depuis le 01 janvier 2020

[Modifié par Décret n°2019-1558 du 30 décembre 2019 - art. 9](#)

Sur décision du recteur d'académie, prise après avis de l'équipe pédagogique de l'établissement concerné par la formation demandée, peuvent également être admises en formation les personnes ayant accompli en France ou à l'étranger une formation validée par un diplôme ou un titre d'un niveau comparable aux diplômes et titres mentionnés à l'article D. 337-143 et dans un secteur en rapport avec leur finalité.

Sur décision du recteur d'académie, prise après positionnement par l'équipe pédagogique de l'établissement de formation, peuvent également être admises à préparer la mention complémentaire par la voie de la formation professionnelle continue définie au livre III de la sixième partie du code du travail les personnes ne possédant pas les diplômes et titres exigés par chaque arrêté de spécialité mentionné à l'article D. 337-143 ni les autres diplômes ou titres mentionnés au premier alinéa du présent article.

Donc, la DEC ne peut pas refuser l'accès si l'équipe pédagogique de l'établissement en valide le principe

Peut-on préparer un BTS Esthétique en ayant un CAP Esthétique en 1 an et en étant titulaire d'un CAP et BP Coiffure ?

Extrait de la fiche ressource en PJ pages 1 et 2 :

- En apprentissage : "L'inscription au BTS est conditionnée à l'obtention d'un baccalauréat ou de l'un des titres ou autres diplômes prévus au 4° de l'article D. 612-30 pour les candidats en formation initiale (voie scolaire et apprentissage) - [Décret du 21 mars 2019](#)". Dans cet alinéa 4, il est écrit : 4° Soit sont titulaires d'un titre ou diplôme classé dans le répertoire national des certifications professionnelles au moins au niveau 4 ou d'un diplôme reconnu conjointement par la France et un Etat partenaire". Le BP est bien un diplôme classé au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles (Ref : <https://eduscol.education.fr/1915/le-brevet-professionnel-bp>). Le positionnement pédagogique de l'apprenti déterminera la durée recommandée du contrat d'apprentissage pour la préparation d'un BTS esthétique d'un candidat issu d'un BP coiffure (cf 2ème fiche ressource si besoin sur le positionnement pédagogique).
- En formation continue : effectivement, pas de condition de diplôme ou de titre.

"Le décret 2019-215 du 21 mars 2019 relatif aux modalités d'admission en BTS ne concerne pas la voie de la formation continue. Le diplôme de niveau 4 est seulement exigé pour la voie initiale.

Il n'y donc pas de changement pour les candidats préparant le diplôme par la voie de la formation continue.

Dans le décret initial la durée de la formation dépendait du niveau du diplôme :

- pour les candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé ou homologué au niveau III (5 maintenant) par la commission d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique ou ayant accompli la scolarité complète y conduisant : 600 heures au minimum ;
- pour les candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé ou homologué au niveau IV (4 maintenant) par la commission d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique ou ayant accompli la scolarité complète y conduisant : 1100 heures au minimum ;
- pour les candidats justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins trois années : 1100 heures au minimum ;
- pour les candidats ne justifiant d'aucune des conditions précisées ci-dessus : 1500 heures au minimum.

Aucun diplôme n'est donc exigé par la réglementation pour présenter le BTS par la voie de la formation professionnelle continue. D'ailleurs, la pièce justificative n'est pas demandée aux candidats pour les inscriptions dans Cyclades.

Pour autant, le positionnement pédagogique devra déterminer si le candidat peut être en mesure de réussir son examen compte tenu de son parcours précédent, et quels aménagements dans le contenu de la formation s'avère indispensable".

Un élève est titulaire d'une partie d'un titre pro de niv 4. Pour autant il a été positionné et accepté pour un recrutement en Contrat d'apprentissage dans une entreprise pour un BTS GPME.

J'ai donc bloqué ce recrutement qui ne pourra pas se faire sur ce statut-là, les règles étant, pour les sections STS (scolaire et apprentis) très claires et disponibles pour l'accès à l'examen et à la préparation du BTS.

Je me questionne pour l'accès par le biais de la formation professionnelle continue qui est une des voies d'accès et de préparation. Elle était, dans l'ancien règlement général de l'examen de BTS (abrogé si je comprends bien) très claire et stipulait que le candidat à l'examen de BTS par la voie de préparation de la FC pouvait, sans diplôme pré requis de niveau 4 accéder à la préparation et à l'examen sous condition de justifier de 1500h de formation. Qu'en est-il maintenant ?

En concertation avec le service des examens et concours, la réponse :

Condition de durée de formation :

Du fait de la diversité des profils des candidats (contrat pro, expérience pro 3 ans, CIF, stages, age des candidats,...) s'inscrivant à l'examen de brevet de technicien supérieur par la voie de la formation professionnelle continue, depuis le décret 2016-1037 du 28 juillet 2016, **aucune durée de formation n'est exigée pour les candidats préparant le brevet de technicien supérieur dans le cadre de la formation continue :**

Article 1 - Le chapitre III du titre IV du livre VI de la partie réglementaire du code de l'éducation est ainsi modifié :

I - Au second alinéa de l'article D. 643-3, après la première phrase est insérée la phrase suivante :

« Une unité correspond à un bloc de compétences mentionné au 1° du II de l'article L. 6323-6 du code du travail. »

II - L'article D. 643-9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. D. 643-9 – À l'exception des périodes de stage, dont la durée peut être réduite dans les conditions prévues à l'article D. 643-12, **aucune durée de formation n'est exigée pour les candidats préparant le brevet de technicien supérieur dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience.** »

Condition de niveau de diplôme :

Le décret 2019-215 du 21 mars 2019 relatif aux modalités d'admission en BTS ne concerne pas la voie de la formation continue. Le diplôme de niveau 4 est seulement exigé pour la voie initiale.

Il n'y donc pas de changement pour les candidats préparant le diplôme par la voie de la formation continue.

Dans le décret initial la durée de la formation dépendait du niveau du diplôme :

- pour les candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé ou homologué au niveau III (5 maintenant) par la commission d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique ou ayant accompli la scolarité complète y conduisant : 600 heures au minimum ;
- pour les candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé ou homologué au niveau IV (4 maintenant) par la commission d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique ou ayant accompli la scolarité complète y conduisant : 1100 heures au minimum ;
- pour les candidats justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins trois années : 1100 heures au minimum ;
- pour les candidats ne justifiant d'aucune des conditions précisées ci-dessus : 1500 heures au minimum.

**Aucun diplôme n'est donc exigé par la réglementation pour présenter le BTS par la voie de la formation professionnelle continue.** D'ailleurs, la pièce justificative n'est pas demandée aux candidats pour les inscriptions dans Cyclades.

Dans la pratique, les consignes suivantes sont données en principe :

- pour les "jeunes" : après le bac ou une formation niveau 4 selon le cadre national des certifications professionnelles (créé par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019), correspondant au niveau IV de la nomenclature antérieure ;
- pour les "adultes" : niveau bac (ou 4) ou 1ère expérience dans le domaine professionnel.

Pour atteindre le niveau requis, il est également possible de passer le diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU).

Je me permets de vous solliciter car nous avons une situation particulière avec une future apprentie. Et je m'interrogeais sur la faisabilité de la démarche et notamment au regard des volumes horaires à respecter.

Une étudiante va être à cheval sur deux formations :

- Le DCG (formation qui n'est pas en apprentissage) mais il lui reste 2 unités à valider !
- Le DSCG (formation en apprentissage de 2 ans)

Elle a trouvé un employeur et les deux parties sont d'accord pour signer un contrat d'apprentissage sur une durée de 3 ans (convention tripartite de rallongement).

Pour une question d'éligibilité, pouvons-nous valider ce contrat qui va couvrir les 2 modules à valider et l'intégralité du DSCG (2 ans) ?

Cela ne semble pas possible pour plusieurs raisons, et ce indépendamment des volumes horaires à respecter :

- un contrat d'apprentissage ne peut porter que sur un seul diplôme
- l'inscription au DSCG est conditionnée :

Extrait Maison des examens (<https://siec.education.fr/examens/dcg-dscg/inscription-dcg-dscg-324.html>)

"Pour vous inscrire au DSCG en tant que candidat(e) individuel(le), vous devez répondre à l'une des conditions suivantes :

- Avoir le diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)
- Avoir le diplôme d'études comptables et financières (DECF)
- Avoir un master ou un diplôme conférant le grade de master délivré en France ou dans un autre État membre de l'Espace européen de l'enseignement supérieur
- Un titre ou diplôme admis en dispense du DCG ([arrêté du 26 mars 2008 publié au JO du 2 avril 2008](#))".

A mon sens, il n'existe que la solution suivante :

- Demande de prolongement d'un an du contrat initial (DCG) avec le même employeur (si toujours favorable) suite redoublement
- Signature d'un nouveau contrat d'apprentissage (avec le même employeur si toujours favorable) visant le DSCG

Nous avons des jeunes de 15 ans ayant terminé la classe de 3<sup>ème</sup> mais ne possédant que le DNB ou le CFG qui souhaiterait entrer dans une de nos formations préparant à un TP de niveau 3 : est-ce possible ?

Je vous rappelle le point de vigilance transmis dans la dernière lettre d'actualités du 9 septembre 2022 ;

"Point de vigilance : L'accès à un titre professionnel est conditionné

Si [le décret n°2016-954 du 11 juillet 2016](#) précise bien que le titre professionnel peut être préparé par la voie de l'apprentissage, en plus de la VAE et de la formation continue, [l'arrêté du 11 juillet 2016](#) indique que pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage d'un titre professionnel, le jeune doit justifier d'une des conditions suivantes :

Être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau V de qualification ;

Être éligible au droit au retour en formation initiale au sens de [l'article D. 122-3-1 du Code de l'éducation](#) : être un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus sortant du système éducatif sans diplôme ou ne possédant que le diplôme national du brevet ou le certificat de formation générale".

J'ai besoin de votre expertise sur les prérequis d'accès d'une étudiante au cursus du BTS. Cette dernière est titulaire du « baccalauréat international » passé en Angleterre. J'ai trouvé une Q/R au sénat sur ce sujet qui laisse sous-entendre que l'accès aux études supérieures en France est facilité avec ce diplôme sans être expressément indiqué comme « reconnu ».

<https://www.senat.fr/questions/base/2009/qSEQ090307721.html>

J'ai orienté la candidate, qui dispose déjà de son entreprise d'accueil dans le cadre de son futur apprentissage, vers le montage d'un dossier de reconnaissance par le biais de l'ENIC-NARIC.

Pouvez-vous me donner votre expertise sur cette demande d'accès au cursus avec ce pré-requis ?

Cette question ne relève pas de ma compétence et je vous invite à vous rapprocher du gestionnaire de la division des examens et concours, bureau des BTS (voir à cette adresse : <https://appli.ac-aix-marseille.fr/anacad-consultation/index.php/listeService/details/idDivision/694>).

Je vous aurais effectivement conseillé d'inviter cette candidate à faire valider son diplôme via le site Service public.fr

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F463>

. J'espère que ces éléments vous permettront d'avancer dans vos démarches.

Nous ouvrons à la rentrée prochaine plusieurs BTS en alternance (en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation selon l'âge et statut des publics). Nous avons beaucoup de personnes qui sont titulaires d'un Titre Professionnel de niveau 4 (équivalent au baccalauréat). Je souhaiterais savoir si un TP validé de niveau 4 permet une entrée en BTS.

Je vous rappelle l'existence de cette ressource intitulée "[Positionnement en apprentissage](#)".

En page 23, dans la partie "1.1 Le contrôle des conditions de diplômes, titres et/ou d'expérience professionnelle pour pouvoir s'inscrire à l'examen"

[Focus sur le décret du 21 mars 2019](#)

Notice : le décret supprime l'admission en section de techniciens supérieurs (STS) sans avoir obtenu le baccalauréat ou l'un des titres ou autres diplômes prévus au 4<sup>o</sup> de l'article D. 612-30 pour les candidats en formation initiale (voie scolaire et apprentissage).

Article D612-30 Version en vigueur depuis le 05 juin 2022

[Modifié par Décret n°2022-850 du 3 juin 2022 - art. 1](#)

La préparation du brevet de technicien supérieur par la voie scolaire et par la voie de l'apprentissage est ouverte aux candidats qui :

- 1° Soit sont titulaires du baccalauréat professionnel ;
- 2° Soit sont titulaires du baccalauréat technologique ;
- 3° Soit sont titulaires du baccalauréat général ou du diplôme d'accès aux études universitaires ;
- 4° Soit sont titulaires d'un titre ou diplôme classé dans le répertoire national des certifications professionnelles au moins au niveau 4 ou d'un diplôme reconnu conjointement par la France et un Etat partenaire.

Peuvent par ailleurs être admis les candidats ayant suivi une formation à l'étranger autre que celles mentionnées aux alinéas précédents, par décision du recteur de région académique prise après avis de l'équipe pédagogique.

Puisque vous évoquez dans le titre de votre message, les pré-requis pour l'accès en BTS, je vous rappelle un lien que je juge utile sur les attendus en BTS résultant de Parcoursup :

Liste des [attendus](#) en BTS (Bulletin officiel spécial n° 3 du 28-3-2019)

Dans le cadre d'un candidat à un BTS titulaire de la Maturità italienne, pouvez-vous me confirmer que nous devons constituer le dossier de positionnement (accessible depuis la page académique) afin de valider l'inscription ?

Il existait auparavant un document du Gouvernement qui donnait les équivalences. Il était écrit par exemple : "Esame di stato (= examen d'état) A remplacé le diplôme de « maturita » et donne accès directement à l'enseignement supérieur".

Donc, en principe, ce candidat ne rencontrerait pas de difficulté pour s'inscrire aux examens en BTS.

Mais quid de la validité de ce document ?

Il me semblerait préférable de :

- Vous rapprocher du gestionnaire à la DIEC - bureau des BTS (contact en fonction de la nature du BTS). Par exemple dans [l'académie d'Aix-Marseille](#).
- Faire reconnaître en France un diplôme obtenu à l'étranger. Rendez-vous sur 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* (...).

Un étudiant non titulaire d'un baccalauréat mais ayant validé le Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (DAEU), peut-il poursuivre sa formation en BTS ?

Le décret n° 2019-215 du 21 mars 2019 relatif aux modalités d'admission en section de techniciens supérieurs et modifiant le code de l'éducation supprime l'admission en section de techniciens supérieurs (STS) sans avoir obtenu le baccalauréat ou l'un des titres ou autres diplômes prévus au 4° de l'article D. 612-30 pour les candidats en formation initiale (voie scolaire et apprentissage).

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038257865/>)

Que dit l'Article D612-30 modifié par Décret n°2019-1558 du 30 décembre 2019 - art. 9 ?

« La préparation du brevet de technicien supérieur par la voie scolaire et par la voie de l'apprentissage est ouverte aux candidats qui :

1° Soit sont titulaires du baccalauréat professionnel ;

2° Soit sont titulaires du baccalauréat technologique ;

3° Soit sont titulaires du baccalauréat général ou du diplôme d'accès aux études universitaires ;

4° Soit sont titulaires d'un titre ou diplôme classé dans le répertoire national des certifications professionnelles au niveau IV par la Commission nationale de la certification professionnelle, ou d'un diplôme reconnu conjointement par la France et un Etat partenaire.

Peuvent par ailleurs être admis les candidats ayant suivi une formation à l'étranger autre que celles mentionnées aux alinéas précédents, par décision du recteur de région académique prise après avis de l'équipe pédagogique ».

S'agissant du DAEU, voir l'arrêté du 3 août 1994 relatif au diplôme d'accès aux études universitaires

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT00000531454/>

Il est dit que ce diplôme est homologué de droit au niveau IV de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation en application de l'article 8 de la loi du 16 juillet 1971 susvisée.

Pour contrôle, fiche RNCP d'un DAEU

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT00000531454/>

Par ailleurs, le décret n° 2019-215 du 21 mars 2019 relatif aux modalités d'admission en section de techniciens supérieurs indique que pour les élèves sortant du système scolaire avec un baccalauréat professionnel ou un baccalauréat technologique, l'attestation du chef d'établissement signalant un niveau suffisant après remise à niveau éventuelle est nécessaire

Je reviens vers vous concernant la situation d'un jeune préinscrit chez nous et qui souhaite bénéficier d'une réduction de la durée de son contrat d'apprentissage :

Il a suivi une 2<sup>nde</sup> et 1<sup>ère</sup> BAC PRO (...) au sein de l'Ecole (...) ou il a validé l'attestation de réussite intermédiaire. Il a débuté une terminale Bac Pro (...) mais a mis un terme à sa scolarité fin février 2022. Il est depuis en CDD dans l'entreprise chez qui il était en apprentissage.

Est-il possible de lui proposer un CAP (...) en 1 an ?

Doit-il repasser toutes les épreuves du CAP ou l'attestation de réussite le dispense-t-elle de l'enseignement général ?

(Réponse de la DEC)

L'attestation de réussite intermédiaire ne vaut pas diplôme et donc ne vaut pas dispense.

Je suis sollicitée par le CFA ... en vue d'une inscription en BAC Professionnel Logistique. Je me permets de vous adresser ci-joints les dossiers de positionnement provenant des établissements. Pourriez-vous procéder à l'étude de ce dossier et me faire connaître la possibilité d'inscription pour ce candidat, sachant qu'il n'est pas titulaire d'un CAP Logistique.

Depuis la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel", aucun positionnement "réglementaire" n'est requis en apprentissage. En d'autres termes, il n'est plus demandé au rectorat d'avis en la matière.

Il revient aux CFA d'apporter la preuve que chaque apprenti a bien été positionné (positionnement dit pédagogique) et que le parcours de formation proposé répond à ce positionnement. Il est surtout écrit dans la convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat : "Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé ».

Pour votre information, la fiche ressource complète sur ce sujet [en cliquant directement ici](#).

Fiche ressource accessible à la page : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-accompagnement-et-contrôle-pédagogique-122119>

Il ne me revient donc pas d'instruire une telle demande.

Par contre, côté DEC, il vous faut vous assurer que d'un point de vue réglementaire, l'inscription de ce candidat en bac pro Logistique est permise compte tenu de son parcours.

Le BO du 8 juillet 2009 relatif à la durée des contrats d'apprentissage pour la préparation du Baccalauréat professionnel

(<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020835566/2021-09-17/>), BO en vigueur au 17 septembre 2021, mentionne dans son article 2

« Par dérogation aux dispositions de l'article 1er, la durée du contrat d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est fixée à deux ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé ».

Le cas de l'adulte âgé de 29 ans sans diplôme professionnel n'entre pas dans le champ de la dérogation. Aussi, la durée du contrat d'apprentissage doit être de 3 ans.

Un candidat à l'apprentissage titulaire du CCP1 du titre pro Employé Commercial en Magasin souhaite valider un titre de niveau 3. À défaut de formation proposant le CCP2 de ce titre pro, il est candidat au CAP Vente (EPC s'il entrait en 1ère année ou Vente option B, s'il entrait en 2ème année)

- Le CCP1 de ce Titre Pro ECM lui donne-t-il des équivalences avec des domaines du CAP Vente ?
- Ces équivalences lui permettent-elles d'entrer directement en 2ème année (pour le CAP Vente option B) ?

(Réponse de la DGESCO dans la fiche publiée par la DGESCO en novembre 2020 [accessible en cliquant ici](#))

« Quelle passerelle entre les diplômes, les titres pro et les CQP lorsque le candidat détient une ou des attestations de bloc de compétences d'un diplôme ?

Il existe des dispenses entre certaines unités de diplômes professionnels de l'éducation nationale et des certifications professionnelles d'autres ministères. Elles sont précisées en annexe des arrêtés de création des diplômes. En revanche, il n'y a pas de système de dispenses à ce jour avec des CQP, quel que soit le secteur ».

(Complément du coordonnateur)

Si Le Ministère de l'Education nationale ne reconnaît pas le système de dispenses à ce jour avec des CQP, quel que soit le secteur, cela n'exclut pas la prise en compte du parcours antérieur de l'apprenti pour des adaptations éventuelles à la suite d'un positionnement pédagogique.

Il est écrit dans le vade-mecum "Développer l'apprentissage à l'éducation nationale (DEGESCO - juillet 2019)

Le positionnement est conduit par l'équipe pédagogique :

- un positionnement sur les compétences professionnelles de l'apprenti pour adapter la formation en centre et négocier les apports de l'entreprise pour permettre sa remise à niveau éventuelle. Ce positionnement prend en compte le niveau initial de compétences de l'apprenti (diplômes, certificats ou titres exigés, expérience professionnelle), et/ou des compétences acquises le cas échéant, lors :
  - d'une mobilité à l'étranger ;
  - d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle ;
  - d'un service civique ;
  - lors d'un volontariat militaire ;
  - d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.
- un positionnement sur les compétences à maîtriser en enseignement général pour adapter le parcours en centre.

#### Article R6222-6

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être réduite ou allongée par la convention prévue au dernier alinéa de l'article L. 6222-7-1, après évaluation par le centre de formation d'apprentis du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises.

La convention ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à six mois ou supérieure à trois ans. Dans le cadre d'un centre de formation d'apprentis interne à l'entreprise, la convention est signée par l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal.

Arrêté du 14 septembre 2020, portant modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage.

[Le lien vers le JO](#)

Le positionnement et la réduction de parcours est de la responsabilité de l'OF, ce dernier doit veiller au règlement d'examen - un contact de l'OF auprès de la DEC serait judicieux, ceci afin d'éviter tout problème lors de l'inscription à l'examen.

Quelle passerelle entre les diplômes, les titres pro et les CQP lorsque le candidat détient une ou des attestations de bloc de compétences d'un diplôme ?

(Réponse de la DGESCO)

« Il existe des dispenses entre certaines unités de diplômes professionnels de l'éducation nationale et des certifications professionnelles d'autres ministères. Elles sont précisées en annexe des arrêtés de création des diplômes. En revanche, il n'y a pas de système de dispenses à ce jour avec des CQP, quel que soit le secteur ».

En savoir plus sur les blocs de compétences dans les référentiels des diplômes de l'Education nationale : consultez la fiche publiée par la DGESCO en novembre 2020 [accessible en cliquant ici](#).

#### 1.64.4 Conditions de dispenses d'épreuves

A noter : des tableaux de dispenses d'épreuves très complètes dans la fiche [Positionnement en apprentissage](#) (en annexes de la fiche).

Nous avons une candidate inscrite chez nous qui a une attestation de comparabilité niveau licence. Vous la trouverez ci-jointe.

Pouvez-vous me confirmer que cette candidate sera dispensée des épreuves d'enseignements généraux ?

Pour ces questions qui relèvent strictement de la compétence des services des examens et concours, je vous invite à vous rapprocher du gestionnaire de votre diplôme.

Vous le trouverez dans le fichier accessible dans la page régionale Information et contrôle (<https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pedagogique-122119>),

Enjeu n°1 : Se rapprocher des services et des responsables des deux rectorats de la région académique

Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17796/download>

Voir dans l'onglet DEC

A noter : ce fichier est en cours de réactualisation, mais vous pouvez toujours contacter le gestionnaire indiqué.

#### 1.64.5 Bénéfice des notes à l'examen

Je vous livre ci-joint un relevé de note d'une jeune titulaire d'un CAP (X).

Cette dernière, apprentie en CAP (Y) dans notre CFA, a présenté l'année dernière l'anglais en épreuve facultative.

J'aimerais m'assurer de savoir si cette épreuve facultative peut lui permettre de conserver sa note de 11 pour le CAP Pâtissier.

L'arrêté du 23 juin 2014 modifié, fixe les dispenses d'unités aux CAP et BEP.

L'article 1 précise : Sont dispensés sur leur demande de l'unité de français, histoire géographie-enseignement moral et civique, de l'unité de mathématiques et physique chimie, et de l'unité d'éducation physique et sportive du CAP les candidats justifiant d'un CAP ( la liste est plus longue).

L'épreuve facultative n'est pas mentionnée, donc, pas de dispense prévue.

Les notes à l'examen de rattrapage en BTS supérieures à 10/20 ne peuvent-elles être conservées dans le cas d'un redoublement ?

*Réponse de la Division des examens du Rectorat)*

Une note obtenue aux épreuves de contrôle au BTS peut être conservée pour les sessions suivantes, dès lors qu'elle est supérieure à la note initiale, puisqu'elle se substitue à la note initiale et qu'elle a été arrêtée définitivement par le jury de délibération à l'issue des épreuves de rattrapage.

*A noter : la DEC attend la confirmation de la part de la DSII de Rennes sur la prise en compte effective de cette règle dans Cyclades.*

Nous avons une étudiante en BTS GPME qui a passé ses examens en Mai / Juin, et qui a échoué suite aux épreuves de contrôle.

Est-il possible de me confirmer les épreuves qu'elle devra repasser cette année ?

Etant donné qu'elle a obtenu une moyenne de 10,15/20 sur les matières professionnelles, doit-elle repasser les épreuves où elle n'a pas obtenu la moyenne. Son contrat d'apprentissage a été prolongé afin qu'elle puisse repasser son examen.

De plus, est-il possible de nous transmettre la procédure afin de demander les copies de cette élève svp ?

*Réponse de la Division des examens du Rectorat)*

Je vous invite à consulter la réglementation en vigueur concernant les bénéfices de notes :

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000027865616](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000027865616).

Vous pouvez indiquer lors de la pré-inscription de votre candidate à la session 2023, les notes des épreuves ou des blocs d'unités constitutives pour lesquelles elle a obtenu une note supérieure ou égale à 10/20 en bénéfice qu'elle souhaite conserver.

Par exemple, un candidat qui aurait un 8/20 à une épreuve U31 coef 1 et un 12/20 à une épreuve U32 coef 1 obtient un 10/20 au bloc U3 et peut conserver la note obtenue au bloc.

A l'inverse, les candidats peuvent faire le choix de ne pas conserver toutes les notes supérieures ou égales à 10/20, et pour reprendre l'exemple précédent, le candidat pourrait renoncer au bénéfice au bloc U3 et conserver uniquement le bénéfice à la sous-épreuve U32.

Enfin, la demande de consultation des copies est une démarche personnelle, aussi elle doit être formulée par votre candidate qui doit adresser sa demande par courrier à la Division des examens et concours du Rectorat, accompagnée d'une pièce d'identité et d'une enveloppe libellée à son nom et adresse pour l'envoi des copies demandées.

#### 1.64.6 Inscription des candidats aux examens dans le cas de CFA à distance – Mise à jour 29 novembre 2023

Information transmise à tous les CFA 100% à distance (cible : CAP AEPE)

**Ce message est adressé aux CFA qui proposent un enseignement tout à distance, dont pour la préparation du CAP Accompagnant éducatif petite enfance.**

Considérant les flux importants que ce CAP génère, et la diversité des terrains d'apprentissage possibles, je souhaite vous rappeler **la double professionnalisation au cœur du référentiel du CAP AEPE**, et son impact dans le cas de contrat d'apprentissage.

C'est d'autant plus important dans le cas d'apprentis recrutés dans des entreprises de garde d'enfants à domicile.

**Rappel des principes de base :**

- Les personnes suivant un enseignement entièrement à distance s'inscrivent en "candidat libre".
- Dans ce cas, 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).

C'est justement le cas dans le référentiel du CAP AEPE qui précise : "2.2- Candidats relevant de la voie de l'enseignement à distance / Les modalités et la durée de la formation en milieu professionnel sont identiques à celles des candidats de la voie scolaire".

Par conséquent, une extrême vigilance doit être prise sur la double professionnalisation attendue des candidats en CAP AEPE, assortie de conditions restrictives pour être maître d'apprentissage d'apprentis préparant le CAP AEPE.

Le référentiel du CAP AEPE indique de manière claire en page 38 les lieux d'apprentissage, assortis de conditions restrictives :

Extrait : "2.3. Candidats relevant de la voie de l'apprentissage

La formation par apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre l'apprenti et son employeur conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

Afin d'assurer la cohérence dans 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. Les lieux d'apprentissage sont des structures collectives d'accueil de jeunes enfants ou organismes de services à la personne offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans.

- 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 ;
- le maître d'apprentissage est titulaire d'un CAP Petite enfance (arrêté du 22/11/2007) ou du CAP Accompagnant éducatif petite enfance (arrêté du 22 février 2017) et a une expérience professionnelle d'au moins 3 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans ;



- ou le maître d'apprentissage est titulaire d'une autre certification de niveau V justifiant de compétences dans le domaine de la petite enfance et une expérience professionnelle d'au moins 5 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans".

Le référentiel ajoute : "Il est important que les divers aspects de la formation en milieu professionnel soient effectués par l'apprenti. En cas de situation d'entreprise n'offrant pas tous les aspects de la formation, l'article R.117-5-1 du code du travail sera mis en application".

- S'agissant des attendus des épreuves professionnelles à l'examen, le Ministère précise : La petite enfance couvre la période 0-6 ans, mais l'objet de l'épreuve EP1 « Accompagner le développement du jeune enfant » concerne la tranche d'âge 0-3 ans. En 2017, l'épreuve EP1 prenait appui sur une PFMP d'au moins 4 semaines (caractère obligatoire) en EAJE ou auprès d'un assistant maternel agréé ou service d'aide à domicile offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans.
- L'arrêté du 30 novembre 2020, publié au JORF du 12 décembre 2020, puis du 17 décembre 2020 (rectificatif) ne mentionne plus de durée obligatoire. Aujourd'hui, c'est la complémentarité des âges, des structures, des activités conduites qui prévaut. Les candidats doivent néanmoins attester d'une période de stage ou d'expérience professionnelle auprès des enfants de zéro à moins de trois ans pour pouvoir présenter l'épreuve EP1. En cas de non-respect, la note zéro (non éliminatoire) est attribuée.
- S'agissant des modalités en contrôle en cours de formation, l'une des situations d'évaluation a lieu en centre de formation, l'autre évaluation a lieu au cours de la période de formation en milieu professionnel (PFMP); les deux évaluations sont d'égale valeur.

Isabelle Chaveyriat et Anne Durand, inspectrices de l'éducation nationale en sciences biologiques – sciences sociales appliquées des académies respectives d'Aix-Marseille et de Nice apportent les précisions suivantes :

« Une période auprès d'enfants âgés de moins de 3 ans reste obligatoire (sans condition de durée, conformément à l'évolution du référentiel) pour passer l'épreuve EP1. Si le lieu d'apprentissage est un lieu d'accueil pour les 3 - 6 ans, il faut envisager une période de formation complémentaire dans une autre structure, formalisée par une convention avec une tierce structure. D'un point de vue pédagogique, il est fortement conseillé au candidat de faire une période de minimum trois semaines pour se préparer à l'examen de manière efficiente.

Toujours dans le cadre de la complémentarité des apprentissages et afin de couvrir la totalité des objectifs de formation, pour un contrat d'apprentissage signé avec une structure accueillant des enfants âgés de 3 à 6 ans, il convient de négocier une convention de formation d'une durée minimum de trois semaines, avec une autre structure accueillant des enfants âgés de moins de 3 ans.

Cette préconisation du corps d'inspection est la même pour toute la région académique ».

Vous veillerez par conséquent à avoir recours, dans les situations qui le nécessitent, à des conventionnements avec une tierce entreprise. La fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" en rappelle les principes clefs.

J'ai ouvert un centre de formation en e-learning pour des formations courtes certifiantes et j'envisage d'élargir mon offre à des formations diplômantes telles les CAP, Bac pro, BTS en e-learning.

Quelle est la procédure à suivre ?

Faut-il avoir une habilitation du rectorat ?

Comment se gèrent les passages d'examens ?

Je précise le champ couvert par la mission dont je suis le coordonnateur à l'échelle de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur : l'apprentissage.

Pour toutes les questions relatives à l'apprentissage, je reste à votre écoute et à votre disposition.

Mais je suppose à la lecture de votre message que votre question porte également sur la formation continue, et entends vous apporter tout de même quelques compléments ....

Avant tout, votre organisme de formation doit être immatriculé auprès d'une DREETS, celle de PACA ou une autre DREETS en fonction de votre lieu d'exercice par exemple.

Pour proposer dans votre offre de formation, des diplômes de l'éducation nationale, le Ministère ne délivre pas d'habilitation à former, à la différence d'autres certificateurs.

L'inscription aux examens peut varier dans votre cas, soit vous êtes un OF et l'inscription des candidats relève de votre responsabilité (c'est le cas par exemple des formations par apprentissage, responsabilité partagée avec les entreprises ....), soit ils s'inscrivent en "candidat libre" mais ils doivent pouvoir justifier d'un certain nombre d'éléments ...

- Je vous invite à consulter le dernier FIL d'actualités transmis à tous les CFA de la région et plus largement à tous les acteurs de l'apprentissage en PACA. Vous y lirez en page 2, l'ensemble des pages thématiques internet que je gère, et toutes les ressources à disposition.
- Pour des réponses plus précises sur l'habilitation à former, voir la foire aux questions "Etude de cas" (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>), à partir de la page 99 ou dans le Guide régional Apprentissage (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>), à la page 124.
- Pour des précisions sur l'immatriculation auprès des DREETS, voir le Guide régional Apprentissage (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>), à la page 35.
- Sur l'enseignement à distance, voir dans le même document à partir de la page 95.
- Sur l'inscription en candidat libre, voir la foire aux questions "Etude de cas" (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>), à partir de la page 99 ou dans le Guide régional Apprentissage (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>), à la page 94.

Pour faire suite à notre CT, je vous adresse ce mail par rapport au contrat d'apprentissage de (...). Ce dernier a commencé le 02/11/2020 et termine ce jour le 31/08/2022. M. (...) a loupé l'inscription pour passer son examen. De fait, il n'a rien pu passer.

Toutefois, afin que ces 2 années ne soient pas totalement perdues, nous sommes dans la quête d'une attestation d'échec afin que son contrat d'apprentissage puisse bénéficier d'un avenant pour 1 an afin d'éviter qu'il reparte sur 2 ans.

En concertation avec la DIEC d'Aix-Marseille, je donne suite à votre demande.

Je précise être Denis Herrero, inspecteur de l'éducation nationale et coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage pour la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Une "attestation d'échec", si tant est que ce document existe, ne relève pas du service de la DIEC, d'autant plus si le candidat n'a pas été inscrit à son examen.

A ce sujet, permettez-moi de m'interroger sur le fait que l'apprenti n'ait pas été inscrit à son examen. Si je pose l'hypothèse que la formation a été assurée à distance par le CFA (...), je souhaite rappeler à ce CFA ses missions et obligations telles qu'elles relèvent de l'article L6231-2, et parmi celles-ci :

« 11° D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance ».

Je questionne fortement ce que l'apprenti a pu faire en 2ème année à la suite de sa non-inscription à l'examen, et m'interroge sur la décision qui sera prise par l'OPCO de financer une troisième année dans ce cas.

Il revient au CFA, et si vous souhaitez en concertation avec l'apprenti proposer une 3ème année d'apprentissage, de procéder sous la forme d'une attestation sur l'honneur du CFA à remettre à l'OPCO en même temps que le nouveau contrat avec proposition de redoublement. Sans vous garantir à ce stade si l'OPCO y sera favorable.

Par ailleurs, je n'avais pas connaissance de l'existence de ce CFA, n'étant ni immatriculé à la DREETS PACA, ni répertorié dans la base des UAI de l'académie d'Aix-Marseille.

Enfin, je rappelle si besoin à l'apprenti (...) l'existence d'un Guide régional de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage. Je l'encourage à le consulter. Voir à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21550/download>

#### 1.64.7 Pix

Ma collègue (...) a assisté ce matin à la réunion d'information (sur les examens en BTS). A cette occasion, il a été affirmé que le passage du PIX était obligatoire pour tous les établissements. A notre connaissance, nous avons l'information qu'il était imposé uniquement pour les établissements publics et privés sous contrats comme il est indiqué dans le lien :

[Modalités de formation, d'évaluation et de certification des compétences numériques | Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse](#)

Pouvez-vous, svp, nous éclairer à ce sujet sachant que nous sommes CFA mais établissement privé hors contrat.

En outre, mes collègues m'indiquent que sur les livrets scolaires des BTS, il est demandé de préciser si l'apprenant est titulaire du PIX : doit-on « cocher oui » uniquement si l'apprenant a passé le PIX durant sa formation de BTS au sein de notre établissement, ou bien aussi s'il est titulaire du PIX parce qu'il l'aurait obtenu durant ses études au lycée ou à titre individuel..?

Ma référence reste la fiche ressource "Contrat d'apprentissage VS Contrat de professionnalisation" (Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21583/download>) qui spécifie les obligations du Ministère certificateur pour chacun des contrats d'alternance (et dans laquelle se trouvent les réponses apportées par la DGESCO à la suite de nos sollicitations fin 2021, et par la DGESIP à la suite de la sollicitation du service des examens et concours d'Aix-Marseille en septembre 2022).

Extrait de la page 3 :

« La certification PIX n'est à ce jour pas obligatoire pour les apprentis et les stagiaires de la formation professionnelle.

Le Ministère certificateur la recommande, mais les OF sont libres d'y inscrire leurs candidats.

Information de la DGESCO daté du 10 novembre 2021

« PIX n'est pas obligatoire pour les apprentis en CFA privés et publics (sauf pour les apprentis dépendant du Ministère de l'agriculture). A noter, l'obtention de la certification PIX est sans incidence sur l'obtention du diplôme préparé.

Les apprentis en mixité de publics comme en groupes dédiés en EPLE publics ont un accès gratuit à PIX. Pour avoir un accès gratuit, les apprentis des EPLE doivent être inscrits dans la base Siècle avec le statut apprenti.

Pour les autres apprentis (lycées privés sous contrat, CFA privés) et s'ils souhaitent obtenir la certification PIX, l'accès à la plateforme est payant ».

Information de la DGESIP du 12 septembre 2022

« La note de service du 21 décembre 2021 « relative aux modalités de formation, d'évaluation et de certification des compétences numériques des élèves de l'école élémentaire aux lycées et modalités de certification des compétences numériques des étudiants des formations dispensées en lycée public et privé sous contrat » précise les modalités d'organisation de la certification PIX au collège et au lycée.

Dans sa partie relative au public scolaire concerné par la certification PIX, elle consacre le principe selon lequel « l'épreuve de certification PIX du niveau de maîtrise des compétences numériques est organisée [...] dans leur lycée de rattachement [...] pour les étudiants [...] des sections de techniciens supérieurs (STS) ».

En ce qui concerne les BTS en contrat d'apprentissage, il est précisé : « Les apprentis en centre de formation d'apprentis (CFA) en lycée professionnel peuvent présenter la certification dans le cadre d'une expérimentation nationale pilotée par le GIP PIX ».

Ainsi, les CFA peuvent proposer à leurs apprentis de passer la certification PIX cette session 2023, mais cela n'est pas obligatoire ».

Complément apporté par le coordonnateur régional

Par extension, il faut replacer la certification PIX dans la volonté des Ministères certificateurs (dont le Ministère de l'Education nationale et de la jeunesse, le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et le Ministère de l'agriculture) de développer toutes les compétences nécessaires et utiles pour faciliter l'insertion professionnelle des apprenants au sens large et leur développement professionnel et personnel, dont les compétences numériques. De ce fait, ce type de certification (numérique) est recommandé pour l'ensemble des apprentis, qu'ils soient en mixité de public ou en groupes dédiés dans les lycées professionnels publics et privés sous contrat, mais également en CFA privés dès l'instant où ils sont inscrits dans des diplômes de l'Education nationale. C'est un exemple de certification complémentaire qui aurait toute sa place dans le CV des candidats à la recherche d'un emploi ».

Je souhaiterais avoir votre confirmation sur le fait que les apprentis sont bien concernés par l'évaluation des compétences numériques [https://www.education.gouv.fr/bo/19/Hebdo37/MENE1915146D.htm?cid\\_bo=145589](https://www.education.gouv.fr/bo/19/Hebdo37/MENE1915146D.htm?cid_bo=145589)

Le BO du 10 octobre 2019 cible effectivement les apprentis.

Donc, les OF-CFA dans le cadre des diplômes de l'éducation nationale auraient comme obligation la certification des compétences numériques pour leurs apprentis.

De ce fait, quid de la plateforme PIX payante ? Est-elle obligatoire sachant que d'autres plateformes existent, notamment en formation continue comme le TOSA ?

(Réponse de la DGESCO)

« PIX n'est pas obligatoire pour les apprentis en CFA privés et publics (sauf pour les apprentis dépendant du Ministère de l'agriculture). A noter, l'obtention de la certification PIX est sans incidence sur l'obtention du diplôme préparé.

Les apprentis en mixité de publics comme en groupes dédiés en EPLE publics ont un accès gratuit à PIX. Pour avoir un accès gratuit, les apprentis des EPLE doivent être inscrits dans la base Siècle avec le statut apprenti.

Pour les autres apprentis (lycées privés sous contrat, CFA privés) et s'ils souhaitent obtenir la certification PIX, l'accès à la plateforme est payant ».

(Complément du coordonnateur)

Par extension, il faut replacer la certification PIX dans la volonté des Ministères certificateurs (dont le Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports, et le Ministère de l'agriculture) de développer toutes les compétences nécessaires et utiles pour faciliter l'insertion professionnelle des apprenants au sens large et leur développement professionnel et personnel, dont les compétences numériques. De ce fait, ce type de certification (numérique) est recommandé pour l'ensemble des apprentis, qu'ils soient en mixité de public ou en groupes dédiés dans les lycées professionnels publics et privés sous contrat, mais également en CFA privés dès l'instant où ils sont inscrits dans des diplômes de l'Éducation nationale.

#### Actualités pour l'année scolaire 2021-2022

##### Calendrier PIX

Avant les vacances de la Toussaint : les élèves (cycle 4 au collège, 2de, cycle terminal, STS, CAP et CPGE des LGT et LP) passent un premier test Pix adapté à chaque niveau d'enseignement. Tous les élèves disposent d'un aperçu de leurs compétences numériques. Les enseignants identifient les besoins de formation à l'échelle individuelle et collective.

Durant l'année scolaire : les équipes pédagogiques accompagnent les élèves dans l'acquisition de nouvelles compétences au travers de leurs enseignements disciplinaires. Elles peuvent leur proposer des tests Pix complémentaires en appui à leurs actions pédagogiques pour suivre les acquis et les préparer à la certification.

Du 29 novembre 2021 au 4 mars 2022 : certification des élèves de Terminale (LGT, LP), de CAP et des étudiants en 2e année de BTS et CPGE.

##### Ressources

Évaluer et certifier les compétences numériques. Article complet sur Éduscol, avec le cadre de référence des compétences numériques (CRCN)

Plateforme PIX

#### 1.64.8 La certification en langue anglaise en BTS

3 juin 2022 : Décret n° 2022-850 du 3 juin 2022 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives au brevet de technicien supérieur et le décret n° 2020-398 du 3 avril 2020 relatif à la certification en langue anglaise pour les candidats à l'examen du brevet de technicien supérieur

« Il reporte au 1er janvier 2023 l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la passation de la certification en langue anglaise (...) 2° L'article D. 643-13 est ainsi modifié :

(...) b) Au premier alinéa, après les mots : « est obtenu », sont ajoutés les mots : « après passation de la certification en langue anglaise mentionnée à l'article D. 643-13-1 ».

A date, l'obligation de certification en langue est suspendue, dans l'attente des nouvelles décisions du Ministère (à la suite de l'annulation le 8 juin 2022 par le Conseil d'Etat du décret du 3 avril 2020 (sauf en ce qu'il concerne la licence professionnelle car l'obligation de se soumettre à une certification en langue anglaise résultait d'un autre texte, antérieur à l'arrêté du 3 avril 2020, qui n'avait pas été contesté lorsqu'il avait été pris).

#### 1.64.9 La certification Santé et sécurité au travail (SST)

Je suis nouvellement chargé du suivi des attestations de formation SST/PRAP dans notre CFA. Chaque apprenti suit, durant sa première année de CAP, les 2 formations qui sont assurées par ..., notre formatrice.

Mme ..., m'a dit qu'auparavant, nous envoyions les PV de sessions à Mme (...) qui se chargeait de l'édition des certificats. Mme (...) étant à présent à la retraite, je suis à la recherche d'un contact à qui m'adresser pour l'édition des certificats SST et PRAP.

(Réponse de la correspondante académique de la mission prévention sécurité – MPS=

La mission prévention sécurité du rectorat d'Aix-Marseille ne gère plus que les établissements publics de l'académie depuis janvier 2020.

Les organismes de formation comme les vôtres doivent se rapprocher de la CARSAT-Sud Est pour demander un agrément sur Forprev

Vous pourrez trouver des coordonnées sur le site de la CARSAT Sud-Est à partir de ce lien :

<https://www.carsat-sudest.fr/entreprises/formation-%C3%A0-la-pr%C3%A9vention-formez-vous-ou-soyez-formateur/habilitations-des-of-et-entreprises.html>

Quid de la nouvelle épreuve de PSE et du caractère obligatoire de la certification SST ?

(Réponse du groupe des inspecteurs Sciences biologiques sciences sociales appliquées - SBSSA)

Au sujet de la formation aux gestes d'urgence assurée soit par les PLP Biotechnologies santé environnement dans le cadre des programmes de Prévention Santé Environnement, soit par les formateurs SST. A consulter : un dossier compressé intitulé "SST note établissements rentrée 2020" destinés au chef d'établissement et DDFPT (3 documents), un courrier intitulé "PLP Biotechnologies SST organisation et mise en oeuvre" destiné aux enseignants de Biotechnologies qui forment les élèves à la Prévention Santé Environnement

Le courrier concernant le CAP AEPE et l'enseignement de la PSE ([à lire ici](#)).

Comment organiser les formations SST dans le contexte de crise sanitaire ?

(Réponse de la correspondante Mission Prévention Sécurité)

Les formations de Sauvetage secourisme du travail (SST) peuvent être organisées en tenant compte des dernières recommandations de l'INRS. Les recommandations pour l'organisation des formations sauvetage secourisme du travail (SST) sont décrites dans une publication de l'INRS datée du 3 novembre 2020 accessible [en cliquant ici](#).  
Contact : [mission.prevention.securite@ac-aix-marseille.fr](mailto:mission.prevention.securite@ac-aix-marseille.fr)

### 1.65 Conditions de date d'entrée en apprentissage

J'ai une question concernant le contrat d'une nouvelle apprentie de BTS (...).

La jeune fille a commencé son année (début le 12/09) à l'Université (...). Elle a mis fin à sa formation fin octobre afin de se diriger vers l'apprentissage.

Elle a commencé les cours sans entreprise le 24/10 (dans le cadre de la prépa apprentissage) et vient de trouver une entreprise.

Le cycle de formation a démarré le 05/09/2023.

Pouvons-nous envisager un contrat avec réduction de parcours (sans rattrapage d'heures) ? ou cela risque de lui porter préjudice lors de l'inscription aux examens ? Je crains que si nous lui faisons rattraper les cours, l'entreprise ne suive pas.

Je vous réponds en prenant appui sur la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)", et notamment sur la page 2, et puisque l'entrée dans le cycle de formation ne dépasse pas de 3 mois la date de démarrage du cycle ....

Extrait : "*Cas particuliers des arrivées tardives (après le démarrage du cycle de formation)*

*En fonction de la date d'arrivée de l'apprenti, le CFA devra déterminer si l'aménagement le plus adapté correspond à une réduction ou à un allongement de la durée du contrat d'apprentissage.*

*Dans les deux cas, la convention tripartite est obligatoire.*

*Information de certains OPCO : la convention doit normalement être fournie lors du dépôt du contrat, mais ce n'est pas un document bloquant pour l'instruction du contrat si elle est manquante.*

*Attention : cette pièce est à annexer obligatoirement au CERFA dans les pièces à déposer dans Cyclades lors de l'inscription aux examens*

*Dans le cas d'une réduction de la durée du contrat :*

*Vérifier auprès du certificateur la faisabilité.*

*Calculer le volume horaire d'enseignement au prorata-temporis.*

*Aménager le contenu du programme de formation pour rattraper les enseignements non suivis".*

Le rattrapage des enseignements peut s'entendre dans le cadre du volume horaire proposé (cf dans la fiche ressource "[Maquettes pédagogiques](#)", l'importance de mettre en place une modalité d'accompagnement permettant de gérer les questions d'individualisation des parcours de formation .... en présentiel et/ou à distance).

Concernant les entrées tardives en apprentissage, nous avons reçu de nombreuses alertes relatives à l'obligation de respecter les minima horaires en centre de formation pour pouvoir inscrire nos apprentis aux examens du MEN.

Des apprentis arrivent régulièrement pour débiter leur formation avec plusieurs semaines de retard (ils n'étaient pas en formation jusque-là). Dès octobre, beaucoup ont déjà raté plus d'une centaine d'heures de formation. Les cerfas devant être conformes aux minima horaires, deux solutions s'offrent à nous : augmenter le nombre d'heures de formation sur la période restante ou appliquer la règle du prorata temporis pour diminuer le nombre d'heures exigées. L'ajout de modules supplémentaires, de rattrapage ou de tout autre travail peut permettre d'augmenter le volume horaire, mais, outre l'aspect financier, c'est l'indisponibilité des apprentis (qui sont 35h/semaine soit en entreprise, soit en CFA) qui rend très rapidement cette compensation difficilement réalisable. La seule solution est donc celle du prorata temporis. Or, vous indiquez régulièrement (études de cas, guide régional...) que le prorata temporis ne peut s'appliquer qu'avec un aménagement de parcours, une convention tripartite et donc, en présence d'éléments pouvant justifier une réduction de parcours (ce qui n'est pas le cas de la majorité des retardataires).

Cela revient-il à dire, au final, que les arrivées tardives ne doivent pas être acceptées dès lors qu'elles dépassent quelques jours ? Si c'est le cas, c'est le principe de l'entrée permanente en formation qui est impacté...

Cerfa : date de début du cycle de formation

Dans le cerfa actuel pour les contrats d'apprentissage, il faut indiquer une "date de début du cycle de formation".

S'agit-il de la date de début de la formation (pour l'ensemble du groupe) ou de la date d'entrée de l'apprenti dans cette formation ?

En effet, dans vos écrits, il me semble que vous vous basez sur la date de début du cycle de la formation (pour l'ensemble du groupe), alors que certains OPCO font référence à la date d'entrée de l'apprenti dans la formation.

Cela change beaucoup de choses, notamment le comptage des 3 mois maximum à respecter entre la date de début de formation et la date de début d'exécution du contrat. Dans le cas des formations basées sur un calendrier de type scolaire débutant en septembre, il serait interdit d'accueillir de nouveaux apprentis dès décembre si les 3 mois se comptaient à partir de la date de début du cycle de la formation. Par contre, si les 3 mois se comptent en prenant comme référence la date d'entrée en formation de l'apprenti, dans ce cas, des entrées permanentes sont possibles.

La question est complexe et on va essayer de la rendre plus lisible .... car il existe si vous me le permettez un certain nombre de confusions dans votre message qui peuvent aussi s'expliquer par certains changements de doctrine depuis quelques temps ...

*Une arrivée tardive n'a pas d'incidence sur le volume horaire de formation, d'autant plus que la règle du prorata-temporis ne s'applique pas à ces cas ....*

*Il n'a jamais été interdit les arrivées tardives (du moins dans une certaine limite ...) et il est vrai que les aménagements du parcours de formation après positionnement peuvent être compliqués (encore faut-il avoir prévu un emploi du temps durant l'alternance en CFA avec un ou des temps permettant cette individualisation des parcours par exemple, un temps partagé entre plusieurs groupes de formation d'un même diplôme, de niveaux différents, de diplômés différents ... avec mise en barrettes de plusieurs formateurs .... pour une offre de formation modulaire, cyclique, permettant des regroupements d'apprentis voire des interventions plus individualisées ....*

*Vous faites état de positions différentes entre OPCO, ce qui peut ajouter à la confusion et l'expliquer aussi en partie ...*

*Enfin, vous faites référence à des organisations ancrées dans un mode de fonctionnement « scolaire » (car vous êtes sans doute contraint à ce calendrier dans le cas de mixités de public). Mais on sait aussi que cette organisation ne se prête pas vraiment à celle qui prévaut en apprentissage, quand la plupart des CFA pour des groupes dédiés reportent le démarrage de leurs cycles de formation en octobre voire en*

novembre (en fonction des diplômes et dans la limite de l'atteinte des volumes horaires min. d'enseignement en CFA). Mais même en mixité de public, il ne peut être exclu un mode de fonctionnement similaire, avec des entrées en PFMP en entreprise et des démarrages différés des cycles de formation (si le tissu économique le permet aussi).

Enfin, la référence aux entrées et sorties permanentes mérite un éclaircissement : l'entrée en apprentissage est possible dans l'absolu toute l'année, encore faut-il proposer plusieurs cycles de formation à des moments différents de l'année, de même pour les sessions d'examen. La [Circulaire du 25-4-2022](#) apporte de ce point de vue des avancées majeures.

Pour répondre à votre question concernant la date de début du cycle de formation : « S'agit-il de la date de début de la formation (pour l'ensemble du groupe) ou de la date d'entrée de l'apprenti dans cette formation ? », vous lirez infra qu'il s'agit de la date de début de la formation dans de nombreux cas....

Au-delà des principes posés en début de réponse, la partie Etude de cas devrait vous éclairer .....

Avertissement : les éléments qui suivent sont transmis aux OPCO, et de possibles modifications peuvent encore être apportées en fonction de la nature de leurs retours.

### Un point de vocabulaire

#### LE CONTRAT

Date de conclusion : \_\_\_\_\_ Date de début d'exécution du  
(Date de signature du présent contrat) contrat : \_\_\_\_\_

Date de fin du contrat ou de la période : \_\_\_\_\_  
d'apprentissage : \_\_\_\_\_

#### Pour la rubrique « Le contrat » dans le CERFA

Le Précis de l'apprentissage du Ministère du travail indique :

- "La date de conclusion du contrat est celle à laquelle se produit la rencontre des consentements des parties au contrat au moyen de leurs signatures conjointes du contrat d'apprentissage"
- "La date de début d'exécution du contrat est celle à laquelle commence à s'exécuter réellement le contrat, dans le cadre de la formation théorique (en CFA) ou dans celui de la formation pratique (chez l'employeur)".

*Le Précis ajoute : "Un contrat ne peut s'exécuter sans avoir été signé (donc conclu). Ainsi la date de conclusion du contrat initial ne peut pas être postérieure à sa date de début d'exécution. Le début d'exécution ne peut donc pas être antérieur à la date de conclusion du contrat. Le cas échéant, en cas de contentieux, le risque qui conduirait à la requalification du contrat en contrat de travail de droit commun (CDI) est réel (...)"*

La notice du contrat d'apprentissage (N°51649#06) résume ces éléments ainsi :

- Date de conclusion : date à laquelle le présent contrat de travail (qu'il s'agisse d'un contrat initial ou d'un avenant) est conclu par les deux parties (signature).
- Date de début d'exécution : date du 1er jour où débute effectivement le contrat (en entreprise comme en en centre de formation).

S'agissant maintenant de la date de début du cycle de formation (indiquée clairement dans chaque CERFA dans la partie « Formation »), la date de début du cycle de formation à mentionner correspond à la date de démarrage effective du cycle de formation, et ce quel que soit la date d'arrivée de l'apprenti.

#### Pour la rubrique « La formation » dans le CERFA

La DGEFP a édicté la règle suivante :

Dans le CERFA FA 13, c'est la date de début de formation en CFA, même si le contrat d'apprentissage n'est pas encore conclu qu'il convient d'indiquer. Quant à la durée de la formation, c'est celle que va suivre l'apprenti, afin de pouvoir vérifier que le quota de 25 % de formation théorique est bien respecté.

Le Ministère de l'Education nationale, de son côté, a édicté une règle plus précise et par diplôme pour les volumes horaires min. d'enseignement en CFA dans le décret du 22 mai 2020

L6211-2 « La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23.

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 ».

Nota bene : pour les diplômes relevant du Ministère de l'Education nationale, seul le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 s'applique.

« Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :

- CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1an)
- Mention complémentaire : 400 heures (1 an)
- Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)
- BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)

#### LA FORMATION

##### **Organisation de la formation en CFA :**

Date de début du cycle de formation : \_\_\_\_\_

Date prévue de fin des épreuves ou examens : \_\_\_\_\_

Durée de la formation : \_\_\_\_\_ heures

⚠ Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage ».

Toutefois, lorsque la formation a été entamée dans le cadre de l'article L. 6222-12-1 sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, les heures de formation suivies par le postulant à l'apprentissage dans ce cadre doivent être comptabilisées dans ces volumes horaires min. Il en va de même lors de la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage après une rupture d'un contrat d'apprentissage précédent pour le même cycle de formation théorique : les périodes de formation du premier contrat et la formation suivie éventuellement en CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle entre les deux contrats, doivent être comptabilisées dans ces seuils mi.

### La règle et les marges de souplesse apportées par le 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 ».**

Le code du travail encadre la gestion des entrées en apprentissage à travers l'article L6222-12 :

« Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.

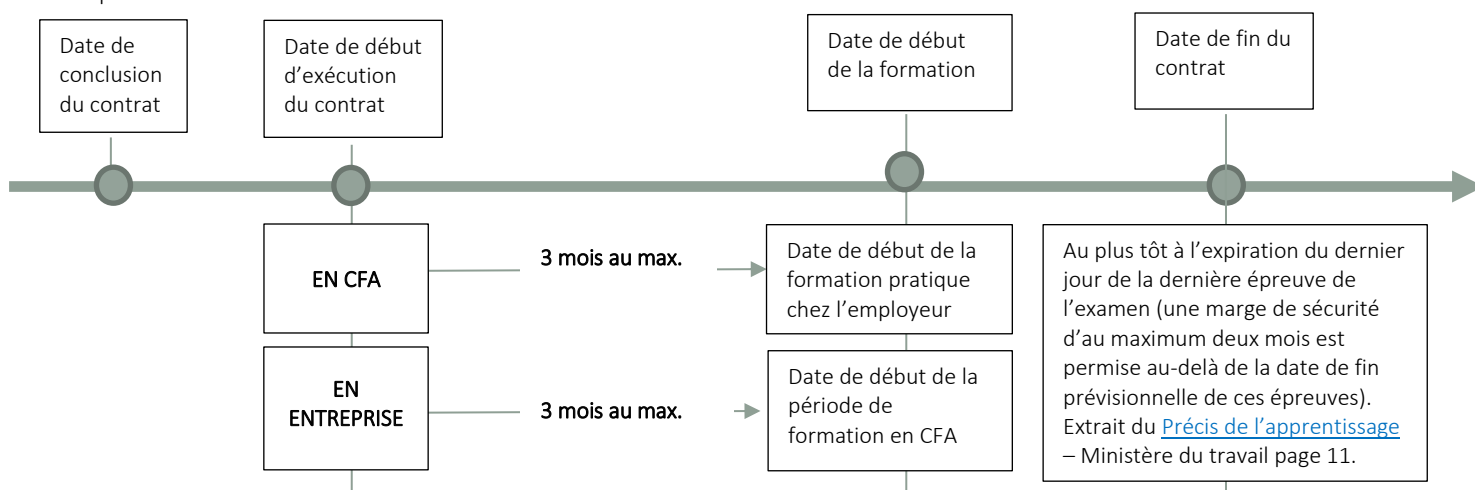
Article L6222-12 **La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.**

**La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat ».**

Le Précis de l'apprentissage apporte les éléments complémentaires suivants :

« Au regard de la date de début du cycle de formation théorique, un contrat d'apprentissage peut commencer à s'exécuter en entreprise au maximum trois mois avant celle-ci ou trois mois après celle-ci.

Cela pourrait se résumer au schéma suivant :



### Le cas des entrées et des sorties dites « permanentes »

La [Circulaire du 25-4-2022](#) consacre par le Ministère de l'Éducation nationale le principe d'entrées et de sorties permanentes en apprentissage, pour les diplômes professionnels du CAP, du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, de la mention complémentaire, du brevet des métiers d'art ou du BTS, et pour les seuls candidats à l'examen sous le statut d'apprenti ou de stagiaire de la formation professionnelle continue.

Elle précise :

« Désormais, les parcours de formation par la voie de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue en vue de l'acquisition d'un diplôme professionnel ne doivent donc plus être exclusivement articulés sur le calendrier scolaire mais pouvoir se dérouler selon des dates d'entrée et de sortie de formation diverses, tout au long de l'année. Ce contexte conduit à adapter les modalités habituelles d'organisation des examens conduisant à la délivrance des diplômes professionnels ».

Ces aménagements se font exclusivement à la demande des organismes de formation proposant une action de formation par apprentissage (ou de formation professionnelle continue) et restent circonscrits au seul périmètre des diplômes professionnels et spécialités concernés au sein de chaque académie.

*A noter : les services des examens et concours des deux Rectorats d'Aix-Marseille et de Nice doivent prochainement se réunir pour étudier les aménagements possibles, selon un calendrier à préciser.*

Pour les actions de formation par apprentissage, les organismes de formation habilités à la pratique du contrôle en cours de formation (CCF) pourront mobiliser toutes les souplesses proposées par ce mode certificatif pour articuler de façon personnalisée parcours de formation et parcours de certification de chaque apprenti.

Pour rappel : l'ensemble des mesures ne concernent pas les candidats inscrits sous statut individuel, même lorsque ces derniers suivent une formation dans un organisme de formation.

TABLEAU RÉCAPITULATIF	Cible	Modalités
Inscription aux examens	Candidats relevant de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, l'inscription aux examens	<p>Inscription possible en dehors des périodes d'inscription habituelles.</p> <p><b>Préalables :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Diffusion par les services des examens et concours de chaque académie de l'information sur l'organisation des modalités d'aménagements pour permettre aux organismes de formation de se saisir des aménagements proposés dans la Circulaire (Exemple : mise en place de périodes d'inscription courtes à des moments différents de l'année pour des spécialités de diplômés professionnels ciblés).</li> <li>Au plus tard au démarrage du recrutement des publics bénéficiaires, contact par les OF souhaitant se saisir de ces aménagements de la DEC de l'académie concernée pour se signaler en amont de l'entrée en formation des publics bénéficiaires (étude de la faisabilité de la démarche proposée par l'OF).</li> </ol> <p>Lors de l'inscription : fixation des périodes au cours desquelles le candidat est amené à présenter les épreuves ponctuelles et le jury à délibérer.</p> <p>Nota bene : Pour rappel du Code de l'éducation,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Passation par les candidats apprentis de toutes les épreuves sous forme globale lors d'une même session, comme les candidats scolaires</li> <li>Passation possible pour les seuls candidats relevant de la formation professionnelle continue des épreuves évaluant les unités d'un diplôme soit sous forme globale soit sous forme progressive, c'est-à-dire en étalant la passation des épreuves sur plusieurs sessions.</li> </ul>
	CAP, baccalauréat professionnel, mention complémentaire et brevet des métiers d'art	Une session principale à la fin de l'année scolaire + une session de remplacement en septembre.
	Brevet professionnel	Une session principale en mai/juin et/ou en octobre/novembre, selon les spécialités + une session de remplacement en septembre ou en novembre/décembre.
Modalités de présentation des candidats aux épreuves ponctuelles	BTS	<p>Une session principale à la fin de l'année scolaire.</p> <p>Nota bene : pas de session de remplacement pour le BTS.</p>
	Pour l'ensemble des candidats apprentis et stagiaires de la formation professionnelle continue	<p>Mobilisation possible de la session de remplacement pour une première inscription aux épreuves ponctuelles, à l'exception de l'éducation physique et sportive ainsi que des unités facultatives qui ne peuvent être présentées que lors de la session principale.</p> <p>Cas particulier d'un aménagement proposé aux seuls candidats apprentis ou stagiaires de la formation professionnelle continue pour tenir compte de l'adaptation de leur parcours de formation : recours impossible à la session de remplacement.</p> <p>Nota bene :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En cas d'empêchement, possibilité d'un report de leur inscription à la prochaine session de l'examen.</li> <li>Inscription de chaque candidat à une seule session d'examen par année civile.</li> <li>Dans le cas de formations habilitées au contrôle en cours de formation (CCF), déroulement des épreuves en articulation avec le parcours de formation du candidat et conformément aux référentiels d'évaluation définis par chaque arrêté de spécialité. Aménagement possible du calendrier des périodes d'organisation des situations d'évaluation (dans le cas où elles sont indiquées dans les référentiels d'évaluation) pour tenir compte des dates d'entrée et de sortie de formation des candidats, en lien avec le corps d'inspection.</li> </ul>
	CAP, baccalauréat professionnel, mention complémentaire et brevet des métiers d'art	Délibération possible quatre fois par an : à la fin de l'année scolaire (session principale), en septembre (session de remplacement), en novembre/décembre (session jury VAE dite d'automne) ou en février/mars (session jury VAE dite de printemps).
Délibération des jurys pour la délivrance des diplômes professionnels	Brevet professionnel	Délibération possible quatre fois par an selon les spécialités : en mai/juin et/ou en octobre/novembre (session principale), en septembre ou en novembre/décembre (session de remplacement), en novembre/décembre (session jury VAE dite d'automne) ou en février/mars (session jury VAE dite de printemps).
	BTS	Délibération possible trois fois par an : à la fin de l'année scolaire (session principale), en novembre/décembre (session jury VAE dite d'automne) ou en février/mars (session jury VAE dite de printemps).
	Cas d'un apprenti entrant en formation CAP pour un contrat d'apprentissage d'une année, de janvier à décembre	Définition par la DEC des dates d'inscription sur la base du parcours de certification des candidats concernés sur demande de l'organisme de formation dont ils relèvent.
Exemple de nouvelle organisation de formation et de certification	Inscription	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour les épreuves ponctuelles, présentation du candidat soit aux épreuves de juin, soit à celles de septembre (ce choix est arrêté au moment de l'inscription). Conservation des propositions de notes attribuées aux épreuves par la DEC, sans être transmises au candidat, pour être communiquées au jury de délibération d'automne ;</li> <li>Pour les épreuves en CCF organisées par les CFA pour des formations habilitées à pratiquer le contrôle en cours de formation : planification des situations d'évaluation de CCF tout au long du parcours de formation sur la base de la proposition du CFA arrêtée en lien avec le corps d'inspection. Fixation de la date limite de remontée des notes des CCF par la DEC.</li> </ul>
	Présentation des épreuves	
	Jury et diplomation Autres exemples de parcours de formation, d'inscription et de passage des épreuves ( <a href="#">Annexe de la Circulaire</a> )	Présentation possible du candidat au jury de délibération d'automne

## Etude de cas

### Dans le cas de rupture de contrat dans la même formation

- Cas n°1 : Suite à une rupture de contrat le 15 décembre N avec une date de début du cycle fixée au 1<sup>er</sup> septembre, un jeune signe un nouveau contrat pour poursuivre la même formation.
  - ➔ Rubrique "Le contrat", "Type de contrat" : mentionner le chiffre 23 ("Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu").
  - ➔ Indiquer la date du 1<sup>er</sup> contrat : « Date de début du cycle de formation : 1<sup>er</sup> septembre N ».
  - ➔ Indiquer la durée complète du cycle : par exemple dans le cas d'un BTS en deux ans, « Durée de formation : 1350 h ».

De manière générale, dans les cas de rupture de contrat, les dates de formation sont à renseigner sur la convention et non sur le CERFA.

#### Dans le cas de rupture de contrat avec changement de formation

- Cas n°2 : suite à une rupture de contrat le 15 décembre N avec une date de début du cycle fixée au 1<sup>er</sup> septembre N, un jeune signe un nouveau contrat pour poursuivre une autre formation dont le cycle a démarré le 1<sup>er</sup> novembre N.
  - ➔ Rubrique "Le contrat", "Type de contrat" : mentionner le chiffre 23 ("Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu").
  - ➔ Rubrique « La formation » :  
Indiquer la date du nouveau contrat : « Date de début du cycle de formation : 1<sup>er</sup> novembre N ».  
Indiquer la durée complète du cycle : par exemple dans le cas d'un CAP en deux ans, « Durée de formation : 800 h ».
- Cas n°3 : un apprenti a signé un contrat d'apprentissage le 1<sup>er</sup> septembre N pour un bac pro en 3 ans et souhaite changer de spécialité professionnelle en cours de parcours. Le 1<sup>er</sup> septembre N+1, il signe un nouveau contrat pour un autre bac pro. Le positionnement pédagogique détermine si l'apprenti peut être intégré en 2<sup>ème</sup> année de bac pro (ou s'il doit redémarrer tout le cycle depuis la 1<sup>ère</sup> année). Dans le 1<sup>er</sup> cas, la signature d'une convention tripartite est nécessaire, précisant les aménagements du parcours de formation compte tenu de la durée du contrat (2 ans)
  - ➔ Rubrique "Le contrat", "Type de contrat" : mentionner le chiffre 23 ("Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu").
  - ➔ Rubrique « La formation » :  
Indiquer la date du nouveau contrat : « Date de début du cycle de formation : 1<sup>er</sup> septembre N+1 ».  
Indiquer la durée du cycle : « Durée de formation : 1350 h ».

De manière générale, dans les cas de rupture de contrat, les dates de formation sont à renseigner sur la convention et non sur le CERFA.

#### Dans le cas de mixité de parcours (personnes changeant de statut pendant la même formation)

- Cas n°4 : un apprenti est entré en formation le 1<sup>er</sup> septembre N sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle avant la signature d'un contrat d'apprentissage dont la date d'exécution est fixée au 20 novembre N
  - ➔ Rubrique "L'apprenti", "Situation avant ce contrat" : mentionner le chiffre 7 ("en formation au CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle avant signature d'un contrat d'apprentissage").
  - ➔ Rubrique « La formation » :  
Indiquer la date d'entrée dans le cycle de formation démarré sous le statut précédent de stagiaire de la formation professionnelle : 1<sup>er</sup> septembre N  
Indiquer la durée complète du cycle : par exemple dans le cas d'un bac pro en trois ans, « Durée de formation : 1850 h ».
- Cas n°5 : un jeune démarre sa formation sous statut scolaire en 2<sup>nde</sup> bac pro le 1<sup>er</sup> septembre N et signe un contrat d'apprentissage dans la même formation le 1<sup>er</sup> septembre N+1.
  - ➔ Rubrique "L'apprenti", "Situation avant ce contrat" : mentionner le chiffre 1 ("Scolaire").
  - ➔ Rubrique « la formation » :  
Indiquer la date d'entrée dans le cycle de formation démarré sous le statut précédent (scolaire) : 1<sup>er</sup> septembre N  
Indiquer la durée complète du cycle : « Durée de formation : 1850 h ».  
Un aménagement du parcours de formation après positionnement de l'apprenti est nécessaire pour tenir compte de sa 1<sup>ère</sup> année passée sous le statut scolaire. Dans ce cas, la signature d'une convention tripartite n'est pas requise.
- Cas n°6 : un jeune démarre sa formation sous statut scolaire en 2<sup>nde</sup> bac pro X le 1<sup>er</sup> septembre N et signe un contrat d'apprentissage dans un bac pro Y le 1<sup>er</sup> septembre N+1.
  - ➔ Rubrique "L'apprenti", "Situation avant ce contrat" : mentionner le chiffre 1 ("Scolaire").
  - ➔ Rubrique "Le contrat", "Type de contrat" : mentionner le chiffre 11 (« Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti »).
  - ➔ Rubrique « La formation » :  
Indiquer la date du nouveau contrat : « Date de début du cycle de formation : 1<sup>er</sup> septembre N+1 ».  
Indiquer la durée du cycle (pour un contrat de 2 ans) : « Durée de formation : 1350 h ».

Le positionnement pédagogique détermine si l'apprenti peut être intégré en 2<sup>ème</sup> année de bac pro (ou s'il doit redémarrer tout le cycle depuis la 1<sup>ère</sup> année). Dans le 1<sup>er</sup> cas, **la signature d'une convention tripartite est nécessaire**, précisant les aménagements du parcours de formation compte tenu de la durée du contrat (2 ans).
- Cas n°7 : un jeune démarre sa formation sous statut scolaire en 1<sup>ère</sup> année de CAP le 1<sup>er</sup> septembre N et signe un contrat d'apprentissage dont la date d'exécution est fixée au 1<sup>er</sup> janvier N+1 dans une autre formation (démarrée le 1<sup>er</sup> novembre N).
  - ➔ Rubrique "L'apprenti", "Situation avant ce contrat" : mentionner le chiffre 1 ("Scolaire").
  - ➔ Rubrique « La formation » :



Indiquer la date d'entrée dans le cycle de formation démarré dans la nouvelle formation : 1<sup>er</sup> novembre N  
 Indiquer la durée complète du cycle : par exemple dans le cas d'un CAP en deux ans, « Durée de formation : 800 h ».  
 Un aménagement du parcours de formation après positionnement de l'apprenti est nécessaire pour tenir compte de son arrivée deux mois après le démarrage du cycle de formation.

### Dans le cas d'arrivées tardives en formation

- Cas n°8 : le cycle d'une formation démarre le 1<sup>er</sup> septembre N pour un groupe de formation X. Un apprenti arrivé tardivement signe un contrat d'apprentissage dont la date de début d'exécution est fixée le 1<sup>er</sup> novembre N. Il intègre le groupe de formation X le 2 novembre N.
  - ➔ Indiquer la date initiale du cycle : « Date de début du cycle de formation : 1<sup>er</sup> septembre N ».
  - ➔ Indiquer la durée complète du cycle : dans le cas d'un BTS en deux ans, « Durée de formation : 1350 h ».
  - ➔ Un aménagement du parcours de formation après positionnement de l'apprenti est nécessaire pour tenir compte de son arrivée deux mois après le démarrage du cycle de formation.

De manière générale, dans les cas d'entrées tardives en formation, les dates de formation sont à renseigner sur la convention et non sur le CERFA.

### Existe-t-il une date limite pour entrer en apprentissage ?

La contrainte "réglementaire" est fixée par le code du travail.

En résumé, durée du contrat = durée du cycle de formation / différentiel au maximum de 3 mois avant ou après la signature du contrat d'apprentissage par rapport au démarrage du cycle de formation.

Toutes les précisions en suivant, extraites de la fiche ressource "[Positionnement et durées de formation](#)" que je vous invite vraiment à consulter sur la page régionale dédiée à l'information et au contrôle pédagogique.

Attention : le prorata-temporis ne peut pas s'appliquer dans le cas d'arrivées tardives. Les aménagements des durées de contrat (réduction ou allongement) ne sont la résultante que d'un positionnement dont les détails sont aussi rappelés dans la PJ .... sur la base de compétences professionnelles acquises ...

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 ».**

Le code du travail encadre la gestion des entrées en apprentissage à travers l'article L6222-12 :

Article « Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.

**La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.**

L6222-12 **La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat ».**

Le Précis de l'apprentissage apporte les éléments complémentaires suivants :

« Au regard de la date de début du cycle de formation théorique, un contrat d'apprentissage peut commencer à s'exécuter en entreprise au maximum trois mois avant celle-ci ou trois mois après celle-ci.

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.

Toutefois, lors de la contractualisation initiale, il peut ne pas être possible de connaître le calendrier des épreuves terminales, et, à ce titre, il est permis de prévoir une marge de sécurité d'au maximum deux mois au-delà de la date de fin prévisionnelle de ces épreuves. Un éventuel avenant de prolongation peut ainsi être conclu lorsqu'un élément objectif le justifie, c'est-à-dire un élément ne dépendant pas de la volonté de l'employeur ou de l'apprenti. Ainsi, par exemple lorsque la date de soutenance d'un mémoire n'est pas connue lors de la conclusion du contrat. Nombre d'établissements de l'enseignement supérieur exigeant la qualité d'apprenti lors de la soutenance, un avenant de prolongation peut être conclu (jusqu'à la date de soutenance inclusive, y compris lorsqu'elle intervient après la date de début du cycle de formation suivant) afin que cette soutenance soit comprise dans la durée contractuelle en apprentissage ».

A noter la publication de la [Circulaire du 25-4-2022](#) qui consacre par le Ministère de l'Éducation nationale le **principe d'entrées et de sorties permanentes en apprentissage**, pour les diplômes professionnels du CAP, du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, de la mention complémentaire, du brevet des métiers d'art ou du BTS, et pour les seuls candidats à l'examen sous le statut d'apprenti ou de stagiaire de la formation professionnelle continue. Plus de détails dans la fiche ressource « [Positionnement et durées de formation](#) ».

En concertation avec un CFA, nous souhaiterions accueillir nos apprentis deux mois avant le démarrage de la formation en CFA programmé en septembre prochain.

Est-ce possible ?

Avant toute chose, il faut bien s'entendre sur les termes .... entre date de conclusion, de début d'exécution et date de début du cycle de formation en CFA.... et le Précis de l'apprentissage du Ministère du travail nous aide

- "La date de conclusion du contrat est celle à laquelle se produit la rencontre des consentements des parties au contrat au moyen de leurs signatures conjointes du contrat d'apprentissage"
- "La date de début d'exécution du contrat est celle à laquelle commence à s'exécuter réellement le contrat, dans le cadre de la formation théorique (en CFA) ou dans celui de la formation pratique (chez l'employeur)".

Le Précis ajoute : "Un contrat ne peut s'exécuter sans avoir été signé (donc conclu). Ainsi la date de conclusion du contrat initial ne peut pas être postérieure à sa date de début d'exécution. Le début d'exécution ne peut donc pas être antérieur à la date de conclusion du contrat. Le cas échéant, en cas de contentieux, le risque qui conduirait à la requalification du contrat en contrat de travail de droit commun (CDI) est réel (...)"

La notice du contrat d'apprentissage (N°51649#06) résume ces éléments ainsi :

- Date de conclusion : date à laquelle le présent contrat de travail (qu'il s'agisse d'un contrat initial ou d'un avenant) est conclu par les deux parties (signature).
- Date de début d'exécution : date du 1er jour où débute effectivement le contrat (en entreprise comme en en centre de formation).

Il convient donc avant toute chose de vous assurer que la date de conclusion du contrat est bien antérieure à sa date d'exécution.

S'agissant maintenant de la date de début du cycle de formation (indiquée clairement dans chaque CERFA dans la partie « Formation »), l'article L 6222-12 du Code du travail apporte quelques souplesses dans la mise en oeuvre de la formation en entreprise et/ou en CFA :

- « La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.
- La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat ».

Par conséquent, il est tout à fait possible, d'un point de vue réglementaire, de démarrer la formation pratique dans votre entreprise deux mois avant le début de la période de formation en CFA.

Pour une date de début du cycle de formation fixée au 1<sup>er</sup> septembre par exemple, la date d'exécution sera fixée alors au 1<sup>er</sup> juillet.

En complément, j'attire votre attention sur les points suivants :

- Une évaluation de la situation des apprentis en entreprise doit être organisée obligatoirement dans la limite des 2 mois suivant la date d'exécution du contrat (45 jours consécutifs ou non passés en entreprise à partir de la date d'exécution du contrat) en présence du maître d'apprentissage et d'un représentant du CFA. Ce qui suppose donc de la part du CFA qu'une personne soit disponible avant la date de début du cycle de formation ....

Cette évaluation vise notamment à contrôler, au-delà des conditions générales de déroulement du contrat :

La nature des activités confiées à chaque apprenti et leur adéquation avec le référentiel du diplôme.

Le nombre et la qualité des maîtres d'apprentissage.

Le respect de la programmation des activités entre l'entreprise et le CFA durant tout le contrat d'apprentissage.

Il s'agirait pour l'entreprise de ne pas attendre fin août pour s'entretenir avec le CFA afin de ne pas être éloigné des objectifs du référentiel de formation.

- L'immersion en entreprise, selon l'âge des apprentis et/ou la certification visée, peut nécessiter une phase préalable de préparation, et ce pour éviter d'éventuelles risques de rupture prématurée du contrat d'apprentissage. Souvent cette phase est mise en oeuvre par le CFA pour notamment aborder les questions de droits et de devoirs, mais également de santé et de sécurité au travail.

Pour rappel, l'article L6231-2 stipule : « Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission : .

4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ».

Pouvez-vous me confirmer encore ce point : la formation pratique en entreprise peut commencer trois mois avant la formation théorique en CFA, mais durant cette période les apprentis doivent être déjà inscrits en CFA - notamment pour que l'évaluation des apprentis en entreprise puisse être conduite.

Dans tous les cas, et pour rappel, j'ai précisé le fait que la date de conclusion du contrat (avec la signature des deux parties, employeur et apprenti ou son représentant légal) devait être antérieure à sa date d'exécution.

Je précise également que le CERFA dans sa rubrique "Formation" est nommément cité. Ce qui suppose que l'apprenti soit inscrit dans ce CFA ...ou est en passe d'être inscrit dans ce CFA.

Suite saisine des services de la Division des examens et concours sur la base du CERFA d'un contrat d'apprentissage en prévision de son inscription à l'examen.

(....) Ce contrat portait sur une durée de 29 mois (jusqu'en août 2024), alors même que le parcours antérieur de cet apprenti pouvait laisser penser à une réduction de son contrat à 18 mois, nous interrogeant de fait sur la réalité du positionnement pédagogique qui lui avait été proposé.

Renseignements pris, il s'agit a priori d'une erreur de l'entreprise et un avenant a été signé courant juin de cette année avec une date de fin d'exécution du contrat en août 2023.

Je note également qu'une convention tripartite a bien été signée.

La situation est donc régularisée pour cet apprenti, pour l'employeur et pour votre CFA je suppose.

Permettez-moi de porter à votre connaissance quelques éléments qui résultent du suivi plus particulier de ce cas :

- Le positionnement pédagogique est obligatoire en apprentissage, et ce quelle que soit les situations des apprentis. Ce positionnement devrait être conduit avant toute contractualisation. Vous trouverez si besoin toutes les informations utiles et nécessaires sur ce sujet à cette adresse : <https://www.ac-nice.fr/positionnement-pedagogique-en-apprentissage-122519>
- Sauf erreur de ma part .... le jeune n'a pas été accueilli dans votre CFA car il n'avait pas de contrat d'apprentissage. Toutefois, le code du travail vous permettait d'accueillir ce jeune pendant 3 mois sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, en l'accompagnant dans ses démarches pour trouver un employeur. Cela n'a pas été votre choix. Certes, tout CFA est libre d'accepter ou de refuser l'inscription d'un apprenti en fonction de sa capacité d'accueil. Ce n'était pas semble-t-il votre cas puisqu'une

inscription de principe lui a été proposée dès la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Plus de détail si besoin sur le début de formation sans contrat d'apprentissage en bas de ce message.

Nous pouvons regretter le fait que ce jeune n'a pas pu démarrer sa formation au même moment que les autres apprentis de 2<sup>ème</sup> année de bac pro MELEC, et qu'il lui a fallu attendre mars 2022 pour intégrer votre CFA.

Ce qui est le plus problématique : dans la rubrique « Date de début du cycle de formation : 14 mars 2022 ».

Selon l'article L6222-12 : « Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.

La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat. La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat ».

Or, sauf erreur de ma part, le début du cycle de formation date de septembre ou d'octobre 2021. Et la date d'exécution du contrat, du 14 mars 2022. Soit 7 mois...

C'est un élément qui est la conséquence directe du point 2 précédent. D'un point de vue réglementaire, le contrat pourrait être refusé par les services de la DIEC pour l'inscription de ce candidat.

Toutefois, les informations dont on a connaissance montrent que l'apprenti suit la formation en 2<sup>ème</sup> année sans difficultés particulières et il ne peut être tenu pour responsable de la situation qui l'a conduit à arriver si tardivement en formation.

Je crois savoir par ailleurs que sa situation a été l'objet d'un échange avec l'inspecteur de la spécialité (...).

Pour rappel, un élément complémentaire apporté dans le Précis de l'apprentissage (Ministère du travail - DGEFP), page 7 :

« En revanche, lorsque le postulant à l'apprentissage a commencé à suivre le cycle de formation théorique sous statut de stagiaire de la formation professionnelle en application de l'article L. 6222-12-1 du code du travail, la date de conclusion d'un contrat avec un employeur ne peut pas, en principe, excéder de trois mois la date du début de ce cycle de formation, sauf à ce que la relation contractuelle entre dans le cadre des six cas prévus par l'alinéa 3 de l'article L. 6222-7-1 du même code qui permet, par le biais d'une convention tripartite, et dans les seuls six cas légalement prévus, d'entrer sous contrat d'apprentissage, à tout moment (cf. plus avant).

Références : articles L. 6222-12-1 et L. 6222-7-1 du code du travail ».

Je viens d'avoir un appel d'un parent d'élève, au sujet d'un contrat d'apprentissage. Cette jeune fille de 18 ans est en apprentissage CAP Métiers de la coiffure à (...), a fait sa 1<sup>ère</sup> année sur l'année scolaire 2020-2021 et sa 2<sup>ème</sup> année de septembre 2021 à ce jour. Elle emménage dans le département de (...) dans peu de temps, a déjà trouvé un patron à (...), et souhaite savoir si on peut lui faire un contrat d'apprentissage à partir de fin février, sachant qu'elle a été inscrite à l'examen CAP pour la session de juin 2022 dans l'académie de son CFA d'origine.

Cette apprentie peut poursuivre son apprentissage dans votre CFA dès l'instant où la rupture du contrat précédent et la conclusion d'un nouveau contrat sont effectives.

Extrait de la page 11 de la fiche "Positionnement et durée de formation" disponible sur la page régionale dédiée au contrôle pédagogique - MCP - Positionnement et durées de formation

« Cette convention (tripartite) n'est pas requise dans les cas suivants : (...) lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage. Dans ce cas, il peut être dérogé à la durée minimale du contrat d'apprentissage et à la durée minimale de formation en CFA ».

Il s'agira de votre côté :

- de vous rapprocher de son CFA d'origine afin d'assurer la continuité de la formation et d'accompagner cette apprentie au mieux dans cette transition
- de vous rapprocher du service de la division des examens et concours du rectorat d'Aix-Marseille afin qu'il vous confirme la possibilité à ce stade de l'année de l'inscrire encore à la session 2022 au sein de l'académie (suite à son déménagement).

## 1.66 Conditions d'âge pour accéder à l'apprentissage

### 1.66.1 Généralités

Quel statut accorder aux jeunes de 15 ans ayant signé un contrat d'apprentissage et en rupture de contrat, voire le cas également de jeunes de 15 ans sans employeur ? Ce peut être le cas également des jeunes de 15 ans souhaitant entrer en prépa-apprentissage ...

Il est vrai qu'un jeune de 15 ans ne peut prétendre au statut de stagiaire de la formation professionnelle, qui n'est accessible qu'à partir de 16 ans. De fait, il est impératif de sécuriser le parcours de ces postulants à l'apprentissage jusqu'à leurs 16 ans.

Dans l'attente des évolutions à venir dans la plateforme "demarches-simplifiees.fr" pour la campagne 2024 afin de tenir compte de ces situations, et en concertation avec la DRAIO et les inspectrices et inspecteurs de l'information et de l'orientation, il a été proposé de s'appuyer sur les outils de la campagne 2023 et sur les nouvelles modalités offertes par la généralisation du PAFI-TDO (Parcours aménagé de formation initiale - Tous droits ouverts).

Vous lirez dans la fiche ressource mise à jour (Conditions d'accès en apprentissage) les dispositions accessibles dès cette année, dans le cas où certains de vos candidats seraient dans ces situations (voir les parties surlignées en jaune, et notamment les pages 2, 3 et 9).

Ces dispositions permettent de maintenir un statut scolaire au maximum jusqu'à 16 ans.

Je viens vers vous car je suis saisi par un parent qui souhaite inscrire pour septembre 2023 ; sa fille est née le 6/08/2006 pour un cap en 1 an. Est-ce possible ?

Cette postulante à l'apprentissage a 17 ans depuis le 6 août 2023.

Je vous rappelle que pour les conditions d'accès à l'apprentissage en matière d'âge, une page internet est toute entière dédiée à ce sujet à cette adresse : <https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-123140>

Et une fiche ressource explore un maximum de cas de figure : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24896/download>  
 L'âge minimum pour signer un contrat d'apprentissage est de 16 ans, et des conditions sont précisées pour une signature à partir de 15 ans voire 14 ans post collège (cf fiche ressource).  
 Par contre, pour pouvoir prétendre à une réduction de la durée du contrat (1 an en CAP au lieu d'un cycle normal de 2 ans), un positionnement pédagogique doit être conduit et la postulante doit pouvoir justifier a minima d'un diplôme de niveau 3 et/ou d'expériences significatives. Avant la signature d'une convention tripartite. Je vous encourage fortement à prendre comme référence la fiche ressource dédiée au positionnement pédagogique (accès à l'adresse suivante pour rappel : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download>).  
 Et si vous deviez avoir quelques doutes encore, ne pas hésiter à revenir vers moi.  
 Pour rappel également : « *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* » (cf page 19 de la fiche ressource).

Je souhaite vous interroger sur un cas précis : Il s'agit d'une jeune de 15 ans née en mai 2008 inscrite dans notre dispositif prépa-apprentissage. Cette personne a fini sa troisième et échoué au brevet. Nous l'accompagnons vers une entrée en apprentissage à la rentrée, une entreprise a été trouvée pour une entrée en CAP AEPE.

Le parcours se réalise en 2 ans : elle aura 16 ans au moment de l'inscription à l'examen.

Des sources diverses dont certaines proviennent des CFA nous indiquent qu'il lui sera impossible de s'inscrire au CAP AEPE si elle n'est pas majeure l'année de l'examen.

La pré-apprentie dont je vous parle aurait 16 ans l'année de l'inscription à l'examen.

Quelle est la communication officielle qui me permettrait d'attester auprès de mes collègues (et partenaires dans le cadre du groupement prépa-apprentissage) les conditions d'âges requises pour l'inscription au CAP AEPE ?

Y a-t-il des différences selon les académies ?

Faut-il dans ce cas présenter d'office un parcours CAP en 3 ans ? Et même dans ce cas, (qui pourrait être sécurisant d'un point de vue pédagogique) cette personne n'aura que 17 ans au moment de l'inscription quand on nous indique que les inscriptions de mineur sont refusées.

Sur les conditions d'accès à l'apprentissage, je vous conseille de lire avec attention la fiche ressource relativement exhaustive sur le sujet (Fiche [Conditions d'accès à l'apprentissage](#)), extraite de la page régionale [Devenir apprenti](#). Il n'y a pas à ma connaissance de conditions restrictives en matière d'âge pour passer le diplôme du CAP en apprentissage.

Plus généralement, il est vrai qu'il est prudent de consulter systématiquement :

- Les conditions générales d'accès à un diplôme de l'éducation nationale : le site eduscol reprend ces conditions telles que définies dans le Code de l'éducation  
 Extrait de la page <https://eduscol.education.fr/1923/le-certificat-d-aptitude-professionnelle-cap> (exemple sur le CAP)  
 "Par l'examen : Peuvent se présenter à l'examen les candidats : qui ont préparé le diplôme par la voie scolaire, l'apprentissage ou la formation continue. Dans cette hypothèse, l'examen peut avoir été préparé dans le cadre du cycle conduisant au diplôme ou du cycle conduisant au baccalauréat professionnel dont le CAP est le diplôme intermédiaire / qui ont préparé le diplôme dans un établissement d'enseignement à distance / majeurs qui ne justifient pas avoir suivi une préparation".  
 Vous noterez qu'il n'existe aucune condition restrictive indiquée relative à l'âge de l'apprenti. **Par contre, la majorité est une condition effectivement pour les candidats dits libres, inscrits à l'examen sous ce statut, non inscrits en formation et pouvant justifier d'une durée minimale d'expériences professionnelles.** Pour plus de précisions sur le statut de candidat libre à l'examen, je vous incite à consulter l'adresse suivante : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23487>  
 Extrait : "CAP (...) Vous suivez l'enseignement à distance : Vous pouvez vous inscrire en candidat libre sans condition d'âge ou de diplôme. Autres cas : Vous devez être âgé d'au moins 18 ans au 31 décembre de l'année de l'examen. De plus, vous ne devez pas être inscrit dans un établissement scolaire".  
 En outre, chaque académie propose une page internet dédiée s'appuyant sur la réglementation générale, qu'il est souvent utile de consulter (exemple pour le CAP dans l'académie d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/certificat-d-aptitude-professionnelle-cap-121565>) comme les circulaires académiques d'inscriptions aux examens (publiés chaque année dans les bulletins académiques - exemple dans cette page de l'académie d'Aix-Marseille : <https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/>).
- La partie "règlement d'examen" du référentiel du diplôme  
 Extrait : « 2.2. Candidats relevant de la voie de l'apprentissage  
 La formation fait l'objet d'un contrat conclu entre l'apprenti et son employeur conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.  
 En ce qui concerne notamment la compétence du maître d'apprentissage, en l'absence de convention collective applicable à l'entreprise où se déroule le contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage est, conformément au code du travail :  
 - soit titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine de la petite enfance et justifiant d'une année d'exercice professionnel en rapport avec la petite enfance ;  
 - soit en mesure de justifier de deux années d'exercice professionnel en rapport avec la petite enfance.  
 Afin d'assurer la cohérence de la formation, l'équipe pédagogique du centre de formation d'apprentis doit veiller à informer le maître d'apprentissage des objectifs de la formation en milieu professionnel et des compétences à acquérir et mettre en œuvre dans le contexte professionnel.  
 Il est important que les diverses activités de la formation soient réalisées par l'apprenti en milieu professionnel dans une des structures identifiées dans le référentiel d'activités professionnelles (RAP). En cas de situation d'organisation n'offrant pas tous les aspects de la formation, l'article R.6223-10 et suivants du Code du travail sera mis en application ».  
 Vous noterez qu'il n'existe aucune condition restrictive indiquée relative à l'âge de l'apprenti.

Puisque cette postulante à l'apprentissage n'a pas réussi son brevet, il est très important que soit mis en œuvre un positionnement pédagogique très rigoureux, et de le compléter par des tests de niveau en particulier en français et en mathématiques afin de pouvoir aménager son parcours en prépa-apprentissage, et outiller le CFA qui l'accueillera afin qu'il puisse également décider des aménagements de durée et de parcours nécessaires et utiles.

Je vous conseille fortement de lire avec attention la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" dans laquelle sont rappelés : le principe de positionnement pédagogique, un modèle, les aménagements de durée et de contenu de formation ....

Je souhaiterais également mettre en avant, sur le sujet des tests de niveau, le webinaire du CARIF-OREF d'Occitanie dont il est question dans le dernier FIL d'actualité ([juillet 2023](#) - voir la page 1, partie "Les actualités"). Je vous conseille de voir l'enregistrement, et de tester la plateforme dont il est question qui pourrait constituer une aide précieuse car conçue notamment pour les apprentis.

Enfin, vous évoquez le CAP AEPE. Je souhaiterais vous inviter à consulter la [Foire aux questions](#) qui traite à plusieurs reprises de ce diplôme. Pour les lire, et comme indiqué dans ce document, tapez dans l'onglet "rechercher" de votre navigateur "AEPE" ou tapez Ctrl+F puis "AEPE". Des réserves fortes sont faites notamment sur les structures de garde d'enfants à domicile dont certaines d'entre-elles emploient des apprentis. Dans l'attente de la rédaction d'un protocole national qui sécuriserait un parcours de formation en apprentissage dans ce secteur, je vous invite à la plus grande prudence.

Un dernier élément à la lecture de la phrase suivante, et sans doute le plus important : "Des sources diverses dont certaines proviennent des CFA nous indiquent qu'il lui sera impossible de s'inscrire au CAP AEPE si elle n'est pas majeure l'année de l'examen".

Ce que je crois comprendre ... les CFA dont vous parlez évoquent les conditions exigibles aux candidats libres.

Sur ce point, je souhaiterais préciser qu'une étude est en cours pour questionner les pratiques supposées de certains OF voire de certains CFA qui inviteraient / inciteraient leurs stagiaires ou leurs apprentis à s'inscrire en candidat libre à l'examen alors même qu'ils sont en formation au sein de leurs structures.

C'est une pratique non réglementaire et un dévoiement de leurs obligations. Cette étude est en cours.

### 1.66.2 Avant 15 ans

Tout le dispositif régional d'accès à l'apprentissage des élèves de moins de 15 ans décrit aux adresses suivantes :

- Depuis le site d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140>
- Depuis le site de Nice : <https://www.ac-nice.fr/devenir-apprenti>

Pouvez vous me confirmer que la formulation de la convention de pré apprentissage qui stipule que « les stagiaires demeurent durant leur stage d'application en milieu professionnel sous statut scolaire » implique que l'élève bénéficie des vacances scolaires .

Merci pour votre confirmation ou infirmation afin que je puisse faire retour à l'entreprise accueillante

Je me permets de préciser que le dispositif en question n'est pas du pré-apprentissage. Il s'agit simplement d'un dispositif dérogatoire permettant d'accompagner et de sécuriser le parcours de l'élève de moins de 15 ans ayant terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire et atteignant l'âge de 15 ans avant le 31 décembre de l'année civile.

La convention signée par le CFA, les représentants légaux et l'entreprise indique :

#### **Article 8 – Autres dispositions en matière de durée et horaires de travail de l'élève**

La durée de la présence hebdomadaire des élèves en milieu professionnel ne peut excéder 30 heures pour les élèves de moins de 15 ans. Les élèves bénéficient de la durée totale des divers congés scolaires, aux dates fixées par le ministre chargé de l'éducation nationale.

Tous les CFA doivent s'attacher à faire respecter cette disposition.

Toutefois, il nous est arrivé, à la demande des représentants légaux et de l'élève, et pour une alternance en CFA positionnée en même temps que les vacances scolaires de proposer cette alternative :

Le ou les représentants légaux attesteront sur feuille libre, leur volonté, en accord avec leur enfant, de suivre les cours dispensés en CFA du (...) au (...), soit pendant la (première ou deuxième) semaine des vacances scolaires d'automne.

Ce document sera transmis par le CFA dès que possible et pour information au chef d'établissement (...), copie à l'inspectrice de l'éducation nationale information et orientation (...).

Comme suite à notre conversation téléphonique de ce jour, je vous transmets le mail du CFA de (...).

Ma fille (...) souhaite être présente au CFA car elle a des évaluations écrites et elle rate ces jours de pratique qui lui semble important à ses yeux. Bien évidemment la semaine du 30/10 au 3/11/2023 elle sera en vacances.

Considérant la situation, et la volonté manifeste des représentants légaux et de l'élève d'assister aux cours dispensés au CFA pendant l'une des deux semaines de vacances scolaires, je vous propose cette alternative :

- Le ou les représentants légaux attesteront sur feuille libre, leur volonté, en accord avec leur enfant, de suivre les cours dispensés en CFA du 23 au 27 novembre 2023, soit pendant la première semaine des vacances scolaires d'automne.
- Ce document sera transmis par le CFA dès que possible et pour information au proviseur de l'établissement (...), copie à l'inspectrice de l'éducation nationale information et orientation (...).

Je viens par ce mail vous informer de l'arrêt du stage de (...), en accord avec l'entreprise.

Je vous mets en pièce jointe l'annexe 2.

On est actuellement en recherche de stage, elle est maintenue au CFA, j'ai déjà une entreprise qui pourra l'accueillir pour poursuivre avec un contrat.

Pouvez-vous m'indiquer si dans la démarche, on doit recréer un dossier ?

Je vous remercie. Je note combien l'entreprise a été à l'origine de cette rupture. Avec ce profil d'élève, moins de 15 ans, il s'agit effectivement d'avoir une attention particulière en terme de suivi, et de choix .... même si le choix a été à l'initiative de la famille.

Je viens de passer le dossier en construction. Je vous remercie d'accueillir sans délai l'élève au sein de votre CFA et de lui proposer un parcours aménagé, intégrant notamment un accompagnement spécifique dans la recherche d'une nouvelle entreprise. Il s'agira dès que l'entreprise sera trouvée, de signer une nouvelle convention, de la déposer dans la plateforme en modifiant la partie 4 et les dates.

Dans l'attente.

Un point très important : si vous ne deviez pas maintenir l'apprentie au sein de votre CFA, nous devons lui proposer une rescolarisation dans

un établissement scolaire.

Je place en copie de ce message (....), inspectrice de l'éducation nationale information et orientation.

Je suis le comptable de Mme (...) qui a pris (...) en stage (car elle a moins de 15 ans) avant de l'embaucher comme apprentie dans son entreprise. (...) Pouvez vous me dire si (...) a droit à une gratification de stage (car le stage dure plus de 2 mois)?

Ainsi que le stipule la convention qui a été signée par le représentant légal, le CFA et l'entreprise (PJ pour rappel) :

#### Article 6 – Statut et obligations de l'élève

Les stagiaires demeurent durant leur stage d'application en milieu professionnel sous statut scolaire. Ils restent sous l'autorité et la responsabilité du directeur du CFA. Ils ne peuvent prétendre à aucune rémunération de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil. Une gratification peut leur être versée si son montant ne dépasse pas 30% du SMIC, avantages en nature compris.

Nous avons un jeune sans solution au Collège (...) qui n'a pas 15 ans et qui souhaite faire un stage en alternance dans une boulangerie (...) de sa connaissance. On m'a parlé d'une convention quadripartite à signer avec la famille, l'employeur, le collège et le CFA. Je ne trouve pas de modèle de ce document (...)

Tout le détail (et bien plus encore) dans la page internet "Devenir apprenti"

<https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-123140>

A ce jour, je continue d'avoir des demandes d'apprentis de -15 ans pour s'inscrire au CFA (...). Y-a-t-il une date limite pour déposer les dossiers apprentis -15 ans ?

Non, il n'y a pas de limite ... sauf celle du 31 décembre ... car le dispositif concerne uniquement les jeunes qui auront 15 ans avant le 31 décembre...

Y a t'il besoin de signer une convention de stage durant la période précédent les 15 ans, ou l'annexe 1 et le courrier de votre part suffisent ils pour démarrer le stage ?

De plus dans le cas où une convention de stage serait nécessaire, doit elle être établie entre l'entreprise et le CFA d'accueil ou avec l'établissement d'origine ?

L'annexe 1 est la convention. Elle est d'ailleurs signée par le CFA, l'entreprise et les représentants légaux.

L'établissement d'origine qui donne le statut scolaire à l'élève jusqu'à ses 15 ans est contractuellement lié via la plateforme dématérialisée.

Nous avons accepté la candidature d'un jeune pour notre CAP (...) en apprentissage, il a terminé sa classe de 3ème mais il aura 15 ans le 15 octobre 2023.

N'ayant pas encore d'entreprise la démarche de convention sur [démarches.simplifiées.com](http://démarches.simplifiées.com) comme demandé ne peut donc être engagée.

Afin qu'il conserve son statut scolaire nous proposons de le rattacher à l'une de nos classes de 3<sup>ème</sup> prépa-métiers de notre Lycée professionnel jusqu'à ses 15 ans : quelle est votre préconisation sur cette situation svp ?

J'informe par ce message (...) IEN IO de votre département de la réponse que je m'appête à faire à votre question.

La solution proposée d'inscrire cet élève dans la classe de 3ème prépa métiers de votre lycée professionnel me semble adaptée à la situation.

Le recours dans ce cas au dispositif régional d'accès à l'apprentissage ne s'impose pas.

Pour autant, il conviendrait sans tarder que :

- l'élève puisse démarrer ses alternances au CFA, si du moins la formation préparant au CAP (...) en apprentissage démarre avant le 15 octobre, et lui proposer un parcours de formation aménagé en 3ème PM pendant les alternances de ses camarades apprentis en entreprise ;
- le temps passé en 3ème prépa-métiers soit consacré à finaliser son projet, à accompagner ses démarches de stages et/ou de contrat d'apprentissage, à préparer son entrée en apprentissage ;
- le résultat du positionnement pédagogique conduit lors de l'accueil de l'élève, des tests de positionnement (dont en particulier en français et en mathématiques - cf la Fiche [Q4-8E11-15](#)) conduisent à la proposition d'un emploi du temps adapté aux besoins de l'élève et à son projet.

L'entreprise prête à accueillir l'élève de moins de 15 ans ne souhaite pas l'intégrer avant son 15ème anniversaire et n'a donc pas signé la convention. Dans le cas présent, à quelle date peut-on intégrer le jeune ?

Je ne m'explique pas le refus de l'entreprise prête à signer un contrat d'apprentissage mais refusant de le recevoir en stage.... hormis peut être pour des questions de sécurité au travail .... mais nous avons traité plus de 260 dossiers à l'échelle régionale, et autant d'entreprises ...

Cet élève doit être scolarisé sans attendre et il vous revient :

- de l'accueillir au CFA sans attendre et de lui proposer un parcours de formation spécifique,
- de l'accompagner dans la recherche d'une entreprise pour l'accueillir en stage,
- d'étudier la possibilité de trouver une autre entreprise prête à l'accueillir en stage puis à signer un contrat d'apprentissage avec lui.

Mais dans tous les cas, cet élève doit être scolarisé.

Un collège privé demande des frais de scolarité à un élève de 14 ans inscrit dans le dispositif d'accès à l'apprentissage. Est-ce possible ?

Non, le collège ne peut demander de frais d'inscription car il s'agit bien d'une double inscription, et l'élève ne sera pas présent dans le collège. Il est de sa responsabilité d'assurer la continuité des parcours de ses élèves post collège, et là, en l'occurrence, il s'agit de conserver le statut scolaire jusqu'à l'âge de ses 15 ans.

Je place en copie de ce message (...), inspecteur de l'éducation nationale information et orientation afin de l'alerter sur cette situation qui est une première depuis deux ans.

Vous pouvez transmettre ces éléments à la famille et au collège. Si le problème devait perdurer, je vous remercie de revenir vers nous immédiatement.

Observations faites dans le cadre d'une demande d'accès à l'apprentissage pour un élève de 14 ans à la sortie du collège et ayant 15 ans avant le 31 décembre de l'année civile

La convention mentionne le CAP vente (qui n'existe plus), le formulaire indique le CAP EMPLOYE COMMERCIAL EN MAGASIN (qui n'existe pas non plus), le livret de suivi de la formation le titre professionnel EMPLOYE COMMERCIAL EN MAGASIN.

Je rappelle que l'accès au titre professionnel est réglementé.

Extrait de la fiche ressource "[Conditions d'accès à l'apprentissage](https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24896/download)" (Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24896/download>)

"Si le décret n°2016-954 du 11 juillet 2016 précise bien que le titre professionnel peut être préparé par la voie de l'apprentissage, en plus de la VAE et de la formation continue, l'arrêté du 11 juillet 2016 indique que pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage d'un titre professionnel, le jeune doit justifier d'une des conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau 3 de qualification ;
- Être éligible au droit au retour en formation initiale au sens de l'article D. 122-3-1 du Code de l'éducation : être un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus sortant du système éducatif sans diplôme ou ne possédant que le diplôme national du brevet ou le certificat de formation générale".

Je pose l'hypothèse que le diplôme visé est le CAP équipier polyvalent du commerce (pour la confirmation du CFA).

Je souhaitais savoir quelle était la date butoir pour envoyer les dossiers concernant les jeunes de moins de 15 ans ?

Beaucoup de famille viennent encore nous voir pour ces dossiers mais elles n'ont pas encore trouvé l'entreprise. Quelle date puis-je leur donner avant que ça ne soit trop tard ?

Les familles ne doivent pas s'inquiéter, le dispositif est ouvert potentiellement jusqu'au mois de décembre ...

Cette procédure est-elle à suivre pour les élèves intéressés par l'apprentissage mais sans employeur pour l'instant ?

Ce dispositif est potentiellement possible sous ce format (sans entreprise). L'an passé, sur les 167 demandes, toutes mentionnaient une entreprise.

En l'absence d'entreprise, cela veut dire que :

- La convention sera signée temporairement par le CFA et les représentants légaux et déposée dans la plateforme
- Dès l'entreprise trouvée, elle sera complétée par la signature du chef d'entreprise
- Le jeune sera accueilli en CFA à la rentrée, et maintenu au CFA dans l'attente de la signature de la convention avec une entreprise. Il sera accompagné par le CFA dans la recherche d'une entreprise.
- L'élève pourra également compter sur l'accompagnement de son collègue d'origine à cette période de l'année, de son professeur principal, du Psy-EN de l'établissement, des personnels du CIO de secteur, des personnels de la MLDS également qui ont développé un réseau de partenaires du monde économique et professionnel.
- A savoir également :
  - Dans le cadre de l'accompagnement à l'apprentissage, les personnels de l'information et de l'orientation disposent d'une fiche ressource exhaustive sur le sujet (PJ pour rappel) avec des conseils et des contacts.
  - Un fichier excel devrait leur parvenir à court terme avec une liste lus exhaustive de contacts à privilégier.
  - Et une information importante : tout postulant à l'apprentissage rencontrant des difficultés dans la recherche d'une entreprise et/ou d'un CFA pourra en faire la demande depuis un formulaire accessible dans la plateforme dématérialisée "demarches-simplifiees.fr" (dispositif régional co-piloté DREETS et Rectorat de région académique PACA). Ouverture début juillet en principe.

2/Dans cette circulaire, ils parlent de la prépa apprentissage possible. Pourtant, sur le lien, il est bien noté que ça concerne les élèves à partir de 15ans.

La prépa-apprentissage est une solution très intéressante pour les postulants à l'apprentissage n'ayant pas encore finalisé leur projet professionnel, et pour ceux n'ayant pas encore trouvé leur entreprise. Au-delà, c'est un dispositif type SAS très souple dans son fonctionnement et de durée très variable (de quelques jours à quelques mois) qui sécurise le parcours vers l'apprentissage, notamment en renforçant les compétences transversales avant l'immersion en entreprise.

Historiquement, la prépa-apprentissage n'était ouvert qu'aux jeunes à partir de 16 ans. Le national a accepté le principe d'une ouverture à partir de 15 ans pour aligner le dispositif sur le Code du travail qui permet une signature du contrat d'apprentissage dès 15 ans à la condition d'avoir terminé sa classe de 3ème. Des évolutions réglementaires sont attendues qui devraient prévoir d'ouvrir la prépa-apprentissage à cette catégorie d'élèves (14 ans / sortant de 3ème / 15 ans entre le 1er septembre et le 31 décembre), le Gouvernement étant sensible aux apports du dispositif pour lutter contre le décrochage scolaire.

Le dispositif de prépa-apprentissage impulsé par la DREETS PACA et financé par le FSE, qui devrait être opérationnel à la prochaine rentrée, sera ouvert en principe à cette catégorie de public.

Pour 2023, les CFA porteurs de prépa-apprentissage pourraient intégrer les élèves sans entreprise dans ce dispositif.

3/Pour les autres, où se trouve la prépa apprentissage ?

La fiche ressource liste l'ensemble des prépa-apprentissage de la région. La fiche sera amendée dès que la DREETS communiquera sur la liste des nouvelles prépa-apprentissage financées par le FSE.

J'ai mis en place ce processus suite aux quelques dysfonctionnements rencontrés l'an dernier concernant l'élaboration des dossiers sur la plateforme. Nous avons déjà prérempli le dossier de cette élève sur la plateforme, comme pour tous les autres avec une invitation à partager le dossier aux collègues et entreprises pour saisir les parties les concernant.

Je vous remercie mais la procédure doit être respectée : **l'établissement d'origine dépose la demande dans la plateforme et invite le CFA à compléter les parties le concernant.**

En outre, ces élèves ne peuvent démarrer leur parcours qu'à partir de la date officielle de rentrée (soit le 4 septembre). Nous pouvons accepter à la marge que l'entrée se fasse fin août en CFA pour qu'ils intègrent le CFA en même temps que leurs camarades de promotion, mais nous ne pouvons pas accepter un démarrage en entreprise avant le 4 septembre.

La plateforme demarches-simplifiees.fr vaut-elle signature pour celui qui dépose une demande comme dans le cas de la procédure régionale d'accès à l'apprentissage des élèves de 14 ans et atteignant l'âge de 15 ans avant le 31 décembre de l'année en cours ?

Oui, sur la base de [l'article L212-2 du code des relations entre le public et l'administration](#) :

« Sont dispensés de la signature de leur auteur, dès lors qu'ils comportent ses prénom, nom et qualité ainsi que la mention du service auquel celui-ci appartient, les actes suivants :

Les décisions administratives qui sont notifiées au public par l'intermédiaire d'un téléservice conforme à l'article L. 112-9 et aux articles 9 à 12 de l'ordonnance n° 2005-1516 du 8 décembre 2005 relative aux échanges électroniques entre les usagers et les autorités administratives et entre les autorités administratives ainsi que les actes préparatoires à ces décisions ».

Quelques questions concernant ces jeunes de moins de 15 ans souhaitant intégrer l'apprentissage dès septembre:

- Quelques un de nos candidats avec qui nous avons déjà entrepris des démarches avant mai, nous ont retourné l'ancienne convention, peut-on malgré tout vous la déposer ou devons-nous refaire les démarches ?
- La nouvelle convention ne lie plus directement l'ancien établissement par signature, quelle garantie ont les parents que leurs enfants puissent, si besoin, réintégrer l'établissement d'affectation ou l'ancien ? Doivent-ils signaler cela auprès de l'un ou l'autre des établissements ?
- Sauf erreur de ma part, concernant les horaires effectués en entreprise, celle-ci ne doit donc plus détailler les heures de présence mais uniquement la période de stage

Je vous apporte les réponses suivantes :

- Je vous remercie de respecter la procédure spécifique à la campagne 2023 et d'utiliser les modèles proposés.
- Le formulaire via la plateforme dématérialisée "demarches-simplifiees.fr" vaut consentement de l'ensemble des parties prenantes. Le principe 3 édicté dans la procédure de la campagne 2023 suffit également :  
"Malgré toutes les précautions prises, il peut arriver que l'élève ne souhaite pas poursuivre son parcours vers l'apprentissage. Dans ce cas, le représentant légal le signalera via l'annexe bilan ([Annexe n°2](#)) et la remettra au CFA qui assurera le suivi de la situation jusqu'à obtention d'un nouveau parcours de formation.  
Les situations seront traitées au cas par cas dans les Directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) par les services de la scolarité en lien avec les inspectrices et les inspecteurs de l'éducation nationale information – orientation (IEN-IO), dans la limite des places vacantes disponibles. A défaut, et dans le cadre de l'obligation scolaire, l'élève sera maintenu dans son établissement d'inscription ou d'affectation".
- Il est demandé à chaque CFA de renseigner dans le formulaire les parties suivantes : "Indiquer le rythme d'alternance en entreprise (journées ou semaines) et préciser les horaires de travail".

J'ai commencé à compléter la démarche simplifiée pour l'accès à l'apprentissage des élèves de moins de 15 ans, lorsque je clique sur "déposer" le dossier, j'ai les erreurs de tous les champs que je n'ai pas complété qui apparaissent (champs du CFA), comment faut-il faire ?

Je me permets de vous inviter à suivre la procédure décrite dans le bulletin académique accessible [en cliquant directement ici](#) ou pour rappel à cette adresse : <https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA967/SGRA967-3.pdf?ts=1684149560>

③ L'élève remet à l'établissement scolaire la convention complétée dans sa totalité. **A partir de l'adresse électronique du référent en charge du suivi de l'élève au sein du CFA mentionnée dans la convention, l'établissement finalise la demande en sollicitant le CFA d'accueil via la fonction « Inviter une personne à modifier ce dossier » pour qu'il complète à son tour les parties sous sa responsabilité (CFA d'accueil et entreprise). Le cas échéant, l'élève communique une adresse électronique de contact à son établissement, et la convention signée est déposée par le CFA lui-même**

④ Dès que toutes les parties du formulaire de la plateforme sont complétées, l'établissement scolaire valide le dossier pour instruction par le Rectorat de région académique

J'ai reçu une collégienne qui est actuellement en 3<sup>ème</sup> et qui aura 15 ans le 12 Septembre 2023, elle souhaiterait commencer un CAP (...) en apprentissage à compter du 1<sup>er</sup> Aout 2023. Elle a trouvé l'entreprise employeur qui me demande quelques informations :

- Est-ce que le contrat d'apprentissage peut être signé et commencer avant qu'elle ait eu 15 ans ?
- En ce qui concerne les jours de congés hebdomadaires pour l'apprenti, est ce que cela doit être obligatoirement 2 jours consécutifs ? Car l'entreprise ferme les Mercredis et les Dimanches.

La page de référence sur l'accès à l'apprentissage est accessible à l'adresse suivante :

- Depuis le site de Nice : <https://www.ac-nice.fr/devenir-apprenti>
- Depuis le site d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140>

D'une part, le contrat d'apprentissage ne peut être signé qu'à partir de 15 ans, soit le 12 septembre 2023 dans le cas de cette élève, si et seulement si elle termine bien sa classe de 3<sup>ème</sup>. Aucune dérogation n'est possible.

Dans la [fiche ressource](#) relativement exhaustive sur la question, il est écrit : "Pendant les vacances scolaires (y compris d'été), les élèves de collège (à partir de la classe de 4<sup>ème</sup>), les lycéens et les étudiants également peuvent conclure des conventions de découverte professionnelle en entreprise de 1 à 5 jours par stage. Ce dispositif est à l'initiative des chambres consulaires (CCI et CMA). Plus de renseignements [pour les entreprises relevant des CCI / des CMA \(exemple en région AURA – Contacter la CMAR PACA pour plus d'information\)](#)".

J'encourage fortement l'élève à se rapprocher de la CMA la plus proche pour réaliser un stage d'immersion de ce type avant la contractualisation en septembre.

S'agissant de la question sur les congés, je vous rappelle l'existence du [Guide régional Apprentissage](#)

En tapant le mot "horaire" par exemple dans l'onglet "recherche" (ou Ctrl+F), dans la partie "Précis sur le temps de travail en entreprise et les horaires de travail", il est écrit :

"Cas des apprentis mineurs:

Tout salarié (ou stagiaire en milieu professionnel) de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques concernant la durée du travail, le repos et les jours fériés. Certaines dispositions (durée maximale de travail, dérogations) varient selon l'âge du mineur (plus ou moins de 16 ans).



Accès au simulateur pour visualiser les horaires en fonction de l'âge et de la date de la signature du contrat d'apprentissage :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216>

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

**2 jours de repos consécutifs par semaine**

L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche

Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans

35 heures de travail par semaine

L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de [l'inspecteur du travail](#) et avis du médecin du travail

8 heures de travail par jour

Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives

Interdiction de travailler un [jour de fête légale](#)

A savoir : des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

Cas des élèves de moins de 15 ans (dans le cadre du dispositif d'accompagnement à l'apprentissage)

Extrait de : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1882>

Le stage ne doit pas dépasser 7 heures par jour et 30 heures par semaine. Le repos est de 2 jours par semaine, si possible consécutifs. L'élève bénéficie des congés scolaires. Les horaires de stage doivent être compris entre 6h et 20h".

Pour que l'élève puisse démarrer sa formation en CFA et dans l'entreprise avant la date anniversaire de ses 15 ans, je vous encourage à proposer à ses représentants légaux, au collège d'origine et à l'entreprise la possibilité de s'inscrire dans le dispositif régional d'accès à l'apprentissage prévu pour les élèves post 3ème et atteignant l'âge de 15 ans entre le 1er septembre et le 31 décembre.

Le dispositif de la campagne 2022 est décrit dans la page régionale, il est amélioré pour la campagne 2023 et sera lancé à partir du 15 mai prochain. La page sera mise à jour d'ici à fin mars avec le détail complet de la procédure mise à jour.

Un élève de 3<sup>e</sup> souhaite intégrer le CFA (...) l'an prochain. Mais cet adolescent est du mois de décembre et n'aura que 14 ans à la rentrée.

L'établissement situé sur (...) ne peut l'accueillir sauf convention. Peut-on établir une convention tripartite ?

La campagne 2023 encadrant l'accès à l'apprentissage des jeunes de moins de 15 ans sera lancée officiellement le 15 mai 2023. Cette procédure régionale est en cours de finalisation, après avoir fait l'objet d'un bilan de la campagne passée, et d'un groupe de travail régional en charge de proposer des améliorations du dispositif.

Cette campagne fera l'objet d'une communication via un bulletin académique spécial (encore à confirmer) ou d'une communication directe auprès des établissements.

Dans tous les cas, la page régionale dédiée à ce dispositif sera mise à jour avant cette échéance (voir depuis le site de Nice : <https://www.ac-nice.fr/devenir-apprenti>).

Je vous invite à attendre ces publications.

Mon fils est actuellement en classe de 3<sup>ème</sup>, il a 14 ans et souhaite faire un CAP Boucherie en alternance à la rentrée de septembre 2023. Il aura 15 ans en décembre 2023.

On m'a parlé de dérogation, pour les moins de 15 ans en contrat d'apprentissage, mais je n'ai aucune idée sur la démarche à effectuer.

Mon fils a un 1<sup>er</sup> entretien d'embauche en fin de semaine, pouvez-vous m'aiguiller et me dire quelle est la marche à suivre ?

Les services de la DREETS PACA m'ont relayé votre demande et je m'empresse de vous répondre.

Je précise être Denis Herrero, inspecteur de l'éducation nationale et coordonnateur régional de la mission d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique des formations par apprentissage pour l'ensemble de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

**Je félicite votre fils pour ce beau projet qui se dessine pour lui dans les métiers de l'artisanat.**

Je vous confirme le fait que votre fils pourra démarrer sa formation en CFA dès la rentrée 2023, dans le cadre d'un dispositif régional d'accès à l'apprentissage pour les élèves de 14 ans sortant de la classe de 3ème et atteignant 15 ans entre le 1er septembre et le 31 décembre 2023.

Durant cette période, il conservera son statut scolaire via son établissement scolaire d'origine, il pourra suivre sa formation en CFA et sera en stage pendant les alternances en entreprise. Dans l'idéal, il sera en stage dans l'entreprise qui devrait signer son contrat d'apprentissage dès l'âge de ses 15 ans. Le dispositif encadre et sécurise le parcours vers l'apprentissage pour tenir compte notamment de son âge et des règles de santé et de sécurité qui s'applique aux jeunes mineurs de moins de 16 ans.

Il ne s'agit pas réellement de dérogation, car cet accès est possible par la réglementation et le Code du travail.

Je porte à votre connaissance le lien vers une page qui décrit tout le dispositif, mais sachez que ce dispositif est en cours de révision pour la campagne 2023 :

- depuis le [site d'Aix-Marseille](#)
- depuis le [site de Nice](#)

Ces pages (identiques) seront mises à jour avant le 15 mai, date du lancement prévisionnel de la campagne.

Mais le schéma devrait être celui-ci :

- le collège formalise la demande d'accès à l'apprentissage pour votre fils via une plateforme dématérialisée,
- une convention vous est donnée à faire signer par le CFA et vous-même, puis à remettre au collège
- le collège finalise la demande en sollicitant le CFA via la plateforme pour compléter les parties, notamment pédagogiques
- le dossier est instruit par le rectorat de région académique
- Votre enfant peut démarrer sa formation au CFA. Il est accueilli au CFA dans tous les cas avant son démarrage en stage en entreprise.
- votre enfant est suivi jusqu'à ses 15 ans. A l'issue du dispositif ou à n'importe quel moment, vous pouvez adresser une fiche bilan au collège pour informer de la situation de votre fils : soit il poursuit en apprentissage (dans l'entreprise où il a fait son stage voire dans

une autre), soit il souhaite revenir sous le statut scolaire et dans ce cas, les services de l'information et de l'orientation reprennent contact sans délai avec vous pour trouver des solutions au sein des lycées proches.

D'ici là, je vous encourage à vous rapprocher des acteurs de l'information et de l'orientation proche, soit au sein du collège de votre enfant (le psychologue de l'éducation nationale), soit auprès du centre d'information et d'orientation (CIO) le plus proche. Je peux si vous le souhaitez et si vous me précisez le collège de votre fils, vous mettre en contact avec le CIO le plus proche.

Je vous recommande également (et fortement) de vous rapprocher des centres d'aide à la décision de la chambre des métiers et de l'artisanat (liste des contacts par territoire en PJ), qui seront également de précieux conseils pour trouver le CFA et l'entreprise les plus adaptés à la situation de votre fils.

Sachez enfin que votre enfant pourra prétendre aux bourses jusqu'à l'âge de ses 15 ans.

Je reste quant à moi à votre écoute et à votre disposition si besoin.

Suite à la première réunion de travail qui s'est tenue en décembre, projetez-vous de poursuivre vos travaux concernant le bilan du dispositif régional d'accès à l'apprentissage des élèves de moins de 15 ans? À quelle période pensez-vous être en mesure de communiquer sur les évolutions du dispositif ?

J'ai réuni le GT régional le 17 janvier, et je finalise les propositions d'amélioration du dispositif.

Ces propositions vont être partagées auprès des différents utilisateurs de la plateforme comme je l'ai fait en décembre préalablement à ce bilan pour recueil des remarques. Avant propositions finales aux conseillers du Recteur.

J'ai une question spécifique, j'ai contacté l'OPCO (...) mais je ne trouve pas de réponse, c'est pour cela que je vous sollicite.

Nous avons une élève qui va avoir 15 ans le 18/12/2007, en CAP (...).

Elle a trouvé une entreprise pour commencer à partir du 18/12/2007 soit le jour de ses 15 ans.

Or, pour saisir le contrat sur le site de l'OPCO (...) je dois indiquer un délai maximal d'entrée en formation de 3 mois avant le démarrage du contrat, soit le 18/09/2022. Ce qui ne correspond pas au cycle de formation qui démarre au 01/09/2022.

Comment dois-je procéder ?

Je regrette que vous n'ayez pas une lecture plus fine des informations déjà transmises, mais je conçois que le sujet est sur certains aspects très complexe et nécessiterait des temps de "pause" (pour de la formation par exemple) qu'il est difficile de prendre ...

J'ai précisé à plusieurs reprises l'existence d'un portail régional "Apprentissage", accessible soit depuis le site de l'académie d'[Aix-Marseille](#), soit depuis le site de l'académie de [Nice](#), comprenant plusieurs blocs thématiques :

- [L'information et le contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#) (page principale de référence)
- Les [modalités d'accès à l'apprentissage](#) (dont pour les jeunes de moins de 15 ans)
- La [contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance](#) (taxe d'apprentissage)
- [L'évaluation en CCF](#) (contrôle en cours de formation)
- Le [positionnement pédagogique en apprentissage VS le positionnement réglementaire](#) pour les scolaires et les stagiaires de la formation professionnelle

La page sur les modalités d'accès à l'apprentissage répond à votre problématique.

Par ailleurs, je parle régulièrement du document "[Etude de cas](#)" (sorte de foire aux questions), dans lequel ce sujet a été également traité (voir la partie "Conditions d'âge pour entrer en apprentissage - Avant 15 ans).

**Pour vous répondre, cette élève doit être rescolarisée dans le meilleur délai si elle n'est pas à ce stade de l'année scolarisée dans un établissement.**

Elle peut entrer en formation au sein de votre CFA sous réserve qu'elle ait bien terminé sa classe de 3ème et qu'elle atteindra l'âge de 15 ans avant la fin de l'année (ce qui est son cas pour cette 2ème condition).

Un dispositif régional encadre cette entrée en CFA (décrit dans la page citée Supra), et il vous revient de déposer la demande via la plateforme dématérialisée ad hoc, accompagnée des deux annexes nécessaires (une convention signée par les 4 parties en présence, une annexe pédagogique). Dans l'annexe 1, il faudra désigner l'établissement scolaire qui portera son statut scolaire jusqu'à l'âge de ses 15 ans (soit son collège d'origine, soit son lycée d'affectation).

L'élève pourra donc suivre les alternances en CFA, et le reste du temps être dans l'entreprise qui signera son contrat (mais à ce stade, dans le cadre d'un stage d'observation et de découverte du monde professionnel).

Je reste disponible pour vous accompagner afin de régulariser au plus vite sa situation.

Je vous contacte dans le cadre de l'accompagnement de la jeune (...) née le 10/12/2007.

Elle est en classe de 3ème SEGPA et est en cours de déscolarisation. Elle souhaite intégrer le CFA en CAP Equipier Polyvalent Commerce dès qu'elle aura 15 ans. Sa maman et son éducatrice, m'informe qu'elle a trouvé son employeur pour continuer dans cette voie.

Que peut-on faire pour cette jeune ? Peut-on prendre en compte son dossier dans le cadre d'un jeune de moins de 15 ans ? ou Devrons nous attendre qu'elle a 15 ans pour saisir son contrat ?

L'éducatrice m'indique qu'elle est en cours de décrochage et ne souhaite plus continuer en 3ème Segpa.

La réponse à la situation que vous évoquez est claire et est indiquée dans la page régionale "Devenir apprenti" (lien direct : <https://www.ac-nice.fr/devenir-apprenti>).

Dans la partie "Étude des principaux cas" :

*"Je suis un élève de 15 ans mais je n'ai pas terminé ma classe de 3ème et mon projet est de poursuivre ma formation en apprentissage - Je dois attendre de terminer ma classe de 3ème ou d'avoir 16 ans pour signer un contrat d'apprentissage. Je ne peux pas effectuer une rentrée anticipée en CFA".*

Toutefois, un parcours personnalisé pourrait être proposé à cette élève selon la nature de la situation, combinant des enseignements au collège, des stages en entreprise voire au sein même de votre CFA (par exemple dans le cadre d'un dispositif intitulé "Parcours aménagé de formation initiale").

Mais dans tous les cas, cette élève ne peut accéder à l'apprentissage tant qu'elle n'a pas terminé sa classe de 3ème, y compris si elle atteint 15 ans avant le 31 décembre de l'année.

Les services de Martine Delepine, inspectrice de l'information et de l'orientation en copie de ce message, vont prendre l'attache du

représentant légal de cette élève afin de trouver la solution la plus adaptée à sa situation, en appui sans doute de la mission de lutte contre le décrochage scolaire.

Mon fils aura 15 ans le 09 octobre, il a commencé son apprentissage mais ne signera donc son contrat que le 10 octobre. Il est inscrit aux CFA (...). A priori, je ne peux déposer qu'une demande de bourse des collèves. Mais comment faire alors pour obtenir la bourse d'équipement qui elle dépend de la bourse des lycées ?

Il faut différencier la bourse auquel votre fils a droit en tant que scolaire et uniquement pour la période du dispositif (jusqu'à la signature de son contrat d'apprentissage)

*Cf Circulaire du 12 août 2021 : « Selon les termes du Code de l'éducation (articles L. 531-4 et L. 531-5), les bourses nationales bénéficient aux élèves inscrits sous statut scolaire : (...) admis sous statut scolaire en CFA avant d'atteindre l'âge de 15 ans leur permettant de signer un contrat d'apprentissage ; (...) Les élèves de moins de 15 ans accueillis en CFA sous statut scolaire en attente de signature de leur contrat d'apprentissage pourront bénéficier d'un droit à bourse pour la seule durée précédant leur anniversaire. À compter du lendemain de l'anniversaire, même en l'absence de signature du contrat d'apprentissage, ces élèves ne relèvent plus du statut scolaire, mais du statut de stagiaire de la formation professionnelle et de ce fait ne peuvent continuer à bénéficier de la bourse ».*

des frais d'équipement en tant qu'apprenti auxquels votre fils peut prétendre via un financement de l'OPCO.

Extrait du [Guide régional Apprentissage](#) (Partie sur « La prise en charge des frais annexes (hébergement, restauration, transport, premier équipement... »)

#### Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) – publication Ministère du travail DGEFP (septembre 2021)

En sus du niveau de prise en charge, les opérateurs de compétences prennent également en charge les frais annexes à la formation constitués par les dépenses d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique et de mobilité européenne et internationale.

Ces frais annexes sont pris en charge par l'opérateur de compétences s'ils sont financés par le centre de formation, que celui-ci propose ces prestations directement ou finance des prestations réalisées à l'extérieur.

Ils doivent être identifiés dans la convention de formation.

Référence : Article D. 6332-83 du code du travail

#### 1. Les frais de restauration et d'hébergement

Le frais de restauration est défini comme le frais relatif à :

- la restauration du midi,
- la restauration du soir.

Ces frais de restauration ne concernent que le temps de formation en CFA. Si le CFA ne propose pas directement une restauration collective mais a conventionné avec une structure extérieure qui en propose l'organisation, l'OPCO prend en charge les frais financés par le CFA.

Le CFA doit disposer d'un internat au sein de sa structure pour demander le financement des frais d'hébergement.

Les frais de restauration et d'hébergement sont pris en charge selon les modalités suivantes :

- Frais d'hébergement, par nuitée, pour un montant de 6 euros, comprenant le petit-déjeuner ;
- Frais de restauration, par repas, pour un montant de 3 euros.

Références : 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail

Arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis

*Complément Un décret datant du 28 juillet 2011 stipule : [Article L6222-36-1Création LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 1](#) : "Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur".*

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000025046791?r=929wWnmwfa>

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000024410251/2011-07-30>

#### **Complément de réponse du Directeur régional (CROUS)**

Les apprentis bénéficiant d'une carte d'étudiant des métiers peuvent bien bénéficier des tarifs de restauration proposés à tout étudiant dans les structures de restauration du CROUS.

La tarification à 3,30€ sera applicable sur présentation de la carte d'étudiant des métiers, y compris par paiement classique par carte bancaire.

#### 2. Frais de premier équipement

Les frais de premier équipement peuvent être définis comme les frais relatifs au premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation lorsque celle-ci requiert un équipement professionnel spécifique. A titre d'exemple : mallette de couteaux des cuisinier, ciseaux des coiffeurs, logiciels spécifiques et nécessaires au suivi de la formation, etc. Le CFA peut soit :

- Prévoir de céder la propriété de cet équipement à l'issue de la formation ou d'une durée déterminée par le CFA selon des modalités définies ;
- Laisser l'apprenti acheter le matériel nécessaire et rembourser ensuite l'apprenti à hauteur du forfait premier équipement perçu.

Pour favoriser l'enseignement à distance, le forfait de premier équipement peut être utilisé pour l'achat de matériel informatique (ordinateur portable, tablette, clé 4 G) mis à disposition des apprentis pour leur permettre de suivre leur enseignement à distance et ne disposant pas de ce matériel. Le CFA doit conserver la propriété de ce matériel pour le mettre à disposition des prochaines générations d'apprentis. L'utilisation du leasing n'est donc pas autorisée.

Attention, le frais premier équipement n'a pas vocation à financer :

- L'achat de contenu pédagogique : livres scolaires, contenu pédagogique accessible à distance ;
- L'outillage informatique du CFA : les équipements software et hardware par exemple.

Le forfait de premier équipement est pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des CFA concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximum de 500 euros par apprenti. Comme les frais annexes précédents, il doit faire l'objet d'une facturation. Celle-ci peut intervenir dès le premier acompte si la dépense est réalisée.

Référence : 3° de l'article D. 6332-83 du code du travail

*Complément de la DREETS PACA : L'extension du forfait premier équipement concerne l'achat, par le CFA, de matériel informatique afin de le mettre à disposition des apprentis dans le cadre de la formation à distance. Le CFA est le propriétaire. En revanche, lorsque la formation requiert un équipement informatique spécifique, en lien direct avec son exécution (par exemple, design graphique, communication numérique, formation en développement informatique, et plus généralement toute formation aux métiers du numérique...), ce matériel peut être financé dans le cadre du forfait de premier équipement et la propriété en revient à l'apprenti.*

Un élève de moins de 15 ans ayant terminé sa classe de 3<sup>ème</sup> et atteignant 15 ans entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre peut-il entrer en apprentissage pour préparer un titre professionnel de niveau 3 ?

Non. Pour rappel, si [le décret n°2016-954 du 11 juillet 2016](#) précise bien que le titre professionnel peut être préparé par la voie de l'apprentissage, en plus de la VAE et de la formation continue, [l'arrêté du 11 juillet 2016](#) indique par contre que pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage d'un titre professionnel, le jeune doit justifier d'une des conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau V de qualification (niveau 3 dans la nouvelle classification des certifications professionnelles) ;
- Être éligible au droit au retour en formation initiale au sens de [l'article D. 122-3-1 du Code de l'éducation](#) : être un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus sortant du système éducatif sans diplôme ou ne possédant que le diplôme national du brevet ou le certificat de formation générale.

Nous nous interrogeons sur la période au CFA, le jeune sera-t-il également soumis à un volume de 30h par semaine ? Ou pouvons-nous le laisser suivre tous les cours (35h/semaine) ?

Il est vrai que l'annexe 2 indique une limitation des horaires de travail en entreprise (code du travail), mais qu'aucune indication n'est faite en direction des CFA.

Si je prends comme référence les volumes horaires d'enseignement dans la voie professionnelle, depuis sa dernière réforme (2019), ces volumes hebdomadaires sont limités également à 30 heures (26 h en collège pour les enseignements obligatoires). A ce stade, je pourrais vous recommander de tendre vers cet objectif dans la mesure du possible. Mais je vais creuser la question.

Dans quelles conditions peut-on faire un contrat d'apprentissage à un mineur de 15 ans émancipé ?

Toutes les réponses à la page régionale « [Devenir apprenti](#) » (process régional, annexes à compléter, cadre réglementaire, etc.)

Je me permets de vous solliciter au sujet de l'orientation de mon fils et pour lequel je n'ai aucune réponse de la part des établissements scolaires à ce jour. J'espère que vous pourrez m'éclairer afin de sécuriser son orientation

Mon fils va avoir 15 ans le (...) novembre 2022 et souhaite entrer au CFA (...). Actuellement il est en classe de 3<sup>ème</sup> générale

Il a également trouvé une entreprise pour effectuer son contrat d'apprentissage qui démarrerait à la date de son anniversaire

Je souhaitais savoir quelle(s) conventions devions nous mettre en place et surtout avec quel établissement entre le 1<sup>er</sup> septembre 2022 et le démarrage du contrat d'apprentissage. Une note récente du mois de juin semble avoir été diffusée dans le réseau, modifiant les conventions précédentes.

Pouvez-vous m'éclairer à ce sujet et m'indiquer quels sont les établissements qui doivent entrer en jeu ?

Ma question soulève une inquiétude également, à savoir si le contrat d'apprentissage ne s'effectuait pas pour une raison qui peut nous échapper, est ce que mon fils peut réintégrer le système scolaire et cela dépend-il des conventions signées préalablement ?

Tout le dispositif d'accès à l'apprentissage des élèves de moins de 15 ans est opérationnel et est clairement explicité à l'adresse suivante :

<https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140>

Vous y trouverez les annexes à compléter et le lien vers la plateforme dématérialisée de gestion des demandes. Je précise que la demande doit être faite par l'établissement scolaire d'inscription de votre enfant (son collège) et/ou par le CFA. Le document récapitulatif du dispositif est accessible depuis cette page internet et si besoin [en cliquant directement ici](#).

S'agissant de votre dernière question, je rappelle ce qui est écrit dans le principe 3 (PJ) :

### **"Principe n°3**

L'accès à l'apprentissage pour les jeunes de moins de 15 ans est sécurisé, et toute demande de retour en formation initiale sous statut scolaire sera garantie par la région académique. Les situations seront traitées au cas par cas dans les Directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) par les inspecteurs de l'éducation nationale information – orientation (IEN-IO), via Affelnet lors des campagnes ou directement sur la base des places vacantes en lycée.

A défaut, et dans le cadre de l'obligation scolaire, l'élève sera maintenu dans son établissement d'origine".

L'instruction des premières demandes d'accès à l'apprentissage d'élèves de moins de 15 ans (dossier X)

Il est noté une date d'entrée au CFA programmée le 19 mai 2022. Ce dispositif d'accès à l'apprentissage ne prévoit pas de rentrée anticipée avant septembre (pour rappel, l'élève de 14 ans doit avoir terminé la classe de 3<sup>ème</sup>. Il bénéficie également des vacances scolaires jusqu'à ses 15 ans, date à partir de laquelle il pourra signer un contrat d'apprentissage s'il le souhaite toujours). Merci de rectifier la date d'entrée en CFA. Notez si besoin qu'un stage d'observation et de découverte professionnel (court) peut être proposé à l'élève pendant les vacances scolaires (y compris pendant l'été), et si besoin (se reporter à la page régionale dédié au dispositif, partie "Étude des principaux cas" : <https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140>).

(...)

L'annexe pédagogique est très incomplète. Merci de renseigner toute la dernière partie : Modalités de concertation (....) Objectifs assignés (...) Activités prévues (...).

Dans l'attente de votre retour pour le passage en instruction de votre dossier.

Complément du coordonnateur suite à l'analyse de l'annexe pédagogique individuelle proposée par le CFA

Parties « Modalités de concertation entre tuteur-trice et formateur-trice-référent(e) du CFA d'accueil » :

Vous indiquez une visite programmée en entreprise environ 1 mois après la rentrée « afin d'évaluer l'intégration et la mise en place des différentes actions ».

Je souhaiterais attirer votre attention sur la spécificité de ce dispositif, tenant notamment à l'âge de l'élève (jeunes mineurs, de moins de 15 ans) et l'impérieuse nécessité de prendre l'attache très rapidement du tuteur et/ou du responsable de l'entreprise afin de réduire tous les risques inhérents à une immersion en entreprise pour un jeune à cet âge. Ce contact, s'il ne peut se faire en présentiel, peut être organisé à distance, en visioconférence ou le cas échéant par téléphone.

Egalement, il convient de spécifier dans cette partie les modalités de contact entre la responsable de l'élève côté CFA et la tutrice en entreprise (fréquence des contacts, supports – par exemple des fiches navettes spécifiques, un outil de liaison, voire un livret d'apprentissage aménagé pour tenir compte du statut de l'élève ...). Pour rappel, l'article 8 de la convention indique : « Au cours de la visite, le tuteur et le référent consultent le livret de suivi de l'élève, en tant que document de liaison entre les deux lieux de formation ».

Il s'agira également de contrôler auprès du tuteur le respect du point suivant extrait de l'article 8 :

« Le tuteur s'assure que l'élève effectue tous les travaux sous surveillance. Il veille plus particulièrement au respect de la réglementation en matière d'accès aux machines, appareils ou produits dont l'usage est proscrit aux mineurs en application du Code du Travail ».

Précisément lors de la visite en entreprise, l'article 8 précise : « A l'occasion de la première visite du formateur-référent, le tuteur expose les instructions qui ont été adressées à l'élève et, si nécessaire, renouvelle devant lui les recommandations afférentes à la sécurité ».

Partie « Objectifs assignés aux période(s) d'observation en milieu professionnel (si besoin, caractériser les objectifs par période) » :

Vous écrivez :

« Permettre à l'apprenant d'adopter une posture professionnelle adaptée au contexte d'intervention. Travailler en lien avec différents professionnels dans une démarche d'accompagnement de l'enfant ».

Je souhaiterais attirer votre attention sur le caractère particulier de ce stage, dans l'attente de la signature du contrat d'apprentissage, défini ainsi dans la convention tripartite : « périodes d'immersion en entreprise(s) uniquement sous forme de périodes d'observation et de découverte ».

L'article 4 précise les activités de l'élève durant cette période :

« Différentes activités contribuant à préparer l'élève à l'entrée en apprentissage sont susceptibles d'être mises en place par le CFA d'accueil en lien avec l'entreprise, par exemple :

- une préparation à l'apprentissage (droits et obligations de l'apprenti, découverte de l'alternance, travail sur le savoir-être attendu en milieu professionnel, etc.),
- des périodes d'observation et de découverte en milieu professionnel sous forme de stages (prise de connaissance de l'entreprise, du personnel, de son environnement, du poste de travail, initiation aux compétences et connaissances constitutives du diplôme visé. etc.),
- une consolidation des acquis fondamentaux et une poursuite de formation sur le socle commun de connaissances, de compétences et de culture, si celui-ci n'a pas été validé,
- selon le cas, un accompagnement personnalisé dans la formalisation du projet professionnel, une initiation aux compétences et connaissances constitutives du diplôme visé (dans la stricte mise en sécurité de l'élève et de la non utilisation de machines dangereuses) ».

Partie « Activités prévues en entreprise (activités autorisées par le code du travail et extraites du référentiel du diplôme) »

Vous indiquez :

« •découvrir les acquis du milieu professionnel spécifique

•repérer en situation les tâches de l'ATSEM et ses responsabilités

A cet effet, les tâches suivantes seront, entre autres, confiées à la stagiaire :

-Hygiène corporelle : participer aux actions conduites : WC, hygiène bucco-dentaire,...

-Confort-sécurité : installer un dortoir, surveiller une sieste, habillement, .....entretien du linge, collation, .....

-assurer la sécurité, prévenir l'accident...

-Activité jeux et loisirs : préparer et animer pour un petit groupe d'enfants...

-Mise en œuvre de techniques de nettoyage, désinfection des locaux et matériels... »

Convenez que les activités proposées ne font référence à aucune compétence et qu'il est difficile d'en définir en l'état un ordonnancement, un programme ....

Par conséquent, étant donné que l'élève sera intégré au groupe d'apprentis en CAP AEPE, il devrait suivre de fait le programme de formation, tout en individualisant son parcours :

- En veillant à ce que les activités professionnelles en entreprise et en CFA ne présentent aucun risque compte tenu de son âge.

Pour rappel, l'article 5 de la convention indique :

« Dans l'entreprise d'accueil, l'élève mineur de moins de 15 ans ne peut en aucun cas accéder aux machines, appareils, produits et installations dont l'usage est proscrit aux mineurs par le Code du travail. Il est en situation d'observation et de découverte en milieu professionnel, et peut réaliser des activités, et, sous surveillance, des travaux légers autorisés aux mineurs par le code du travail.

Dans le CFA d'accueil, le directeur est responsable de la sécurité de l'élève : il est chargé d'organiser la prévention, de s'assurer de la sécurité des locaux et matériels à disposition, de la formation et de l'encadrement à la sécurité et à la santé au travail, et de s'assurer de la mise à disposition et de l'utilisation effective des équipements de sécurité réglementairement requis dans le cadre des formations professionnelles proposées. Lors des ateliers pratiques organisés au sein du CFA d'accueil, l'élève mineur ne peut en aucun cas accéder aux machines, appareils, produits et installations dont l'usage est proscrit aux mineurs par le Code du travail ».

- En adaptant si besoin les compétences que vous avez ciblées pour la période couvrant les 3 mois de « stage » (du 20 septembre au 30 décembre 2022 – date de l'anniversaire de l'élève).

Pour rappel, en principe un tableau stratégique de formation par compétences est construit pour chaque diplôme proposé. Ce tableau permet notamment et de définir comment seront réparties les compétences cibles du référentiel entre les deux lieux de formation (CFA et entreprise) et sur l'ensemble du cycle de formation.

Pour vous guider dans ce travail, s'il n'est pas déjà fait, une fiche pratique est accessible depuis la page régionale de la mission d'information et de contrôle pédagogique (ou directement à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24797/download>).

Un modèle adapté au référentiel du CAP AEPE par exemple ....

Compétences	Lieux de formation		Périodes (Unités de formation)			etc
	Entreprise	CFA	UF1 Du ... au ...	UF1 Du ... au ...	UF1 Du ... au ...	
Compétences communes transversales	T1 -Recueillir les informations, s'informer sur les éléments du contexte et de la situation professionnels à prendre en compte					
	T2 -Adopter une posture professionnelle adaptée					
	T3 -Etablir une relation privilégiée et sécurisante avec l'enfant					
	T4 -Coopérer avec l'ensemble des acteurs concernés dans un but de cohérence, d'adaptation et de continuité de l'accompagnement					
	T5 -Organiser son action					
Compétences communes de réalisation	RC1 -Mettre en œuvre les conditions favorables à l'activité libre et à l'expérimentation dans un contexte donné					
	RC2 -Mettre en œuvre des activités d'éveil en tenant compte de la singularité de l'enfant					
	RC3 -Réaliser les soins du quotidien et accompagner l'enfant dans ses apprentissages					
	RC4 -Appliquer les protocoles liés à la santé de l'enfant					
Compétences spécifiques aux secteurs d'activité	RS1 -Assurer une assistance pédagogique au personnel enseignant					
	RS2 -Assurer des activités de remise en état des matériels et locaux en école maternelle					
	RS3 -Négocier le cadre de l'accueil					
	RS4 -Assurer les opérations d'entretien du logement et des espaces réservés à l'enfant					
	RS5 – Elaborer des repas					

Je vous invite à faire ce travail d'ordonnancement, au mieux en équipe. Pour les compétences que vous ciblez dans les 3 premiers mois de la formation, vous veillerez selon le cas à prévoir les aménagements nécessaires compte tenu de l'âge de l'élève et si besoin.

Je vous remercie de reprendre cette annexe pédagogique en spécifiant les compétences cibles, les activités rattachées qui seront au cœur des échanges entre le CFA et l'entreprise via l'outil de liaison.

#### L'instruction des premières demandes d'accès à l'apprentissage d'élèves de moins de 15 ans (dossier Y)

Je note des éléments encore à amender :

- La convention ne semble pas être signée par le chef d'établissement d'inscription. Ou alors cela n'est pas lisible. Je vous rappelle que vous pouvez si besoin solliciter cet établissement via la plateforme afin que la signature soit apposée et la convention complétée redéposer.

- L'annexe est très superficiellement complétée.

Par exemple,

- pour le point 1 (Organisation de l'alternance), le jeune sera-t-il dans l'entreprise du 1er septembre au 20 octobre (date de son anniversaire) ? A quel moment sera-t-il en CFA ? Car le principe est qu'il soit intégré dans une formation préparant à un diplôme. D'ailleurs, il n'est pas indiqué dans quelle formation le jeune sera intégrée. Merci de préciser le rythme d'alternance entre entreprise et CFA au cours de cette période.

- quelles modalités de concertation entre le tuteur et le formateur référent du CFA d'accueil sont retenues (vous indiquez "visite en entreprise" ... à quel moment ? échanges uniquement lors de la visite ou par mail, visio, autre ?).

- quels objectifs sont assignés aux périodes d'observation en milieu professionnel : vous indiquez "Prise de connaissance de l'entreprise et de son poste de travail". Puisque le jeune démarre le cycle de formation en même temps que d'autres apprentis, il serait utile de cibler de manière plus explicite les compétences visées (pour mémoire, pour chaque diplôme, vous devez avoir construit un tableau stratégique de formation précisant de manière très explicite comment les compétences sont réparties entre les deux lieux de formation, CFA et entreprise et à quel moment (pour l'ensemble du parcours de formation). Je vous invite à vous reporter à la fiche pratique spécifique au TSF si besoin (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24797/download>).

- S'agissant du dernier point "Activités prévues en entreprise (activités autorisées par le code du travail et extraites du référentiel du diplôme)", vous indiquez "Activités liées à son poste de travail sans accéder aux machines et produits dont l'usage est proscrit aux mineurs". Je vous

remercie d'être plus explicite, notamment à partir des compétences que vous aurez ciblées pour cette période, quelles activités professionnelles sont attendues (vous pouvez vous reporter dans le référentiel, à la partie "référentiel d'activités professionnelles").

Sur la plateforme on me demande d'attester que j'ai bien vérifié que l'entreprise a adressé à l'inspecteur du travail la dérogation aux travaux interdits aux mineurs. Or la dérogation ([modèle Ministère du travail](#)), concerne uniquement les jeunes d'au moins 15 ans. Et les dossiers que nous mettons en place concernent les jeunes de -15 ans. De ce fait, doivent-ils quand même remplir ce dossier et l'envoyer à l'inspecteur du travail ?

Vous avez raison sur le fait que la déclaration de dérogation concerne uniquement les jeunes d'au moins 15 ans.

Mais dans la mesure où l'entreprise qui va accueillir l'élève de moins de 15 ans (pour des activités d'observation et de découverte du monde professionnel) sera dans la majorité des cas celle qui va l'embaucher en tant qu'apprenti, il paraît "sage" de faire cette déclaration par anticipation.

Suite à la diffusion du courrier signé par les deux Recteurs d'Aix-Marseille et de Nice s'agissant de la procédure d'accès à l'apprentissage des élèves de moins de 15 ans, le principal du collège (...) souhaiterait savoir s'il faut passer la convention au conseil d'administration

Je vous précise que l'annexe "[Accès apprentissage jeunes moins 15 ans récapitulatif](#)" précise en page 1 :

« IMPORTANT : Pour les établissements scolaires d'origine publics et privés sous contrat signataires de conventions de ce type, une validation en conseil d'administration n'est pas nécessaire. La seule signature du chef d'établissement est requise ».

Un élève de 14 ans qui a terminé sa classe de 3ème peut-il débiter par une période de stage avant le début effectif de la formation au CFA ?

- Le jeune aura 15 ans le 27 septembre

- La formation débute le 12 septembre

- La période de stage proposée court sur le mois de juillet et septembre (le restaurant étant fermé en août).

Dans le cadre de la procédure régionale qui encadre cet accès à l'apprentissage, la convention quadripartite spécifie dans son article 7 :

« Article 7 – Congés scolaires

Au cours de la période concernée, l'élève doit bénéficier de la durée totale des congés scolaires, aux dates fixées par le ministre de l'Education Nationale, de la jeunesse et des sports ».

En principe, la période de stage ne peut démarrer qu'à partir du début de la formation, soit le 12 septembre.

Trois alternatives possibles :

- Dans le cadre de la procédure régionale, démarrer le stage début septembre, sous réserve toutefois d'accueillir le jeune en CFA et de le préparer à son immersion en entreprise, notamment sur les enjeux de santé et de sécurité au travail, le cadre de la convention (observation et découverte ...).
- Hors cadre régional, considérant sa date anniversaire (délai court), accueillir le jeune en CFA le 12, le maintenir en CFA jusqu'au 27 et signer un contrat d'apprentissage à partir du 27.
- Proposer à ce jeune et à l'entreprise si besoin, d'organiser via convention une séquence d'observation et de découverte en entreprise mais d'une semaine seulement et pendant les vacances scolaires (par exemple en juillet). Une convention type est prévue et couverte par les chambres consulaires (CMA et CCI) à l'échelle nationale.

Pour les entreprises relevant des CCI : <https://www.cci.fr/ressources/formation/orientation-professionnelle/decouverte-du-monde-professionnel/le-mini-stage-de-decouverte-professionnelle>

Pour les entreprises relevant des CMA (exemple en région AURA) : <https://www.cma-allier.fr/se-former/mini-stages-decouverte>

Les stages en entreprise ne se sont pas bien passés. Du coup le jeune souhaite changer d'entreprise.

Comment cela se passe-t-il ? Peut-il continuer à venir sur le CFA en attendant de retrouver une entreprise ? Ou doit-il attendre que le dossier soit refait et validé par vos soins pour réintégrer le campus ?

Puisqu'il s'agit d'un jeune de moins de 15 ans engagé dans un dispositif d'entrée en apprentissage avant la signature de son contrat d'apprentissage dès l'âge de ses 15 ans, ce jeune relève toujours d'une obligation scolaire jusqu'à l'âge de 16 ans. Il demeure inscrit dans un établissement scolaire dans le cadre d'une convention qui lie cet établissement à votre CFA.

Aussi, je vous remercie de suivre cette procédure, en plaçant la DAFPIC de Nice (Béatrice Arène) en copie de vos messages :

- très rapidement, informer son établissement scolaire de la rupture de sa convention de stage avec l'entreprise qui avait signé une promesse d'embauche. Vous préciserez dans votre message les raisons de cette rupture avec l'entreprise.
- lui indiquer la décision prise par l'élève et son représentant légal et l'alternative proposée. Deux hypothèses :  
Si l'élève et son représentant légal maintiennent leur volonté de poursuivre le dispositif à son terme (avec pour finalité de retrouver une entreprise pour signer un contrat d'apprentissage dès l'âge de ses 15 ans), votre CFA accompagne sans attendre l'élève dans la recherche d'une entreprise et dans le même temps, il poursuit sa formation au CFA. Dès que l'entreprise est trouvée, il vous faudra transmettre à la DAFPIC de Nice une nouvelle convention établissement scolaire / CFA avec la signature des nouveaux contractants, ainsi que la nouvelle convention de stage entre le CFA et l'entreprise (si du moins il n'a pas encore atteint l'âge de ses 15 ans - sinon, signature directe de son contrat d'apprentissage).  
Par contre, si l'élève et son représentant légal décident de mettre fin à ce dispositif, il est impératif d'en avertir au plus vite l'établissement scolaire, afin qu'il puisse alerter la DSDEN et son service de l'information et de l'orientation afin qu'il puisse dans les meilleurs délais le recevoir pour lui proposer des solutions alternatives (retour en formation initiale sous statut scolaire, dans quelle formation, quel établissement ...).

Notre directeur m'a bien transmis les éléments concernant le jeune public de moins de 15 ans souhaitant poursuivre leurs études en apprentissage. J'aurais une question complémentaire concernant l'Annexe 2 : si je comprends bien, le futur apprenti sera sous statut scolaire (supporté par son établissement d'origine) mais suivra sa formation au sein de notre CFA dès la rentrée et non pas dès ses 15 ans ? Lorsque les autres apprentis, de sa classe, seront en entreprise, il le sera aussi sous forme de stage (maximum 30h par semaine) ?

Ai-je bien résumé la situation ?

Je souhaite prendre toutes mes précautions avant une communication ferme aux parents et à l'entreprise

Effectivement, la réglementation encadre l'accès à l'apprentissage des jeunes de moins de 15 ans ayant terminé la classe de 3ème et atteignant 15 ans entre le 1er septembre et le 31 décembre de l'année civile.

Elle prévoit :

- une entrée en formation au sein d'un CFA dès la rentrée, sous un statut scolaire jusqu'à l'âge de ses 15 ans accordé par son établissement d'origine dans le cadre d'une convention quadripartite "Etablissement scolaire - CFA - Entreprise - Représentant légal de l'élève" (ANNEXE 1)
- la possibilité de suivre des périodes d'observation et de découverte du monde économique et professionnel en entreprise (dans l'idéal, dans l'entreprise qui le recrutera en tant qu'apprenti dès l'âge anniversaire de ses 15 ans, mais pas uniquement si besoin), en accordant une attention particulière au contenu de ces périodes fortement encadré par une convention qui précise les spécificités d'accueil des jeunes de moins de 15 ans (et notamment en matière de santé et de sécurité au travail). Le CFA définit le contenu pédagogique de ces périodes d'immersion (ANNEXE 2).

Vous retrouverez tout le détail de la procédure dans la page internet « Devenir apprenti » (depuis le portail Apprentissage,

- d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/l-apprentissage-121858>
- ou de Nice : <https://www.ac-nice.fr/apprentissage>

Veillez noter que nous attendons le lancement officiel de la campagne 2022 qui devrait avoir lieu d'ici quelques jours pour mettre en ligne le lien vers la plateforme dématérialisée "demarches-simplifiees.fr" pour le dépôt de deux premières annexes (Cf <https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140>, partie "Les documents en téléchargement - Accès à la plateforme dématérialisée "DS".

Un élève de 4ème, en début de décrochage, souhaiterait faire des stages afin de préparer son orientation et un passage en 3ème prépa-pro. Cependant, il n'a que 13 ans et n'aura 14 ans que l'an prochain étant né en décembre 2007.

Le papa a une entreprise et pourrait prendre son fils bien que cela ne soit pas la meilleure solution. Je voulais donc savoir si une dérogation existait afin que je puisse l'autoriser à faire quelques stages jusqu'en juin.

Tout d'abord, je vous encourage à prendre l'attache de (...), IEN IO de la DSDEN de (...) qui suit avec beaucoup d'attention ce genre de situation.

Vous avez tout à fait la possibilité de proposer un stage à cet élève de 4ème, notamment dans le cadre de son projet d'orientation (mais uniquement des stages d'observation en milieu professionnel).

Réf : <https://eduscol.education.fr/623/sequence-d-observation-en-milieu-professionnel-pour-les-eleves-de-3e>

"Depuis le 1er janvier 2019, l'article L. 4153-1 du code du travail, modifié par l'article 19 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, autorise les élèves de moins de 14 ans, des classes de quatrième ou de troisième, à effectuer leur séquence d'observation dans une entreprise régie par le droit privé. Ainsi tous les élèves de classe de quatrième et de troisième sont soumis à la même réglementation, quel que soit leur âge, pour effectuer leur séquence d'observation".

Toutefois, il ne peut s'agir que de stages courts et en nombre limité, permettant de consolider son projet professionnel, articulés avec ses apprentissages au collège et l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Ainsi, dans les objectifs pédagogiques de la convention de stage à établir, outre les éléments relevant du parcours Avenir, vous avez toute latitude pour cibler également des connaissances et des compétences du socle qu'il pourrait au mieux valider en entreprise.

Un modèle de convention est disponible à l'adresse suivante :

[https://cache.media.eduscol.education.fr/file/College/32/0/annexe2\\_592320.pdf](https://cache.media.eduscol.education.fr/file/College/32/0/annexe2_592320.pdf)

Par la suite, et notamment lorsqu'il sera en classe de 3ème prépa-pro, si son objectif est de poursuivre sa formation en apprentissage, sachez que la Loi autorise les jeunes de 14 ans ayant terminé leur classe de 3ème et atteignant l'âge de 15 ans avant le 31 décembre (ce qui sera son cas) à entrer en CFA dès septembre. Avant ses 15 ans et la signature de son contrat d'apprentissage, il conservera le statut scolaire.

Sachez enfin et si besoin que les Parcours aménagés de formation initiale (PAFI) ne sont valables qu'à partir de 15 ans.

Réf : [https://cache.media.eduscol.education.fr/file/Dispositifs\\_accompagnement/04/6/Guide\\_deploiement\\_PAFI\\_generalisee-nov16\\_852046.pdf](https://cache.media.eduscol.education.fr/file/Dispositifs_accompagnement/04/6/Guide_deploiement_PAFI_generalisee-nov16_852046.pdf)

Les collègues de la MLDS peuvent être également de très bons conseils, même si leur action est limitée à la prise en charge des jeunes à partir de 16 ans.

Dans la pièce jointe, en page 16, vous avez la liste de ces référents (ou directement à l'adresse suivante :

<https://drive.google.com/file/d/1MUiVn-2HtCXWdGJqj-ad0EIZiiQNrzd/view>).

### 1.66.3 A partir de 15 ans – Mise à jour 21 décembre 2023

Je me permets de vous contacter au sujet des jeunes de 15 ans qui ne peuvent pas bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle suite à la rupture de leur contrat d'apprentissage.

Nous avons créé un dossier sur "démarches simplifiées" pour chaque jeunes. Il s'agit de (...)

Le siret du collège d'origine a été saisi ainsi que le courriel. Et nous avons envoyé une invitation à l'établissement pour compléter le dossier. Pouvez-vous me préciser à cette étape, quel document nous devons faire signer aux jeunes pour qu'ils puissent continuer à aller en cours au CFA ?

Est ce que c'est la Convention-cadre pour l'accès à l'apprentissage des jeunes ayant accompli le premier cycle de l'enseignement secondaire et atteignant l'âge de 15 ans avant le 31 décembre de l'année civile – Région Provence-Alpes-Côte d'Azur ?

Le formulaire doit évoluer l'an prochain en intégrant ces situations.

Dans l'attente, vous déposez simplement la convention signée par le représentant légal et le CFA (partie entreprise : en cours de recherche). Lors de l'instruction, nous nous assurons par l'IEN IO que l'établissement d'origine conserve bien le statut scolaire jusqu'à l'âge des 16 ans (au



maximum).

J'ai besoin de vous contacter pour discuter du cas de l'une de mes élèves actuellement en dérogation moins de 15 ans. J'ai bien parcouru les fiches ressources et les différents échanges que vous nous avez envoyés, mais malgré tout j'ai un doute. Mlle (...) née le 20/11/2023. Cette jeune fille a fait son stage en entreprise sauf qu'il n'a pas été concluant. Elle nous ramène l'annexe 2 où elle a coché "En l'absence de contrat d'apprentissage, maintien dans un délai de trois mois dans le CFA avec accompagnement dans la recherche d'une nouvelle entreprise".

Pouvez-vous, svp, me dire exactement comment je peux maintenir cette jeune fille dans mon CFA ? sous quel statut? dois je voir avec le collège pour une nouvelle convention ? si oui laquelle ? rentre-t-elle dans le processus PAFI-TDO?

Pour vous répondre, et à la condition que la famille souhaite poursuivre le parcours vers l'apprentissage :

- Maintien de l'élève dans le CFA et accompagnement dans ses démarches de recherche d'une entreprise
- Demande via la messagerie de "demarches-simplifiees.fr" de repasser le dossier en construction
- Signalement par le coordonnateur de la situation au collège d'origine et à l'inspectrice de l'information et de l'orientation afin que l'établissement conserve le statut scolaire à l'élève au maximum jusqu'à l'âge de ses 16 ans
- Dès qu'une entreprise est trouvée,
- Au mieux, soit un contrat d'apprentissage est signé et dans ce cas vous nous en informez via la plateforme
- Soit une convention de stage (annexe 1) est signée et des alternances en entreprise sont proposées sous la forme de stage, dans l'attente de la signature du contrat d'apprentissage. Le dossier sera instruit par la DASEN, et par délégation par l'inspecteur de l'éducation nationale de l'information et de l'orientation.

Je suis interpellé par l'OPCO (...) qui suspend l'enregistrement de l'un de mes contrats d'apprentissage en CAP au motif qu'il manque le document de dérogation car le jeune est âgé de moins de 16 ans à la signature (elle a eu 15 ans en août 2022). Cependant, elle a bien terminé le collège et a eu son brevet. Sauf erreur de ma part, je ne trouve aucune trace d'aucun modèle de dérogation à remplir et à joindre au contrat d'apprentissage, et d'ailleurs je ne vois nulle part qu'il faut remplir un document particulier pour cela.

Je vous invite à vous reporter à la fiche ressource sur les conditions d'accès à l'apprentissage (Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24896/download>) accessible depuis la page régionale "Devenir apprenti" (Adresse : <https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-12314>).

Pour rappel si besoin, dans le Guide régional "Apprentissage" (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>), il est écrit en page 53 : « **A. Les âges minimal et maximal d'entrée en apprentissage**

*Si le code du travail dispose que l'âge minimal d'entrée en apprentissage est de 16 ans au moins, les personnes entrant dans leur 16ème année (15 ans et un jour), si elles ont terminé leur cycle du collège (brevet obtenu ou pas), peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage (...).* ».

Vous retrouverez également ce même contenu dans le **Précis de l'apprentissage** publié par le ministère du travail qui fait force de loi (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21095/download>).

N'hésitez pas à rappeler ces éléments à l'OPCO....

Je vous sollicite pour le cas d'un élève inscrit en classe de 4<sup>e</sup> de l'Enseignement Agricole par alternance. Cet élève était en 4<sup>e</sup> au collège l'année précédente. Il est rentré chez nous en septembre et a énormément évolué avec les stages.

Son maître de stage veut lui signer un contrat d'apprentissage à la rentrée prochaine car il aura 15 ans début septembre 2022.

C'est un garçon gaillard, pas très scolaire et l'obliger à faire une classe de 3<sup>e</sup> l'année prochaine pourrait couper sa progression et lui ferait perdre sa promesse de contrat.

Existe-t-il un moyen dérogatoire pour lui faire signer ce contrat d'apprentissage ? (en effet, il aura 15 ans mais ne sort pas de 3<sup>e</sup>).

Le code du travail est relativement clair à ce sujet :

L'article L. 6222-1 du code du travail, réserve le droit de signer un contrat d'apprentissage aux jeunes âgés de 16 ans révolus.

Le même article prévoit deux dérogations à cette règle :

- Les jeunes de 15 sont autorisés à signer un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.
- Les jeunes de 14 ans peuvent entrer en CFA, sans pouvoir signer de contrat d'apprentissage, à la double condition qu'ils aient terminé leur classe de 3<sup>e</sup> et qu'ils atteignent l'âge de 15 ans avant le 31 décembre. Ils peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, conventionné avec un lycée ou un collège.

<https://www.education.gouv.fr/se-former-par-l-apprentissage-2216>

Durant cette période, ils conservent un statut scolaire et n'en sortiront qu'à la signature d'un contrat d'apprentissage, une fois après avoir fêté leurs 15 ans.

Pour rappel, plus de détails sur les conditions d'âge pour entrer en apprentissage et sur la procédure régionale d'accès à l'apprentissage pour les jeunes de moins de 15 ans en fin de 3<sup>ème</sup> et atteignant 15 ans avant la fin de l'année civile depuis le portail régional « [Apprentissage](#) », ou en [cliquant directement ici](#).

Deux alternatives pourraient être étudiées, mais dans tous les cas, ce jeune ne peut signer de contrat d'apprentissage sans avoir justifié du premier cycle de l'enseignement secondaire

- "Depuis le 1er janvier 2019, l'article L. 4153-1 du code du travail, modifié par l'article 19 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, autorise les élèves de moins de 14 ans, des classes de quatrième ou de troisième, à effectuer leur séquence d'observation dans une entreprise régie par le droit privé. Ainsi tous les élèves de classe de quatrième et de troisième sont soumis à la même réglementation, quel que soit leur âge, pour effectuer leur séquence d'observation". Toutefois, il ne peut s'agir que de stages courts et en nombre limité, permettant de consolider son projet professionnel, articulés avec ses apprentissages au collège et l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de

culture. Ainsi, dans les objectifs pédagogiques de la convention de stage à établir, outre les éléments relevant du parcours Avenir, vous avez toute latitude pour cibler également des connaissances et des compétences du socle qu'il pourrait au mieux valider en entreprise.

- Le recours aux parcours aménagés de formation initiale (PAFI) uniquement valables à partir de 15 ans. Ces PAFI sont fortement encadrés mais pourraient être proposés après une concertation à l'échelle nationale au sein du réseau des MFR et de l'enseignement agricole. Réf : [https://cache.media.eduscol.education.fr/file/Dispositifs\\_accompagnement/04/6/Guide\\_deploiement\\_PAFI\\_generalisee-\\_nov16\\_852046.pdf](https://cache.media.eduscol.education.fr/file/Dispositifs_accompagnement/04/6/Guide_deploiement_PAFI_generalisee-_nov16_852046.pdf)

Mon enfant actuellement en 3e souhaite faire un contrat d'apprentissage l'année prochaine. Le souci c'est qu'il n'aura que 15 ans le 15 décembre 2021. Il a trouvé son futur employeur pour effectuer son contrat mais d'après l'information reçue, il ne pourra commencer son contrat qu'à partir de 15 ans.

Ma question est la suivante serait-il possible de faire une dérogation pour qu'il puisse commencer son contrat d'apprentissage dès la rentrée prochaine ?

Le code du travail autorise l'accès des jeunes atteignant l'âge de 15 ans avant le 31 décembre de l'année en cours sous réserve qu'ils aient terminé leur classe de 3<sup>ème</sup> et qu'une convention soit établie entre le CFA et un établissement scolaire (collège d'origine ou lycée).

Référence : l'article L. 6222-1 du code du travail, réserve le droit de signer un contrat d'apprentissage aux jeunes âgés de 16 ans révolus. Le même article prévoit deux dérogations à cette règle :

- Les jeunes de 15 sont autorisés à signer un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.
- Les jeunes de 14 ans peuvent entrer en CFA, sans pouvoir signer de contrat d'apprentissage, à la double condition qu'ils aient terminé leur classe de 3<sup>e</sup> et qu'ils atteignent l'âge de 15 ans avant le 31 décembre. Ils peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, conventionné avec un lycée ou un collège.

<https://www.education.gouv.fr/se-former-par-l-apprentissage-2216>

Durant cette période, ils conservent un statut scolaire et n'en sortiront qu'à la signature d'un contrat d'apprentissage, une fois après avoir fêté leurs 15 ans.

#### 1.66.4 Jeunes étrangers – Mise à jour 13 décembre 2023

**ACTUALITE** : Démarches relatives aux étrangers résidant en France

En fonction de votre Préfecture de résidence, démarches-simplifiées héberge des démarches relatives au titre de séjour, lesquelles sont listées ci-après.

Par ailleurs [demos-demarches-simplifiees.fr](http://demos-demarches-simplifiees.fr) est un outil numérique proposé aux administrations pour dématérialiser leurs démarches. Pour les titres de séjour et la naturalisation, seule une partie des départements ont fait le choix d'utiliser notre outil. De ce fait, les démarches administratives ne se trouvent pas toutes sur notre site.

Voir la suite à l'adresse suivante : <https://doc.demos-demarches-simplifiees.fr/listes-des-demarches/demos-demarches-relatives-aux-titres-de-sejour-pour-les-etrangers>

J'ai une jeune fille qui est algérienne mineur, qui n'a que pour justifier son identité "un document de circulation pour étranger mineur". Elle a trouvé un patron pour faire son contrat d'apprentissage en 2 ans pour son CAP (...).

Quand je me renseigne sur les documents à fournir, on me demande une autorisation de travailler sur le territoire national. Pour cela, les démarches en ligne me demandent un justificatif de scolarité et un contrat signé, or pour signer et obtenir ses documents il me faut l'autorisation de travail délivrée par la préfecture. On tourne en rond...

De plus la chambre des métiers me dit que si nous signons le contrat et que cette jeune fille n'obtient pas l'autorisation de travail, le contrat ne sera pas valide et que cela risque de poser problème pour le rompre.

C'est pourquoi, j'ai besoin que vous m'éclairiez sur la possibilité de signature de ce contrat. Et les documents que je dois avoir en ma possession.

Je sujet est éminemment complexe, et de très forte actualité.

Je vous invite à consulter la fiche ressource "[Conditions d'accès à l'apprentissage](#)", et notamment la page 14).

Il est notamment écrit :

"Une note du 12 juillet 2021 précise que, pour les mineurs étrangers, le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation signé et visé par l'organisme compétent (OPCO), autorise à travailler pendant toute sa durée. Le contrat ainsi visé par l'OPCO suffit en tant que tel, et constitue l'autorisation de travail, sans demande d'autorisation de travail distincte à effectuer, y compris lors du passage à la majorité du mineur concerné alors que l'employeur et la nature du contrat restent les mêmes (Note INTV2121684J du 12 juillet 2021, paragraphe 2.1).

En cas de nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur, le contrat devra avoir été visé par l'organisme compétent (OPCO). Tout changement de situation (passage du contrat d'apprentissage à un CCD ou CDI) nécessite en revanche une autorisation de travail sur le projet de contrat sans opposabilité de la situation de l'emploi".

Je vous invite également à vous rapprocher du service de la main d'oeuvre étrangère (BMOE) à l'adresse suivante :

<https://paca.dreets.gouv.fr/Main-d-oeuvre-etrangere-plateforme-nationale-a-partir-du-06-04-2021>

L'OPCO devrait également être de bons conseils.

Un jeune primo arrivant dont le récépissé de titre de séjour est valable jusqu'en 2026 a trouvé un contrat d'apprentissage avec une entreprise de réparation navale. Jusque-là, tout va bien.

Sauf que, l'entreprise me spécifie que ses gros clients (notamment l'armée française et autres) refusent de faire travailler des salariés avec un titre de séjour et est obligée de leur fournir l'attestation que vous trouverez en pièce jointe.

Que puis-je faire ? Est-ce légal ?

(Réponse de la DREETS)

L'attestation de la société (...) est rédigée en application de l'article D. 8254-2 et ne fait que répondre à l'obligation qui lui est faite : quand une entreprise emploie des salariés étrangers, elle doit remettre à son co-contractant, lors de la conclusion de contrat, la liste nominative des salariés étrangers employés et soumis à autorisation de travail (pour des questions de vigilance entre co-contractants, DO etc.)

#### **Article D8254-2**

*La personne à qui les vérifications prévues à l'article [L. 8254-1](#) s'imposent se fait remettre, par son cocontractant, lors de la conclusion du contrat, la liste nominative des salariés étrangers employés par ce dernier et soumis à l'autorisation de travail prévue à l'article [L. 5221-2](#). Cette liste, établie à partir du registre unique du personnel, précise pour chaque salarié :*

*1° Sa date d'embauche ;*

*2° Sa nationalité ;*

*3° Le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.*

#### **Article L.8251-1 :**

*Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.*

*Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu au premier alinéa.*

Dans le cas présent, la société (...), par cette attestation, dit qu'elle n'en emploie pas, mais pas qu'elle refuse de le faire.

Si c'est (...) qui est l'entreprise avec laquelle le contrat d'apprentissage devrait être signé (ou a été signé) et qui évoque le fait que ses gros clients (notamment l'armée française et autres) refusent de faire travailler des salariés avec un titre de séjour, il faut savoir qu'il existe un certain nombre de métiers et de secteurs interdits aux étrangers, et où, donc, la discrimination est autorisée [Cinq millions d'emplois demeurent fermés aux étrangers non européens \(inegalites.fr\)](#)

Aussi, il convient que l'entreprise puisse justifier que le secteur d'activité dans lequel le salarié est susceptible d'intervenir entre dans le champ de ces secteurs « fermés ».

Dans un tel cas, si le contrat a déjà été signé, charge à l'employeur d'affecter l'apprenti dans d'autres entreprises de secteurs « non interdits ». Si le contrat n'a pas été signé en revanche, pour éviter d'être accusé de discrimination, il conviendra qu'il justifie que tous ses clients sont dans des secteurs fermés et que de fait, il ne peut pas conclure le contrat.

A noter que pour tous les autres secteurs, l'article L. 5221-5 dispose : « Un étranger autorisé à séjourner en France ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de travail mentionnée au 2° de l'article L. 5221-2.

*L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée. Cette autorisation est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. (...)*

En tant que responsable de CIO je suis souvent interpellée par mes collègues chef d'établissement, sur les possibilités d'entrée en apprentissage de jeunes qui n'ont pas forcément de papiers.

Avez-vous un dossier qui reprendrait les différents cas de figure pour les enfants de 15 à 18 ans, sur le territoire. Ou alors à qui peut-on s'adresser pour cela?

Nous avons actuellement des demandes pour un jeune Albanais et pour un jeune Modalve.

En vous remerciant des éclaircissements que vous pourriez nous apporter.

Pour rappel, une page internet régionale est toute entière dédiée à l'accès à l'apprentissage à l'adresse suivante : <https://www.ac-nice.fr/devenir-apprenti>

Dans cette page, une fiche ressource détaille les conditions d'accès en fonction de l'âge mais également de la situation des personnes.

Des réponses sont apportées dans le cas de "jeunes étrangers".

Accès à la fiche directement [en cliquant ici](#) ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24896/download>

Sur la situation d'un jeune étranger « en situation irrégulière » (...) nous allons devoir procéder à une exclusion de formation car nous n'avons aucun document sur lui. Je viens de m'entretenir avec Denis HERRERO, inspecteur coordonnateur Régional de l'apprentissage, qui avait sollicité la DREETS au sujet de ce dossier et tant que la décision n'a pas été rendue par le tribunal, ce jeune peut poursuivre son contrat d'apprentissage. La décision rendu par le tribunal si elle est négative mettra un terme au contrat de fait. A défaut de son titre de séjour, c'est sa demande qui le protège ainsi que celle de l'employeur.

Je précise que ma fonction précise est "coordonnateur régional de la mission d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique des formations par apprentissage visant des diplômés de l'éducation nationale" (mission que chaque ministère certificateur doit mettre en place depuis la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel"). Mission relevant du secrétariat général de la région académique et non plus de la DRAFPIC.

Et non pas "coordonnateur régional de l'apprentissage", même si j'entends tout à fait que le message ne se prêtait pas à épiloguer sur ma fonction ... et là n'est pas réellement l'objet ... mais c'est tout de même important que je précise ce point pour éviter d'éventuelles confusions entre ce qui relève de la gestion de l'apprentissage au sein des GRETA-CFA et ce qui relève du Ministère certificateur.

Cette mission n'est pas non plus un service spécifique, comme cela existait avant la Loi sous la forme du SAIA (service académique d'inspection de l'apprentissage), et il n'existe plus d'inspecteur de l'apprentissage.

Bref ...

#### **Je comprends vos inquiétudes légitimes.**

Mais permettez-moi d'insister sur le besoin de prendre quelques minutes chaque semaine pour avoir une lecture transversale et rapide des FILS d'actualité proposés par la mission, en espérant que vous en êtes destinataires, afin de repérer les points traités et vous permettre, ensuite d'y revenir dès que le temps vous le permet et de manière ciblée.

Cette question a déjà été traitée et relayée dans les précédents FILS.

Sauf erreur de ma part, (...) n'est pas inscrite dans ma liste de diffusion.

Dans la fiche ressource "[Conditions d'accès à l'apprentissage](#)", dans la partie sur les mineurs et les majeurs étrangers (mise à jour 24 février 2023) :

*"Important : Le contrat d'apprentissage peut être signé sans attendre la réponse ou l'envoi du titre portant la mention « autorisé son titulaire à travailler », le récépissé de première demande ou de demande de renouvellement faisant foi.*

*Il est conseillé à l'employeur, dans le laps de temps qui s'écoule entre le début d'exécution du contrat d'apprentissage et sa validation par l'OPCO de conserver une preuve de l'existence du contrat d'apprentissage et de la demande de dépôt auprès de l'OPCO".*

Je me permets de vous adresser ce mail concernant les candidats étrangers.

En effet, d'après la [loi n°2009-1437, décret du n°2007-801](#) du 11 mai 2007, il est précisé les procédures concernant le recrutement de candidats étrangers dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, tout comme la [loi du 7 mars 2016](#) qui concerne plus largement les droits des étrangers en France. Le cadre légal stipule que les candidats étrangers hors union Européenne « *primo-arrivants* » ne peuvent en aucun cas signer un contrat d'apprentissage en France.

Ainsi, **les candidats étrangers doivent avoir réalisé au préalable une année d'études en France dans le cadre d'une formation initiale avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage.**

Suite aux événements récents avec l'Ukraine, je voulais savoir si cette loi s'applique aussi aux candidats Ukrainien svp.

Je n'arrive pas à trouver l'information ...

Je viens justement de mettre à jour la fiche dédiée en la portant à la connaissance de la DREETS pour compléments éventuels.

Elle est déjà en ligne malgré tout et sera annoncée dans le prochain FIL.

Le lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24896/download>

Voir pages 6 et 7

Ce que vous indiquez dans votre message n'est plus valable ....

Je me permets de vous adresser ce mail car nous avons un candidat qui est actuellement en statut de stagiaire de la formation professionnelle, il est en formation et recherche une entreprise.

Il a un passeport Néerlandais et apparemment il ne pourra pas signer un contrat d'apprentissage avec ce passeport. Je n'arrive pas à trouver le texte de loi qui justifie cela.

Pourriez-vous me dire si c'est bien le cas svp, car je n'arrive pas à trouver l'information.

De plus, si avec son passeport actuel il ne peut pas signer un contrat d'apprentissage, est-ce qu'il faut qu'il fasse la demande d'un titre de séjour ?

Je vous propose d'avoir une lecture de la fiche ressource mise à la disposition des CFA dans la page régionale dédiée à l'accès à l'apprentissage ... depuis le site d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140>

Dans cette page, vous avez une fiche récapitulative avec les conditions d'âge mais certaines spécificités sont abordées comme l'accès à l'apprentissage des étrangers.

Accès direct à cette fiche : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24896/download>

Voir en page 6. Mais le tableau concerne les mineurs étrangers accompagnés ou non ...

Toutefois, depuis cette page, vous avez accès à une autre ressource proposée par la CMA

Accès direct : [https://www.cma-auvergnerhonealpes.fr/sites/crma-auvergne/files/acces\\_apprentissage\\_pour\\_ressortissants\\_etrangers.pdf](https://www.cma-auvergnerhonealpes.fr/sites/crma-auvergne/files/acces_apprentissage_pour_ressortissants_etrangers.pdf)

Il est précisé :

*"Tout ressortissant étranger candidat à l'apprentissage doit être titulaire d'une autorisation de travail, à l'exception des ressortissants de :*

- l'Union européenne ;
- la Confédération suisse ;
- l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein et Norvège)"

Cette personne étant d'origine néerlandaise, et les Pays-Bas relevant de l'Union européenne, il peut signer un contrat d'apprentissage sans justifier d'autorisation de travail.

Il vous est toujours possible de confirmer cette possibilité en vous rapprochant si besoin du service des étrangers au sein de la Préfecture la plus proche.

Sachez que ces ressources vont être entièrement revues, notamment en lien avec la DREETS et la Préfecture de région pour tenter d'aboutir à un seul et même document, le plus exhaustif et le plus clair possible.

Nous ne savons pas exactement comment sécuriser l'entrée en apprentissage de majeurs étrangers.

En effet, "les étudiants étrangers non européens doivent demander une autorisation provisoire de travail auprès des services du ministère de l'intérieur français. Celle-ci doit porter la mention "étudiant en apprentissage".

Pour obtenir une APT (autorisation provisoire de travail), il est essentiel de fournir :

- Une pièce d'identité en cours de validité (passeport)
- Un titre de séjour « Étudiant » valide
- Une attestation d'inscription dans un établissement d'enseignement
- Un contrat de travail en alternance selon le Cerfa « Apprentissage » signé par le salarié et l'entreprise
- Le formulaire Cerfa numéro 15186\*02 rempli par l'employeur."

Source : <https://www.alternance-professionnelle.fr/apprentissage-etudiants-etrangers/>

Notre difficulté : la procédure d'autorisation de travail demande la signature d'un CERFA. Cependant tant que l'autorisation de travail n'est pas obtenue est-il possible d'accueillir en CFA un jeune qui est bien en contrat (CERFA) avec une entreprise mais pas forcément autorisé à l'être ? Convient-il de mettre des dates de début de contrat sur le CERFA bien postérieure à sa signature pour laisser le temps de l'instruction au Ministère de l'Intérieur ?

Au-delà de la responsabilité de l'entreprise, quel est la nôtre si nous accueillons un jeune en CFA durant la période d'instruction ?

Interrogée sur la question, la DREETS confirme que pour les majeurs titulaires d'un récépissé ou d'un titre portant la mention « autorisé à travailler », l'interdiction est levée. Il peut être embauché en apprentissage. Et à mon sens, dans le pire des cas, si la procédure ne devait pas être acceptée au final, le contrat deviendrait caduc.

Un récépissé est, donc, suffisant à l'appui d'une demande. Le CERFA étant une pièce obligatoire à joindre à la demande d'autorisation de travail, il vous est donc possible d'accueillir ces jeunes majeurs pour démarrer leur parcours de formation en apprentissage.

Toutefois, vous veillerez à bien insister auprès des entreprises sur :

- l'obligation d'une demande d'autorisation de travail,
- l'incertitude liée à la période d'instruction de la demande,
- l'engagement de leur responsabilité durant cette période,
- le fait qu'un refus entraînera la rupture du contrat d'apprentissage en insistant sur la nécessité de nous transmettre la décision prise par la préfecture/Ministère de l'Intérieur.

Enfin, un travail de clarification des situations concernant les mineurs et les majeurs étrangers est en cours avec les services de la DREETS, sur la base des ressources déjà à la disposition des CFA, et notamment de la fiche ressource « [Accès à l'apprentissage en fonction de l'âge](#) ».

Est-il est possible pour un étudiant étranger qui en cours de demande de numéro de sécurité sociale (1 mois d'attente), s'il peut être en stage sous le statut stagiaire de la formation professionnelle ?

Avant l'embauche en contrat d'apprentissage dès réception de son numéro de sécurité sociale.

J'ai pris le temps d'échanger sur cette question avec la référente apprentissage à la DREETS PACA, et à ce stade, elle me précise que sans numéro de sécurité sociale, il n'est pas possible pour ce jeune d'être affilié au régime général de sécurité sociale, ce qui ne permet pas d'accéder au statut de stagiaire ou d'apprenti.

Je vous conseille de vous rapprocher de l'OPCO concerné pour savoir si une alternative pouvait être trouvée, et de manière prioritaire, de vous rapprocher du bureau des étrangers au Préfecture de Vaucluse à l'adresse suivante :

<https://www.vaucluse.gouv.fr/immigration-r3952.html>

A noter la fiche ressource très complète sur l'accès des étrangers à l'apprentissage (accessible dans la page régionale Internet : "Devenir apprenti" ou directement à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140>).

Un élève de troisième au collège (...), Albanais en situation irrégulière sur le territoire souhaite pour l'année prochaine (rentrée 2023) faire un apprentissage. Pouvez m'éclairer sur ses possibilités ou pas? Peut-il signer un contrat ou pas?

Sur cette question qui n'est pas aussi simple qu'elle n'y paraît, je vous invite à :

- Consulter la page internet régionale "Devenir apprenti" (lien direct : <https://www.ac-nice.fr/devenir-apprenti>), et en particulier la fiche ressource précisant les possibilités de construire son projet vers l'apprentissage en fonction de l'âge (lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24896/download>), les pages 6 et 7
- La réponse est à trouver en fonction de la situation réelle du jeune : mineur ou majeur (mineur semble-t-il), mineur étranger accompagné ou non, pris en charge ou non par l'ASE avant 16 ans ou avant 18 ans .... ?

Malgré la réponse la plus adaptée me semble être de suivre le conseil indiqué dans cette fiche ressource, à savoir de se rapprocher du service des étrangers à la Préfecture des Alpes maritimes (Lien : <https://www.alpes-maritimes.gouv.fr/Demarches-administratives/Immigration-et-integration/Titres-de-sejour-et-documents-de-voiage/Actualites-sur-vos-demarches>).

### 1.66.5 Moins de 16 ans en prépa-apprentissage

Sur l'accès des jeunes de moins de 16 ans à la prépa-apprentissage

(Réponse construite à partir des échanges avec la DGESCO et la DGEFP)

Tout savoir sur la prépa-apprentissage, dont la liste en région Provence-Alpes-Côte d'Azur en consultant [la fiche ressource régionale](#).

Le dispositif dénommé « prépa-apprentissage » est porté par la DGEFP qui en a fixé le cahier des charges, et animé par la caisse des dépôts et consignation.

**La prépa-apprentissage est un dispositif d'accompagnement et non une formation.** En effet, il propose un parcours d'accompagnement devant permettre d'identifier les compétences et les connaissances du jeune, de développer ses prérequis relationnels et de sécuriser son entrée en contrat d'apprentissage. La durée de l'accompagnement peut varier de quelques jours à plusieurs mois en fonction de la situation du jeune et du projet qu'il poursuit. C'est un sas, pouvant aller de quelques jours à quelques mois selon les besoins du jeune, en amont du contrat d'apprentissage pour lui permettre de :

- construire ou murir son projet professionnel,
- acquérir les savoirs-être nécessaires à l'intégration en entreprise,
- connaître les fonctionnements de l'alternance et se préparer à la vie professionnelle,
- faciliter et conclure la recherche d'un contrat d'apprentissage

Le site d'accueil organise le parcours d'accompagnement conformément aux objectifs assignés dans la convention « Prépa-apprentissage » qui a été passé avec la caisse des dépôts et consignations dans le cadre de l'appel à projet.

**Le public cible vise les jeunes de 16 à 29 ans révolus souhaitant accéder à l'apprentissage**, et plus spécifiquement :

- les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou dans les zones de revitalisation rurale (ZRR),
- les jeunes ni en emploi, ni en formation et ayant atteint au maximum le niveau 4 (baccalauréat) non validé,
- les personnes en situation de handicap.

**Par conséquent, les jeunes âgés de moins de 16 ans ne sont pas concernés par ce dispositif** (en cohérence notamment avec l'âge de l'instruction obligatoire).

Les bénéficiaires de la prépa-apprentissage ne sont pas stagiaires de la formation professionnelle même s'ils perçoivent la rémunération et la protection sociale se rattachant à ce statut.

Enfin, la prépa-apprentissage n'a pas vocation à accueillir des jeunes connaissant une rupture de leur contrat d'apprentissage (quel que soit l'âge des bénéficiaires). En effet, le dispositif de la prépa-apprentissage tire sa légitimité en amont de la signature d'un contrat d'apprentissage.

Toutefois, et depuis la rentrée 2023, une nouvelle démarche de prévention coordonnée du décrochage scolaire, intitulée « Tous droits ouverts » (TDO), est mise en place pour soutenir l'action des équipes éducatives et pédagogiques auprès des élèves les plus fragiles, en priorité ceux issus de lycée professionnel, **et, en tant que de besoin, les élèves de collège** et de lycée général et technologique.

**A noter : Le parcours Tous droits ouverts concerne les élèves à partir de 16 ans et, le cas échéant, à partir de 15 ans selon les modalités suivantes : avec l'accord de l'IA-Dasen pour les moins de 16 ans ; après information du Dasen pour les plus de 16 ans. Il s'inscrit dans la démarche du Pafi mise en place depuis 2015 en élargissant ses possibilités, notamment les partenaires pouvant être impliqués.**

Il est mis en œuvre à n'importe quel moment de l'année (entrées-sorties permanentes) à la demande de l'élève et de sa famille ou de l'établissement dans lequel le jeune est scolarisé ou de la PSAD dont il relève.

Le Pafi-TDO ouvre l'accès à des dispositifs et/ou des modalités d'accompagnement et de formation portés par l'un des partenaires de la PSAD, éventuellement combinés : mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), école de la deuxième chance, centre de l'Épide, CFA, mission locale, Afpa (avec la promo 16.18), agence du service civique, **structures proposant la prépa apprentissage**, etc.

Plus de détail dans la [circulaire du 18 juillet 2023](#).

Pour l'accès à l'apprentissage pour des élèves de moins de 16 ans, dont en prépa-apprentissage,

- pour les élèves de 15 ans ayant terminé le 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire,
- pour les élèves de 14 ans ayant terminé le 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire, et atteignant 15 ans avant le terme de l'année civile,

il est possible de recourir à la procédure régionale d'accès à l'apprentissage telle que définie pour la campagne 2023 ([Accès direct à la circulaire régionale](#)), selon le nouveau parcours Pafi-TDO.

Dans le cadre de cette procédure et pour les élèves de moins de 16 ans :

- L'élève conserve le statut scolaire par son collège d'origine ou son lycée d'affectation.
- Un parcours aménagé est proposé par le CFA et/ou par une structure portant un dispositif de prépa-apprentissage, alternant des temps en CFA et des temps en entreprise.
- Les temps en entreprise sont encadrés par une convention ([annexe 1](#)) signée par le CFA, le ou les représentants légaux de l'élève et le ou les entreprises.

*A noter : pour la campagne 2024, la convention devra évoluer pour ne pas se limiter aux seuls élèves de moins de 15 ans. Dans l'attente, cette convention sera utilisée pour la campagne 2023.*

- La convention est visée par l'autorité départementale, l'Inspecteur d'académie – Directeur des services départementaux de l'éducation nationale ou par délégation, de son représentant (par exemple, l'inspecteur de l'éducation nationale de l'information et de l'orientation).
- Le dispositif est également contrôlé par l'inspecteur en charge de la mission régionale d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique des formations par apprentissage, dans son contenu et ses modalités pédagogiques.
- L'ensemble du dispositif est géré depuis la plateforme dématérialisée « demarches-simplifiees.fr ».
- À tout moment, l'élève via une annexe spécifique, peut demander sa réintégration dans une formation sous statut scolaire. Dans ce cas, [l'annexe 2](#) est communiquée immédiatement par le CFA via la plateforme et un signalement est fait au service de la scolarité de la DSDEN concernée pour une prise en charge rapide.

*A noter : pour la campagne 2024, cette annexe devra également évoluer pour ne pas se limiter aux seuls élèves de moins de 15 ans. Dans l'attente, cette annexe sera utilisée pour la campagne 2023.*

Note importante concernant l'accès à la plateforme « Immersion facilitée » initié par [beta.gouv.fr](#).

« 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).

Je suis interpellé par des OF-CFA labellisés "prépa-apprentissage" qui souhaiteraient accueillir "à la marge" des jeunes de moins de 16 ans dans le dispositif. Il évoque pour les jeunes de 15 ans comme conditions : l'accord du chef d'établissement et l'accord du Rectorat. Nous n'avons pas connaissance de dérogation en la matière.

(Réponse de la DGESCO en lien avec la DGEFP)

Le dispositif dénommé prépa-apprentissage est porté par la DGEFP qui en a fixé le cahier des charges, et animé par la caisse des dépôts et consignation. En outre, le dispositif de prépa-apprentissage n'est pas une formation mais propose un parcours d'accompagnement devant permettre d'identifier les compétences et les connaissances du jeune, de développer ses prérequis relationnels et de sécuriser son entrée en contrat d'apprentissage.

La durée de l'accompagnement varie de quelques jours à plusieurs mois en fonction de la situation du jeune et du projet qu'il poursuit.

Le public vise [les jeunes de 16 à 29 ans révolus](#) souhaitant accéder à l'apprentissage, et plus spécifiquement :

- les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou dans les zones de revitalisation rurale (ZRR),
- les jeunes ni en emploi, ni en formation et ayant atteint au maximum le niveau 4 (baccalauréat) non validé,
- les personnes en situation de handicap.

**Par conséquent, les jeunes âgés de moins de 16 ans ne sont pas concernés par ce dispositif.**

C'est un sas, pouvant aller de quelques jours à quelques mois selon les besoins du jeune, en amont du contrat d'apprentissage pour lui permettre de :

- construire ou murir son projet professionnel
- acquérir les savoirs-être nécessaires à l'intégration en entreprise
- connaître les fonctionnements de l'alternance et se préparer à la vie professionnelle
- faciliter et conclure la recherche d'un contrat d'apprentissage

Le site d'accueil organise le parcours d'accompagnement conformément aux objectifs assignés dans la convention Prépa-apprentissage qu'il passé avec la caisse des dépôts et consignations dans le cadre de l'appel à projet

## g

1.66.6 Mineurs émancipés

Un jeune mineur émancipé peut-il signer un contrat d'apprentissage ?

(Réponse de la DGEFP)

Lorsqu'un mineur est émancipé, cela lui permet de signer un contrat d'apprentissage sans l'accord du représentant légal. L'acte d'émancipation doit être joint au Cerfa d'apprentissage (voire au document de rupture anticipée du contrat si l'apprenti est toujours mineur à la date de conclusion dudit document), afin d'attester que la signature du représentant légal est alors inutile.

En matière de rémunération, l'émancipation d'un mineur n'a aucun impact ; l'apprenti demeure mineur et doit alors se voir servir la rémunération correspondante à son âge.

De la même manière, jusqu'à ses 18 ans, il bénéficie du corpus juridique dit des « jeunes travailleurs » avec toutes les conséquences particulières que cela implique (pause, nombre de jours de repos, heures supplémentaires réglementées, etc.).

1.66.7 Plus de 30 ans

Je suis actuellement en master 1 MEEF mention encadrement éducatif à l'INSPE de (...)

L'année prochaine pour le Master 2 je serai donc en alternance.

Ma difficulté est que j'aurai 34 ans en septembre et je ne sais pas si je remplis les conditions pour demander une dérogation sachant que je suis en train de préparer un diplôme supérieur à celui que j'ai déjà obtenu.

Ma question est donc la suivante : puis-je prétendre à un contrat d'apprentissage ? Le cas échéant vers quel type de contrat dois-je me tourner ?

Vous faites référence aux conditions d'accès à un contrat d'apprentissage telles que définies dans le Code du travail.

Certaines situations peuvent effectivement permettre de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de cet âge plafond, dont **si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet; il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge.** Références: Article L. 221-2 du code du sport Article L. 6222-2 du code du travail Article D. 6222-1, 3° du code du travail ». Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 26).

mais sauf erreur de ma part, le cas que vous citez ne correspond pas à un contrat d'apprentissage et ne relève pas des mêmes textes réglementaires.

En effet, en master MEEF, l'alternance prend la forme d'un contrat de droit public. Le fondement juridique de ces contrats est l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Ces contrats relèvent du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Plus de détail dans le BO à l'adresse suivante : <https://www.education.gouv.fr/bo/21/Hebdo14/MENF2103707N.htm>

Je vous encourage à vous rapprocher de votre Inspé.

Je vous contact car je souhaite faire une demande de dérogation d'âge pour un contrat d'apprentissage.

Je suis actuellement sous contrat d'apprentissage qui se termine le 27 / 05 / 2023, mais étant toujours en formation à l'école (...) pour finir mon Bachelor (...) en septembre 2023 puis continuer jusqu'au Master 2 (...), je souhaite rester en contrat d'apprentissage avec ma nouvelle entreprise malgré mes 31 ans. De plus à la fin de mon contrat je souhaite ouvrir mon entreprise dans le domaine de mon futur diplôme de développeur informatique. Quelles sont les démarches à effectuer afin de soumettre ma demande de dérogation ?

Votre certification ne relève pas du champ du Ministère de l'éducation nationale. Toutefois, je souhaite vous apporter quelques éléments de réponse.

Je m'étonne que votre CFA ne vous ait pas apporté ces réponses, car tout CFA a dans ses missions le principe clef "d'accompagnement" ....

Voici les éléments qui devraient vous permettre d'avancer dans votre projet (voir en gras dans la partie qui suit).

2<sup>ème</sup> remarque : Les situations complémentaires au dépassement de l'âge plafond d'entrée en apprentissage

Deux catégories de personnes ne peuvent pas se voir opposer un âge plafond pour conclure et commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

Il s'agit, en premier lieu, des personnes bénéficiant d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

En second lieu, les sportifs de haut niveau – c'est-à-dire inscrits sur la liste idoïne du ministère de la jeunesse et des sports – bénéficient de la même exonération.

Ces deux catégories de personnes peuvent également bénéficier d'un aménagement aux principes de la durée de leur contrat d'apprentissage (cf. point IV), voire de la quotité hebdomadaire du temps de formation pratique comme théorique (cf. point IV.B).

Certaines situations peuvent également permettre de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de cet âge plafond.

Ainsi :

- si l'apprenti a échoué à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé et conclut un nouveau contrat avec un autre employeur afin de se présenter de nouveau à l'examen ; dans cette hypothèse, pour les contrats conclus depuis le 1er avril 2020, aucune limite d'âge ne s'applique ;
- si un précédent contrat d'apprentissage a permis l'obtention du titre ou diplôme préparé, et que son titulaire souhaite préparer ensuite, par un nouveau contrat d'apprentissage, un titre ou diplôme d'un niveau supérieur; il pourra alors conclure ce nouveau contrat d'apprentissage au-delà de ses 29 ans révolus, et ce jusqu'à 35 ans au plus – soit jusqu'à la veille de ses 36 ans - dans un délai maximum de 12 mois après la fin du contrat d'apprentissage précédent;
- si le contrat d'apprentissage en cours au-delà des 29 ans révolus est rompu de manière anticipée pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti ou pour son inaptitude médicale; un nouveau contrat d'apprentissage pourra alors être conclu dans les 12 mois suivant la date de rupture anticipée du précédent contrat dès lors que l'apprenti a moins de 35 ans ;

- si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet; il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge.

Références: Article L. 221-2 du code du sport Article L. 6222-2 du code du travail Article D. 6222-1, 3° du code du travail ». Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 26).

Cet élément (attestation sur l'honneur) seront à ajouter à votre CERFA dans les documents à transmettre par votre CFA à l'OPCO.

Je me permets de vous solliciter à propos d'une jeune fille de plus de 30 ans candidate pour notre formation BTM (...) en apprentissage. Elle est actuellement en Mention Complémentaire en contrat de professionnalisation, après l'obtention d'un CAP.

Elle souhaite être diplômée de cette formation dans l'objectif d'ouvrir son entreprise dans le futur.

En suivant le précis de l'apprentissage, je lis que "si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet ; il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge".

Si je comprends bien, elle pourrait donc effectivement signer un contrat d'apprentissage. Me le confirmez-vous ?

L'article L6222-2 du Code du travail indique effectivement : "La limite d'âge de vingt-neuf ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants : (...) 4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie".

Le Précis de l'apprentissage est plus ... précis sur le sujet : "si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet ; il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge".

Pour rappel, je vous invite à vous reporter également à la [fiche ressource plus globale sur les conditions d'accès à l'apprentissage](#).

A mon sens, la demande est légitime si elle en précise plus en détail les raisons. Toutefois, ce sera ensuite à l'OPCO d'en valider le principe pour son financement.

Une étudiante de notre CFA est en alternance dans une entreprise dépendant de l'OPCO (...). Or, cette dernière a plus de 30 ans et a signé ce contrat d'apprentissage dans le cadre de la poursuite de ses études après une licence professionnelle à l'université (...). Afin de valider sa déclaration, nous aurions besoin d'une dérogation pour dépassement d'âge réclamée par l'OPCO.

Effectivement, depuis le décret n°2020-373 du 30 mars 2020, l'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans le cas d'un apprenti souhaitant signer un nouveau contrat d'apprentissage pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu En particulier le Guide administratif et financier - partie 3 Le contrat d'apprentissage.

Votre apprenti, d'après les éléments que vous indiquez, semble tout à fait correspondre à cette situation.

Les dérogations qui ont pu exister du temps du Service académique d'inspection de l'apprentissage (SAIA - supprimé depuis le 1er janvier 2019 suite à la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel") ne sont plus de rigueur.

Vous pouvez en informer l'OPCO (...).

Nous nous interrogeons sur les apprentis de plus de 30 ans. En effet, aucune limite d'âge supérieure n'est prévue lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie. Quels sont les justificatifs à demander à l'apprenti ?

Une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet

Cf extrait du [Guide régional Apprentissage](#) disponible depuis [la page régionale](#) ; " (...) si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet; il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge.

Références : Article L. 221-2 du code du sport Article L. 6222-2 du code du travail Article D. 6222-1, 3° du code du travail ».

## 1.67 Conditions de temps passé en entreprise

Nous avons une apprentie en contrat qui cumule 113 h d'absences (18 h justifiées – 95 h non justifiées) en BP1

Depuis la rentrée en BP2 elle cumule 77h d'absences non justifiées.

Elle était également absente à l'officine, le titulaire n'avait plus de nouvelle depuis plusieurs mois.

Nous avons le 8 septembre signifié au pharmacien que compte tenu des heures d'absences nous ne pourrions pas inscrire l'apprentie à l'examen. Je viens de recevoir un appel du pharmacien qui m'informe que l'apprentie est revenue à la pharmacie et qu'elle souhaite terminer son année même si elle ne présente pas l'examen.

Le pharmacien, face au manque de main d'œuvre à l'officine, est prêt à la garder à l'officine.

Je ne pense pas que la procédure soit légale. Est-ce que je peux refuser cette apprentie en formation, compte tenu qu'elle ne pourra pas se présenter l'examen ?

Selon la réglementation, les candidats au BP doivent remplir des conditions de formation et de pratiques professionnelles. La condition des 2 années, soit 24 mois, d'expérience peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 20 mois au moment du passage de l'examen.

Cf décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 définissant les périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel : "Pour tenir compte de la situation de certains apprentis qui ne peuvent justifier de deux années effectives d'expérience à la date de l'examen, le décret prévoit la possibilité d'une réduction, de quatre mois maximum, de la durée de la période d'activité professionnelle exigible, par dérogation à la durée de deux ans de droit commun. Cette réduction est assortie de l'obligation pour les



candidats de justifier de la totalité du temps de formation en centre".

Aussi :

- soit les absences en entreprise ne permettent pas de descendre en dessous du seuil minima de 20 mois, et vous jugez possible de faire rattraper les heures d'absences en formation au CFA : le maintien en formation en contrat d'apprentissage pourrait être envisagé.
- soit les conditions de pratiques professionnelles ne peuvent être satisfaites : le contrat d'apprentissage devient caduc, il faut en informer l'employeur et l'OPCO.

Je vous rappelle l'importance de mettre en place au sein de votre CFA un règlement intérieur avec des seuils permettant de conduire, dans le cas extrême à l'exclusion d'un apprenti dans le cadre d'un conseil de discipline. A la suite de l'exclusion d'un apprenti de son CFA, l'employeur peut rompre le contrat ou le prolonger dans un délai maximum de 2 mois afin de lui permettre de trouver un autre CFA.

Je vous invite à vous reporter à la fiche ressource « [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#) », et à l'ensemble des moyens d'action proposés afin d'éviter de se retrouver dans de telles situations.

Extrait du webinaire du Ministère du travail du 27 juin 2023 ([enregistrement accessible ici](#)).

## Quelles sont les conditions de travail d'un apprenti ?

L'apprenti conclut un contrat d'apprentissage, il est à ce titre **salarié de l'entreprise**. Les lois, les règlements et l'éventuelle convention collective de la branche professionnelle voire les accords internes à son entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dès lors qu'ils ne s'opposent pas aux impératifs liés à sa formation pratique.



**Un apprenti ne peut pas être à temps partiel** (sauf sportifs de haut niveau et RQTH)

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. Si l'apprenti travaille plus de 35 heures par semaine, il bénéficie alors de jours de RTT. Le temps de formation est compris dans le temps de travail effectif.

J'ai une question à vous poser concernant le BTS (...) en alternance que nous avons ouvert. Existe-t-il une période d'alternance minimum pour valider le BTS ?

Je m'explique, dans nos titres RNCP Bac+3, le certificateur exige un minimum de 6 mois d'alternance sur l'année pour valider le titre.

Je voulais savoir s'il existait une période minimale en BTS (...).

Votre question appelle d'autres questions et vous n'hésitez pas à revenir vers moi si je ne parviens pas dans ce premier message à répondre directement à votre besoin.

- D'emblée dire que la durée d'un contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification faisant l'objet du contrat.

Référence 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 ».

Exemples : 2 ans pour un CAP, un BP ou un BTS, 3 ans pour un bac pro .....

Pour plus de détail, voir la fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)" (page 12).

- Il est possible d'aménager la durée d'un contrat d'apprentissage à partir du positionnement pédagogique, soit par réduction, soit par allongement (mais jamais en deçà de 6 mois).
- A la question "existe-t-il une période d'alternance minimum pour valider le BTS ?", je répondrai : aucun texte ne détermine un seuil minimum à passer en entreprise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Seul un volume horaire d'enseignement minimum en CFA est à respecter (cf le décret du 22 mai 2020 - page 14 de la fiche ressource citée supra). En dehors des alternances à programmer en CFA pour respecter ces volumes horaires min., l'apprenti est en entreprise (exceptés les congés payés) dans le cadre de son contrat d'apprentissage, qui reste un contrat de travail de type particulier.
- Les 6 mois dont vous parlez pour cette certification ont un équivalent prévu dans le cadre du code du travail à l'article L6222-7-1.
- Un point important : dans le cadre de tout aménagement de la durée du contrat d'apprentissage, il est vivement conseillé de se rapprocher du Ministère certificateur (« 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 »). Je vous invite à consulter sur ce point la page 15 de la fiche ressource citée supra.

En contrat d'apprentissage sur un CAP, existe-t-il un nombre d'heures obligatoire en entreprise afin de se présenter à l'examen. Nous dispensons 400heures de cours en 1 AN et 800 heures de cours sur 2 ans, mais nous avons le cas d'une élève qui vient de rompre son contrat (1 an) avant l'examen. Peut-elle se présenter ? ou doit-elle justifier d'un nombre d'heures en entreprise ?

Vous êtes destinataire des FILS d'actualités sur l'apprentissage, et de l'ensemble des liens vers les fiches ressources mises à la disposition des CFA.

**Je vous invite à prendre le temps dès réception d'en avoir une lecture rapide et transversale afin de repérer les thèmes traités, les points qui pourraient vous concerner directement ... et d'y revenir au cours de la semaine dès que vous avez un peu plus de temps à y consacrer....**

Car les questions que vous portez à ma connaissance ont déjà fait l'objet de réponses de ma part, dans la foire aux questions intitulée "[Etude de cas](#)". Et souvent relayées dans les précédents FILS ...

Depuis le sommaire du document "Etude de cas", ou en utilisant la fonction "recherche" (Ctrl+F), via un mot clef ...  
Cf partie "Conditions de temps passé en entreprise" page 154

En substance et pour vous répondre directement : l'inscription d'un apprenti à l'examen se fonde sur l'existence d'un contrat d'apprentissage qui prévoit un temps de formation en entreprise et un temps de formation en CFA. S'agissant des diplômes de l'éducation nationale, le Ministère certificateur a posé par décret une condition de durée minimale d'enseignement en CFA à proposer, par exemple en CAP : 400h pour un contrat d'un an, 800 h pour un contrat de 2 ans (cf Fiche ressource [Positionnement pédagogique en apprentissage](#)).

Dans le cas d'une rupture de contrat, le CFA est tenu de maintenir la personne en CFA et de l'accompagner dans sa recherche d'une nouvelle entreprise dans une limite de 6 mois au maximum. Durant cette période et jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle (Pour rappel, le [Guide régional Apprentissage](#) peut être un repère utile et nécessaire pour les CFA, car il vise une certaine exhaustivité sur l'apprentissage et les attentes du Ministère certificateur) - page 108 - Précis sur les différents cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage.

Dans cette situation, la personne peut se présenter à l'examen.

Etant entendu que :

- tout sera fait pour permettre à l'apprenti de retrouver très rapidement une entreprise,
- le CFA veillera, au cours des alternances en entreprise des apprentis, à lui proposer des activités professionnelles à mener au sein du CFA, en assignant à une personne (un formateur ? un salarié ayant l'expertise et les compétences ? voire un apprenti de niveau supérieur sous une forme de tutorat ?) la tâche de l'accompagner comme le ferait un maître d'apprentissage
- l'accès à des stages en entreprise n'étant pas accessible (pour rappel, extrait du dernier FIL d'actualité, issu d'un échange avec le juriste de l'OPCO EP sur la base d'une consultation de la DGEFP en date du 06/11/2020 et selon des recherches effectuées en mars 2023.

*"Il est rappelé qu'en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le CFA est tenu d'assurer l'ensemble de ces missions listées par le Code du travail (article L. 6231-2), plus précisément de "5° 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 ;"*

*En outre, selon les recherches effectuées, il est tout à fait possible pour un jeune débutant un cycle de formation en CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle d'effectuer un stage en entreprise.*

*Ces stages ne peuvent avoir vocation à remplacer la relation de travail avec un employeur, ni constituer une période d'essai. Le CFA doit veiller à ce que ce stage s'effectue à l'appui de la formation théorique seulement. Il ne pourra donc s'agir que de stages d'observation de courte durée.*

*En conclusion, les stages sont admis qu'en début de cycle de formation pendant la période de 3 mois de recherche d'un employeur et non suite à une rupture anticipée du contrat d'apprentissage.*

*Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le CFA ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages professionnalisants en entreprise. Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an ; toutefois, l'organisation du stage peut prévoir un ou plusieurs retours du jeune dans le CFA ou la section d'apprentissage pendant la durée du stage, dans la limite d'un trimestre. Pour chaque stage professionnalisant, une convention est signée entre le jeune ou, s'il est mineur son représentant légal, le centre de formation d'apprentis et le représentant de l'entreprise accueillant le jeune. Cette convention fixe les dates de début et de fin de stage qui est mis en œuvre selon les dispositions de l'article D. 331-15 du code de l'éducation (ou de l'article R. 715-1-5 du code rural et de la pêche maritime pour les activités qui relèvent de ce code) relatif aux périodes de formation en milieu professionnel. La convention précise également les objectifs du stage, son programme et ses modalités d'organisation. Un tuteur appartenant à l'entreprise et possédant la qualification professionnelle requise est désigné par le représentant de l'entreprise.*

*A 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.*

*La disposition mentionnée ci-dessus vise à répondre aux difficultés que rencontrent de nombreux jeunes pour trouver un employeur, en leur permettant de suivre leur formation en CFA tout en continuant à chercher une entreprise pour les accueillir.*

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>"

Sur les conseils du service des examens et concours, je me permets de vous demander une confirmation et je vous remercie de votre retour suite à un litige entre une jeune en apprentissage et son employeur qui souhaitent se séparer. Si l'employeur établit l'attestation employeur en février 2023, la jeune pourra-t-elle passer ses examens en juin sachant qu'elle a un nombre d'heures en entreprise suffisant depuis le début de son BTS. Nous nous sommes basés sur le référentiel qui prévoit 12 semaines de stage ...

Vos commentaires appellent de ma part les compléments suivants :

A la lecture de votre message, voici mes remarques :

- Aucun texte réglementaire ne spécifie le volume horaire à suivre en entreprise pour se présenter à un examen dans le cadre d'un contrat d'apprentissage (seulement en CFA, dans le cadre du décret du 20 mai 2020). La condition pour l'inscription à l'examen repose sur l'existence d'un contrat d'apprentissage. Ainsi, il est abusif d'écrire que "la jeune (...) a un nombre d'heures en entreprise suffisant depuis le début de son BTS".
- La référence aux 12 semaines correspondent à la formation initiale sous statut scolaire et à la formation continue et non à l'apprentissage. A la page 89 du référentiel du BTS GPME, il est spécifié : "Pour les apprentis, les attestations de stage sont remplacées par la photocopie du contrat de travail et un certificat de l'employeur confirmant le statut du candidat ou de la candidate comme apprenti dans son entreprise, et

*les dates de début et de fin du contrat. Les activités effectuées au sein de l'entreprise doivent être en cohérence avec les exigences du référentiel et sont précisées, de façon synthétique, en annexe des attestations ou contrat de travail remis par l'employeur"*

- Compte tenu de ces éléments, il conviendrait effectivement de demander cette attestation à l'employeur (avec mention des activités effectuées au sein de l'entreprise) et de le compléter par le document attestant du statut de stagiaire de la formation professionnelle depuis la date de la rupture.  
Peut-être serait-il intéressant, si l'entreprise signataire du contrat ne devait pas avoir couvert l'ensemble des compétences du référentiel, de chercher une entreprise spécifique pour couvrir celles peu vues....  
Dès l'instant où il y a une rupture de contrat, vous devez signaler cette rupture en appui des pièces nécessaires et utiles (document attestant de la rupture du contrat) au service des examens et concours.
- A la suite de cette rupture, l'apprentie bascule sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle et est accompagné par le CFA au maximum pendant 6 mois pour trouver un nouvel employeur. Pendant cette période, au mieux l'apprentie suit ses alternances en CFA et pendant les alternances en entreprise, demeure au CFA pour suivre des modules spécifiques (accompagnement à la recherche d'entreprise, activités professionnelles au sein des plateaux techniques du CFA, modules complémentaires) en présentiel ou selon le cas suivi en distanciel.
- On peut légitimement penser qu'au vu du calendrier et de l'état de tension du marché du travail, en appui d'un accompagnement de votre part, l'apprentie retrouve rapidement une entreprise. Je le lui souhaite fortement.  
Puisque la rupture a eu lieu après la période probatoire, je me permets de vous rappeler les éléments consignés dans le Guide régional de l'apprentissage (Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>), en tapant "rupture" dans l'onglet recherche / voir page 107 La rupture du contrat postérieurement à la période probatoire. Et notamment le rôle clef des médiateurs de l'apprentissage....

Je fais suite à notre conversation téléphonique concernant le temps de travail/formation effectif en entreprise pour un BP PHARMACIE en deux ans. Au CFA, l'apprenti doit effectuer 800 heures sur les deux ans.

Un employeur m'a posé une question auxquelles je n'ai pas (encore !) pu apporter de réponse : l'apprenti a-t-il un minimum d'heures en entreprise à effectuer ? En effet, cette pharmacie a actuellement un apprenti très absent...

En complément de notre échange téléphonique, je porte à votre connaissance les textes de référence, et les dérogations possibles. Ces éléments sont extraits du document [Etude de cas](#) (sorte de foire aux questions), partie "Conditions de temps passé en entreprise" pour se présenter à l'examen (depuis le sommaire, Indicateur n°16).

Des tolérances peuvent être accordées pour des raisons particulières, et notamment des absences justifiées. Si cela ne devait pas être le cas, il s'agira de voir précisément quelle durée d'expérience professionnelle peut faire valoir cet apprenti, et en faire état à la gestionnaire de ce diplôme au rectorat d'Aix-Marseille afin de procéder le cas échéant à sa désinscription à l'examen.

Il s'agira également de voir comment ont été traitées ces situations d'absence, tant du côté employeur que du côté CFA (cf fiche ressource [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)).

Rappel des textes du Brevet professionnel

Deux conditions sont exigées des candidats pour se présenter à l'examen dans son ensemble ou à la dernière unité ouvrant droit à la délivrance du diplôme :

- le suivi d'une formation ;
- une expérience professionnelle.

### Condition 1 : le suivi d'une formation

#### [Article D337-101](#)

Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de la formation professionnelle continue n'ont pas à justifier d'une durée minimum de formation.

Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 400 heures par an fixée par chaque arrêté de spécialité conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail.

En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail s'étendant entre six mois et deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue au deuxième alinéa s'applique prorata temporis.

Toutefois les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage qui sont titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 240 heures.

### Condition 2 : l'expérience professionnelle

#### [Article D337-102](#)

Les candidats doivent justifier d'une période d'activité professionnelle :

1° Soit de cinq années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé ;

2° Soit, s'ils possèdent un diplôme ou titre homologué classé au niveau V ou à un niveau supérieur, figurant sur une liste arrêtée pour chaque spécialité par le ministre chargé de l'éducation, de deux années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé.

Au titre de ces deux années peut être prise en compte la durée du contrat de travail de type particulier préparant au brevet professionnel, effectuée après l'obtention d'un diplôme ou titre de niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

La 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.

3° Soit de six mois à un an pour les candidats titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée.

#### Complément :

Pour des raisons particulières (maladie, date de conclusion d'un contrat de qualification, etc.), une réduction de la durée de cette pratique de un à trois mois sur la période de deux ans et de un à six mois sur la période de cinq ans peut être tolérée.

Cette pratique professionnelle doit obligatoirement avoir fait l'objet d'un contrat de travail qui peut être soit un contrat de travail ordinaire, soit un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification).

Le temps de pratique professionnelle effectué dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire est pris en compte dans sa totalité, que l'activité se soit déroulée avant ou après l'obtention d'un diplôme de niveau V.

Le temps de pratique professionnelle effectué au titre d'un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification) est pris en compte lorsque le contrat a été conclu en vue de la préparation du brevet professionnel.

En revanche, les diverses périodes de stage rémunéré ou non ou périodes de formation en entreprise ne peuvent être prises en compte à ce titre

#### Questionnement sur le cas d'un apprenti inscrit au BP à la session 2023

Je résume la situation de l'apprenti :

- Apprenti en BP arts du service et commercialisation en restauration, qui était précédemment en contrat d'apprentissage jusqu'à l'obtention du CAP commercialisation et services en HCR
- Nouveau contrat d'apprentissage de 18/11/2021 au 28/08/2023 soit 21 mois, volume horaire d'enseignement min. en CFA calculé au prorata temporis soit 700h (il manquerait 15 heures de formation, mais le CFA apporte la preuve d'un suivi d'un dispositif passerelle avant la date d'exécution du contrat, deux alternances du 18/10 au 22/10 puis du 15 au 19/11 soit 70h).

Deux conditions sont exigées des candidats pour se présenter à l'examen dans son ensemble ou à la dernière unité ouvrant droit à la délivrance du diplôme :

- le suivi d'une formation - dans ce cas, l'apprenti justifie bien du volume horaire min. d'enseignement en CFA
- une expérience professionnelle - la durée réglementaire est de 24 mois dans le cas d'un contrat de travail de type particulier. Dans ce cas, la durée est de 21 mois compte tenu de la signature tardive du contrat, soit dans la limite max. de la dérogation accordée par les textes.

Donc a priori, les conditions sont réunies pour l'inscription de ce candidat.

(...) est actuellement apprentie au sein de la (...), dans le cadre de la préparation d'un Brevet Professionnel Agent Technique de Prévention et de Sécurité. Voici ses dates de contrat: du 01/09/2021 au 08/02/2023.

Cette apprentie refuse la vaccination dans un domaine d'activité dans lequel la vaccination covid est obligatoire. De fait, son contrat d'apprentissage a été suspendu.

Nous savons que la suspension de son contrat se limite au temps passé en entreprise, à l'exclusion du temps de formation assuré par le CFA. En revanche, nous ne trouvons pas d'informations quant à la rémunération des heures passées en formation.

La suspension de son contrat a pour effet de suspendre sa rémunération pour les heures travaillées en entreprise, mais quid de celles passées en formation?

(Réponse de la DEC)

Cette candidate, ayant vu son contrat d'apprentissage suspendu peut, selon la durée de la suspension, ne plus remplir la condition d'activité professionnelle exigée des candidats au BP.

Si tel est le cas, elle ne remplirait donc pas les conditions pour passer les épreuves de l'examen et devrait être écartée de la session.

Je vous remercie de nous indiquer la date à laquelle le contrat a été suspendu et de bien informer la candidate du risque qu'elle encourt à être désinscrite, si elle maintient sa décision de ne pas se faire vacciner.

(Complément de la DREETS)

La suspension du contrat de cette apprentie aura pour conséquences financières un arrêt du versement de la rémunération.

Quand un apprenti est au chômage technique, et qu'il doit passer son Bac pro sans avoir le volume horaire suffisant en CFA et en entreprise, comment va-t-il valider cette partie non réalisée ?

Il est exact de préciser que pour se présenter à l'examen, le candidat apprenti doit faire valoir un volume horaire d'enseignement minimum sur l'ensemble de son cursus (par exemple en bac pro 1850h / 675 h par année), et un nombre d'heures en entreprise (déterminé dans le cadre de son contrat d'apprentissage).

Pour surmonter l'impact de la crise, le Gouvernement a proposé un dispositif appelé "chômage partiel ou chômage technique". Dans cette situation, le contrat d'apprentissage est suspendu et non rompu.

Le fait que l'apprenti soit placé en activité partielle ne conduit pas automatiquement à la prolongation de son contrat. En effet, les modalités de réalisation de la formation à distance sont facilitées afin de permettre, autant que possible, la poursuite de la formation selon le calendrier initialement prévu.

Une FAQ plus précise peut être consultée à l'adresse suivante : [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche\\_5-\\_apprentis\\_contrats\\_de\\_professionnalisation.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_5-_apprentis_contrats_de_professionnalisation.pdf)

La crise a pu conduire certaines entreprises à arrêter leurs activités. Dans ce cas-là extrême, il y a rupture du contrat d'apprentissage. Le CFA a alors l'obligation de conserver le jeune dans ses murs et de l'accompagner dans ses démarches de recherche de nouvel employeur. Avant la crise sanitaire, le délai était fixé à 3 mois. Depuis, le délai est passé à 6 mois (du moins ces 6 mois ont pris fin en février). Chaque territoire se mobilise dans le cadre du plan 1 jeune 1 solution pour leur trouver des alternatives pour ceux toujours en recherche (les rectorats dans le cas de places vacantes dans les formations sous statut scolaire, les régions - par exemple le communiqué de presse de la Région Sud :

[https://media-exp1.licdn.com/dms/image/C4E22AQGivx5JOrqXFw/feedshare-shrink\\_1280/0/1616433957558?e=1619654400&v=beta&t=zj9MotaLjAnbO0Dj\\_RZy6sKulAuYID3JGwwY3-pVP4](https://media-exp1.licdn.com/dms/image/C4E22AQGivx5JOrqXFw/feedshare-shrink_1280/0/1616433957558?e=1619654400&v=beta&t=zj9MotaLjAnbO0Dj_RZy6sKulAuYID3JGwwY3-pVP4)

Enfin, le Ministère du Travail incite fortement les CFA à faire en sorte que les temps de formation pratique en CFA (sur plateaux techniques, restaurants d'applications, cuisines, postes de coiffure...) soient portés au maximum afin de préparer au mieux le passage de l'examen de l'apprenti. En complément, il invite également les CFA à ouvrir le champ de formation / observation à des activités connexes proposées dans des entreprises toujours en activité (c'est le cas par exemple dans les entreprises artisanales de type boulangerie, pâtisserie, traiteur - vente à emporter .... pour les apprentis cuisiniers). Dans ce cas, une convention avec une autre entreprise est signée (convention entre l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage et l'entreprise d'accueil).

A consulter la fiche ad hoc communiquée par le Ministère ([en cliquant directement ici](#)).

Pour les apprentis, existe-t-il un minimum d'heures de présence en entreprise obligatoires sur les 2 années de BTS ?

Autre question : Je me permets de revenir vers vous concernant les durées de stages obligatoires dans le cadre de la validation des BTS. Les durées hebdomadaires doivent-elles être de 35 Heures ou est-il possible d'effectuer les stages sur 19 heures/semaine et être en CFA le reste du temps ?

Dans le cas de contrat de travail (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation par exemple), le contrat suffit pour présenter le candidat à l'examen. Le Ministère de l'Éducation nationale en tant que Ministère certificateur n'a pas fixé de fait de durée minimale en entreprise dans ces cas. Cela n'est pas le cas pour le volume horaire d'enseignement en CFA (cf décret du 22 mai 2020 - PJ "Positionnement").

Je vous écris au sujet de mon employée en pharmacie .... qui ne travaille qu'à 15h75 hebdomadaire suite à un handicap reconnu.

Elle souhaite passer le BP et s'est inscrite à .... et à ... (cours par correspondance).

Le CFA .... nous demande un document de votre académie précisant que l'apprentie pourra passer ses examens de BP dans 2 ans même si elle n'effectue pas un vrai mi-temps (17h50). Elle ne peut pas effectuer plus d'heure par rapport à son statut d'handicap.

Pourriez-vous nous fournir ce document ?

Pour vous répondre plus précisément :

- Chaque CFA compte parmi son personnel un référent handicap. Il doit être l'interlocuteur privilégié de votre apprentie.
- L'accès au BP (et notamment au BP Préparateur en pharmacie) est conditionné à l'obtention de diplômes. La DEC doit pouvoir vous préciser lesquels.
- La durée de pratique professionnelle requise doit correspondre à une activité à plein temps ou, au minimum, à mi-temps dans le cas d'un apprenti RQTH délivrée par la MDPH. Dans le cas d'espèce, l'apprentie est à 15,75h soit 1,75 h de moins qu'un mi-temps.
- Or, selon la réglementation confirmée par la DEC (Carole Dano, bureau des diplômes professionnels – rectorat d'Aix-Marseille), l'expérience professionnelle exigée des candidats au BP doit être effectuée à temps ou plein ou à temps partiel. Elle ne peut dès lors pas être inférieure à mi-temps.
- Dès l'instant où la durée du temps de travail en entreprise est réduite de moitié, la durée du contrat d'apprentissage doit être allongée d'autant. Ainsi, la durée du contrat d'apprentissage est portée à 4 ans pour pouvoir satisfaire aux conditions réglementaires d'inscription à l'examen.
- S'agissant des aménagements pédagogiques, le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 apporte des précisions lorsque l'apprenti en situation de handicap est en mesure de suivre l'enseignement du CFA, moyennant un aménagement spécifique de la pédagogie appliquée dans ce CFA. L'éducation nationale intervient sur les aménagements pédagogiques en centre de formation : elles sont décidées sur autorisation du recteur. En principe, le référent handicap du CFA se charge du dossier.
- S'agissant des aménagements d'épreuves aux examens dont peuvent bénéficier des apprentis RQTH, les demandes d'aménagements (via un dossier avec RQTH et bilans médicaux) doivent être déposées auprès de l'établissement de formation (pour certains apprentis) ou directement auprès des médecins de la CDAPH (candidats de la formation continue) avant la date limite d'inscription aux examens et en fonction du niveau de formation. La procédure n'est pas identique s'il s'agit d'un examen baccalauréat ou titre professionnel par exemple. Pour les TP et autres qualifications professionnelles, c'est la DREETS (ministère du travail) qui est compétent.

(Complément de la PAFIP)

Je vous confirme que cette apprentie, si elle est reconnue RQTH, peut être inscrite à l'examen avec un temps incomplet de formation.

« Par principe, le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet.

Seules deux catégories de bénéficiaires peuvent éventuellement le conclure dans le cadre d'un temps incomplet de formation : les bénéficiaires d'une RQTH et les sportifs de haut-niveau.

En effet, pour ces deux catégories de personnes, la durée du contrat d'apprentissage pouvant être allongée au regard de la durée habituelle du cycle de formation suivi, l'organisation des périodes de formation pratique et/ou théorique peut être définie sur une quotité hebdomadaire inférieure au temps complet.

De plus, dans le cas de quotités hebdomadaires différentes entre les formations pratique et théorique, la rémunération doit être mensuellement lissée en fonction de la réalité mensuelle de temps de formation dispensée au bénéfice de l'apprenti.

Enfin, si l'entreprise fonctionne globalement sur une quotité inférieure au temps complet (par exemple, un salon de coiffure ouvert seulement quatre jours par semaine), le temps de formation pratique en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet ».

Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 14).

Depuis la réforme sur les contrats d'apprentissage, nous avons le droit de garder en formation 6 mois les apprentis ayant eu une rupture de contrat. Du coup, comment cela se passe-t-il pour les BP où nous avons l'obligation à l'inscription à l'examen à 21 mois minimum de contrats? Ces jeunes, du coup, n'auront pas 21 mois de contrat mais ils auront suivi la formation.

D'une part, je vous confirme l'article L6231-2. Modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24.

"Dans le cas de rupture du contrat d'apprentissage, le CFA est tenu de permettre aux apprenti(e)s 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".

D'autre part, le Décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 relatif au brevet professionnel et modifiant le code de l'éducation précise :

"Pour tenir compte de la situation de certains apprentis qui ne peuvent justifier de deux années effectives d'expérience à la date de l'examen, le décret prévoit la possibilité d'une réduction, de quatre mois maximum, de la durée de la période d'activité professionnelle exigible, par dérogation à la durée de deux ans de droit commun. Cette réduction est assortie de l'obligation pour les candidats de justifier de la totalité du temps de formation en centre".

Enfin, si je me réfère à l'article L6222-12-1 du Code de travail modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 13 (V) qui précise : "Par dérogation à l'article L. 6222-12, toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois. (...) A tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer 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.

Par extension, je pose le principe suivant (à valider par la DEC) puisque aucun texte ne répond directement à la problématique posée :

- les apprentis en BP doivent justifier dans tous les cas d'un volume horaire minimum d'enseignement de 800 h pour les 2 années de formation.
- La condition de durée de 2 ans d'expérience nécessite une condition de diplôme (voir avec la DEC).
- Dès le contrat d'apprentissage rompu, l'apprenti demeure en formation au CFA dans la limite de 6 mois. Le CFA privilégiera durant ces temps des missions professionnelles mises en oeuvre au sein des plateaux techniques du CFA, voire à l'extrême, sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, il pourrait avec l'aide du CFA conventionner avec une ou des entreprises pour des stages ....

Si la réglementation autorise jusqu'à 6 mois, il faudrait s'en tenir à la durée dérogatoire accordée de 4 mois pour une durée de contrat de 24 mois. En effet, et selon la réglementation (complément apporté par Carole Dano, bureau des diplômes professionnels), les candidats au BP doivent remplir des conditions de formation et de pratiques professionnelles. La condition des 2 années, soit 24 mois, d'expérience peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 20 mois au moment du passage de l'examen.

S'il y a rupture du contrat d'apprentissage, le maintien de l'apprenti en centre de formation ne peut être décompté comme du temps passé en entreprise en BP. Pour le BP, il faut une durée de pratique effective. Ainsi, tout jeune qui verrait son contrat réduit parce qu'il rentre en formation en cours d'année risque de ne pas remplir les conditions de durée d'expérience.

Par contre, on pourrait estimer par extension de l'article 13 de la Loi (cf supra), que le temps passé en CFA équivaut au temps passé en entreprise pour les CAP ou encore les bac pro.

- Mais le problème majeur reste le financement, car sans contrat d'apprentissage, il n'est pas rémunéré. Le CFA pour autant, reste financé pour la formation durant la durée maximale de 6 mois par l'OPCO signataire du contrat d'apprentissage initial... Il faudrait donc que la durée soit la plus courte possible ... dans l'intérêt de tous.

## 1.68 Conditions de temps passé en CFA

### 1.68.1 L'émargement des apprentis en question

#### Extrait de Centre Inffo du 25 novembre 2022

Comment un CFA peut-il contrôler et justifier de la participation des apprentis à des sessions de travail en autonomie sur des projets ? Le contre-émargement d'une feuille de présence est-il suffisant ?

Avant de répondre à ces questions, on peut se demander si ces périodes de travail en autonomie constituent bien des enseignements en centre de formation d'apprentis (CFA).

Le Code du travail prévoit que l'apprentissage associe d'une part une formation dans une ou plusieurs entreprises, et d'autre part des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un CFA. Mais il ne définit pas la notion d'enseignement dans un CFA.

On peut, pour cerner cette notion, se référer à la définition de l'action de formation, qui entre dans la typologie des actions de développement des compétences, au même titre que les actions de formation par apprentissage. Une action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être organisée selon différentes modalités permettant d'acquérir des compétences. Si on se réfère à cette définition, on peut considérer que des sessions de travail en autonomie sur des projets constituent pour les apprentis des enseignements en CFA, dès lors que chacune de ces périodes de formation s'inscrit bien dans le contexte d'un parcours pédagogique, dont elle constitue une modalité.

S'agissant de la participation effective des apprentis à la formation, rappelons en premier lieu que l'apprenti s'oblige, par le contrat d'apprentissage, à travailler pour son employeur pendant la durée du contrat, et à suivre la formation prévue. Si un apprenti méconnaît ses obligations et ne se présente pas ou s'absente d'une formation, le CFA peut prendre une mesure disciplinaire, conformément à son règlement intérieur. Il signale la ou les absences à l'employeur (et aux parents de l'apprenti si ce dernier est mineur). La journée d'absence injustifiée pourra être défalquée de la rémunération de l'apprenti.

Le CFA est en outre tenu, comme tout organisme de formation, de garantir la réalisation de l'action de formation prévue. En cas de contrôle, il est de jurisprudence constante que la signature par les stagiaires de feuilles d'émargement ne prouve pas nécessairement la réalisation d'une formation. Elle n'est d'ailleurs pas obligatoire, et peut être remplacée ou complétée par tout autre élément probant : exercices réalisés, corrections du formateur... Ainsi, on peut penser que le CFA qui pratique le « contre-émargement » de feuille de présence des apprentis, sans réellement contrôler que les apprentis sont effectivement présents du début à la fin des périodes de formation, pourrait se voir reprocher de ne pas démontrer la réalité des temps de formation.

Le CFA doit ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer de la présence et de la participation des apprentis aux différents enseignements, quelle qu'en soit la forme. La mise en place d'une procédure de contrôle de la présence effective des apprentis pendant les temps d'enseignement autonomes est indispensable.

A défaut, il pourrait être sanctionné pour ne pas avoir effectivement réalisé les actions de formation auxquelles il s'est engagé, pour lesquelles il perçoit des financements.

Si un apprenti est victime d'un accident alors qu'il est dans l'entreprise ou le CFA, il bénéficie de la législation sur les accidents du travail. Si l'apprenti n'est ni dans l'entreprise, ni dans le CFA, et n'accomplit aucune activité en lien avec l'apprentissage lorsque survient l'accident, le caractère professionnel de l'accident est en principe écarté.

Au plan civil, la responsabilité du CFA pourrait être recherchée selon les règles de droit commun, c'est-à-dire s'il a commis une faute, et que cette faute a causé le dommage subi par l'apprenti.

1.68.2 Cas généraux

Je me permets de vous contacter car je travaille pour une nouvelle école de coiffure et d'esthétique à (...)

J'aurai aimé avoir des renseignements concernant le nombre d'heures exact pour les CAP, car nous allons passer la certification pour être CFA et allons donc pouvoir proposer des contrats d'apprentissage.

Plusieurs grilles horaires sont disponibles sur les sites de l'académie mais se contredisent, je ne m'y retrouve pas.

Nous avons été inspecté dans le cadre des visites d'établissements privés hors contrat, et les inspecteurs nous ont confirmé que pour les CAP c'était 400 heures sur 1 an, 800 heures sur 2ans. Hors dans la grille que je vous mets en pièce jointe, ce n'est pas du tout le cas..

Avez-vous une grille horaire détaillée, par matière, pour les CAP apprentissage ?

Nous avons également, d'autres publics, et donc d'autres formules, nous proposons donc formation en continue ou contrat de professionnalisation, est-ce que pour ces profils là, la grille horaire est la même que pour les contrats d'apprentissage ?

Sauf erreur de ma part, votre OF n'est pas encore immatriculé en tant que CFA auprès de la DREETS PACA (ou alors il l'est auprès d'une autre DREETS ?).

Je comprends que votre OF est un établissement privé hors contrat et que vous envisagez d'ouvrir des formations par apprentissage.

Je souhaiterais vous alerter sur les obligations qui en dépendent, raison pour laquelle je porte à votre connaissance le FIL d'actualité de la semaine dans lequel vous trouverez l'ensemble des liens vers les pages internet régionales et l'ensemble des ressources à la disposition des CFA que je vous conseille de lire (voir [à la page 2](#)).

Pour répondre à votre question, je vous conseille de lire plus particulièrement les fiches suivantes :

- [Positionnement pédagogique en apprentissage](#) (pour bien respecter cette obligation, bien comprendre comment aménager la durée du contrat d'apprentissage, compléter les conventions tripartites dans les cas où elles sont obligatoires ...) - dans cette fiche sont détaillés les volumes horaires min. d'enseignement en CFA (400 h en CAP 1 an et 800 h en CAP 2 ans)
- S'agissant des volumes horaires d'enseignement par discipline, il n'existe pas de grille repère pour l'apprentissage (la grille transmise est celle pour la formation initiale sous statut scolaire). Par contre, j'ai apporté des repères qui vous guideront sans doute dans la finalisation de vos maquettes pédagogiques (à lire depuis le FIL d'actualités, le lien en première page vers le FIL archives - voir les actualités du 23 janvier 2023
- Votre question portant sur les différences entre les statuts et les contrats d'alternance, le meilleur des conseils est de vous inciter à lire la fiche ressource [Contrat d'apprentissage VS Contrat de professionnalisation](#).
- Le document [Etude de cas](#) (sorte de Foire aux questions) me semblerait également être très utile.
- Enfin, parmi d'autres ressources, le [guide régional apprentissage de référence](#) très complet pour tous les CFA (le document « repère » à consulter).

Je vous contacte car je suis en stage au sein de l'OF (...) dans le cadre d'un Master 2 responsable de formation et intervenant en organisation. J'étudie la possibilité de proposer la formation CAP AEPE (Accompagnant Éducatif Petite Enfance) en apprentissage. Or, je n'arrive pas à trouver l'information du nombre d'heures minimum, notamment dans le référentiel. Avez-vous plus d'informations à me communiquer? car je suis surprise de ne pas trouver l'info dans le référentiel.

Je suis moi-même surpris que votre organisme de formation ne vous ait pas apporté la réponse, sachant que (...) est un CFA immatriculé à la DREETS PACA et qu'il est destinataire de tous mes messages, et notamment des FILS hebdomadaires d'actualités.

Le propre d'un référentiel n'est pas de fixer des horaires de formation, mais davantage de lister l'ensemble des compétences cibles de chaque diplôme, sur la base d'un référentiel d'activités professionnelles et de définir le règlement d'examen spécifique.

Vous trouverez dans l'une des fiches ressources à la disposition de tous les CFA ([Positionnement en apprentissage](#)) les références en termes de volumes horaires min. d'enseignement par diplômes de l'éducation nationale (voir en page 9).

Pour vous répondre, ce volume horaire min. d'enseignement en CFA pour un CAP de 2 ans est de 800 h.

Les guides d'accompagnement pédagogique sont précieux car à la différence des référentiels, ils apportent des recommandations pédagogiques plus précises, dont dans l'organisation horaire des enseignements. Toutefois, vous noterez que ces guides sont souvent peu étendus sur la mise en œuvre de la formation par apprentissage (accès direct au [guide du CAP AEPE](#)).

Pour plus de détail sur le sujet de la répartition horaire des enseignements, je vous encourage à consulter le [FIL d'actualités](#) (cf actualités du 23 janvier 2023 -pages 15 à 17).

En espérant vous avoir apporté suffisamment d'éléments pour avancer dans votre projet.

Je reviens vers vous au sujet de l'apprentie (...) vous nous informiez de l'inscription de cette apprentie dans un nouveau CFA

Cependant actuellement cette apprentie est toujours inscrite au sein de notre établissement et en contrat d'apprentissage avec son employeur. Nous n'avons aucun retour de sa mère ou bien de l'élève, de plus cette élève se présente au cours de manière sporadique.

Son taux d'absentéisme fin octobre est de 72.99% ce qui correspond à 81h45 d'absences sur les 112h de cours programmés et effectués, aucune de ces absences n'ont été justifiées.

Dans ces conditions, nous ne voyons pas comment nous pouvons la présenter aux examens de la session 2023. Pouvons-nous refuser ainsi de l'inscrire aux examens ?

Enfin peut-on considérer que cette apprentie est démissionnaire au regard du nombre important d'absences, notamment injustifiées ?

Sachant que la réglementation est assez stricte sur l'obligation qu'ont les élèves d'être présent en cours.

Je vous rappelle qu'une fiche ressource relativement complète sur le sujet (Gestion de l'absentéisme en apprentissage) est à votre disposition dans la page régionale "Information et contrôle pédagogique". Le lien direct vers cette ressource : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/26566/download>

Vous y lirez notamment que vous ne pouvez pas exclure tout apprenti sans avoir mené une médiation, et dans tous les cas sans avoir conduit un conseil de discipline à la suite de plusieurs avertissements (modalités propres à chaque règlement d'examen). D'autres alternatives existent (cf la fiche ressource).

Pour rappel et si besoin :

- Depuis la Loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'employeur peut désormais licencier un apprenti pour motif personnel, l'exclusion du CFA constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement. La loi ajoute que si l'apprenti ne s'est pas inscrit dans un

nouveau CFA dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise suppose la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

- Si besoin les textes réglementaires portant sur le règlement intérieur. Notez par exemple :
  - « Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire ou à l'apprenti sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui. (...) Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire ou d'un apprenti dans une formation, il est procédé comme suit :
    - 1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire ou l'apprenti en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;
    - 2° Au cours de l'entretien, le stagiaire ou l'apprenti peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;
    - 3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire ou de l'apprenti. L'employeur de l'apprenti est informé de cette procédure, de son objet et du motif de la sanction envisagée.
  - (...) La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.
  - Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire ou à l'apprenti par lettre recommandée ou remise contre récépissé ».

#### Quelles règles en termes de volumes horaires par discipline dans les formations par apprentissage ?

Toutes les attentes du Ministère de l'Éducation nationale en tant que Ministère certificateur sont clairement explicitées dans la [page régionale](#) dédiée à l'information et au contrôle pédagogique, dans la fiche ressource « [Positionnement et durées de formation](#) ».

La question porte sur le volume horaire d'enseignement dans les disciplines générales.

Je constate de profondes disparités entre les sections dont je m'occupe, en CAP et surtout en BP (par exemple en mathématiques sciences de 7 heures dans un BP à 22 heures dans un autre BP, alors que les deux diplômés ont la même épreuve à l'examen).

Le niveau des apprentis est particulièrement bas et inquiétant. Il est souvent plus bas qu'un niveau collègue. Ils n'ont quasiment jamais eu d'enseignement général sur toutes leurs formations.

Je trouve là qu'il y a un problème de prise au sérieux des matières d'EG. Certes nous formons des professionnels, mais à qui nous nous devons de donner toutes les compétences de base, pour une éventuelle continuité d'études et surtout pour une évolution de carrière au sein d'une entreprise.

Je trouve louable de prendre des personnes ayant des problématiques type DYS... (voir même des élèves qui ne comprennent pas le français) mais rien n'est mis en place pour les aider à dépasser leurs difficultés en français et mathématiques. Du coup ils restent avec ce « handicap » et par conséquent ne pourront jamais asséoir de façon pérenne la technicité qu'ils doivent acquérir au sein de l'école.

Les problèmes de niveau (et de motivation des élèves, les deux étant souvent liés) sont à mon avis dus à la philosophie générale : les matières générales sont plus que secondaires par rapport à l'enseignement professionnel, ce qui plombe toute démarche de progression pédagogique et d'évolution pour l'apprenti.

Autre problématique : si l'apprenti est malade sur la première semaine de stage où il aurait dû être en atelier, ce n'est pas grave, il ne va pas en EG sur sa deuxième semaine de présence et fait les heures d'atelier. Nous pouvons le comprendre mais ce type de décision « binaire » contribue à donner comme message aux apprentis que l'EG n'est pas indispensable... Il me semble que le principe des formations en apprentissage (diplômes nationaux) est que la professionnalisation se fait en grande partie en entreprise et les acquis théoriques du métier (connaissances de base, principalement en français et sciences) au CFA.

Enfin, je suis également étonné de voir les élèves seulement toutes les 6 à 8 semaines, ce qui ne doit pas les aider car ce rythme les déconnecte longtemps de l'enseignement général. Il me semble que l'alternance 2 à 3 semaines en entreprise et 1 semaine au CFA serait préférable, car il permet de garder une « veille intellectuelle » en particulier pour les matières EG auprès des élèves.

Le sujet est important, et je mesure les difficultés que vous rencontrez.

Avant tout, je dois préciser le fait qu'il n'existe pas à l'échelle nationale, de repères horaires par discipline en apprentissage. Seuls des volumes horaires d'enseignement min. à respecter par diplôme sont fixés par décret du 22 mai 2020 (Cf la fiche ressource « [Positionnement et durées de formation](#) »).

Le fichier excel publié sur le site académique s'appuie sur les grilles horaires scolaires, et ne peuvent être appliquées en apprentissage.

D'ailleurs, vous avez du constaté que seules les grilles horaires en CAP et en bac pro étaient référencées, car elles n'existent pas en BP (en BTS, il n'existe pas de modèle unique, les grilles varient d'un BTS à un autre).

J'ai précisé dans la fiche :

"Pour mémoire, les volumes horaires de référence sous statut scolaire

NB : les responsables pédagogiques trouveront dans le fichier au format excel accessible en suivant un outil utile pour respecter les répartitions dans les volumes horaires entre les différentes disciplines.

- La fiche Outil Grille de calcul de la répartition des heures entre enseignement général et enseignement professionnel en apprentissage (réactualisation 8 septembre 2020)

- La transformation de la voie professionnelle : analyse croisée des grilles horaires CAP et Bac Pro

Compte tenu du temps de présence des apprentis en entreprise, il s'agira de privilégier, en centre, en particulier les compétences qui sont moins développées en entreprise (par exemple, les compétences transversales qui relèvent des programmes des enseignements généraux)".

Au final, je vois deux sujets principaux dans les difficultés que vous rencontrez (la question du rythme d'alternance n'est pas mise de côté toutefois) :

- les horaires en CFA dans les enseignements généraux. C'est un point très important sur lequel nous travaillons et espérons pouvoir proposer des ressources utiles aux CFA. Mais ces ressources n'auront pas une portée réglementaire, et ne pourront s'imposer aux CFA.
- le positionnement des apprentis dès leur entrée en formation. Le positionnement est obligatoire (cf dans le Guide pédagogique, pages 12 et 13), et doit permettre de proposer des parcours de formation "individualisés", ou du moins, tenant compte des éventuelles difficultés rencontrées par tout ou partie des apprentis. Ainsi, à des apprentis qui pourraient rencontrer de réelles



difficultés dans la maîtrise des apprentissages fondamentaux, le CFA pourrait proposer des modules de renforcement en français ou encore en mathématiques ....

Enfin, vous lirez sur la page académique "Information, accompagnement & contrôle pédagogique" que je gère au titre de mission de coordonnateur académique (<https://www.ac-aix-marseille.fr/information-accompagnement-et-contrôle-pédagogique-122119>), que tout apprenti (ou son représentant légal), toute entreprise et/ou tout OF-CFA peut saisir la DREETS PACA dès lors qu'il a connaissance de problématiques rencontrées en apprentissage.

- Guide à usage des apprenti(e)s et des entreprises (Format court 6 pages). [MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour apprenti\(e\)s et entreprises](#)
- Guide à usage des OF-CFA et des administrations en charge des contrôles (Format long 30 pages). [MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour OF-CFA et administrations](#)

Un étudiant qui souhaite passer un BTS doit-il obligatoirement avoir suivi les 2 années de préparation (en apprentissage ou en initial) dans la même filière ? Ou peut-il avoir suivi une première année dans une filière (ex : MCO) et la seconde dans celle pour laquelle il est inscrit aux épreuves finales (ex : GPME) ?"

La durée de la formation est fixée par le Ministère de l'éducation nationale en tant que Ministère certificateur, que ce soit en formation initiale sous statut scolaire, par apprentissage et en formation continue. Pour rappel par exemple en PJ, la fiche ressource qui spécifie les différences entre les deux contrats d'alternance.

Tout changement au cours du cycle de formation, qui se traduit inévitablement en apprentissage par une rupture du contrat d'apprentissage et par la signature d'un nouveau contrat, requiert un nouveau positionnement afin d'étudier les aménagements possibles des parcours de formation.

Généralement, pour tout nouvel entrant en formation, ce positionnement permet d'aménager le contenu de la formation pour individualiser le parcours compte tenu du profil du candidat. Dans certains cas (compétences avérées, expérience professionnelle ....), cet aménagement peut conduire à ces réductions (voire des allongements) de la durée du contrat d'apprentissage. Et par incidence, au prorata-temporis, de la réduction de la durée de formation en centre (cf PJ).

Dans le cas que vous décrivez, et si certains blocs de compétences (des enseignements généraux notamment) peuvent être similaires entre deux BTS, cela n'est pas du tout le cas pour les blocs d'enseignement professionnel. Et sauf cas cités plus haut (compétences avérées, expérience professionnelle ....), un candidat ayant commencé dans une formation et basculant dans une autre formation en cours de cycle ne peut le faire à durée constante.

Je vous invite à vous reporter à la fiche ressource "Positionnement et durées de formation" en PJ, accessible également sur la [page régionale dédiée à l'information et au contrôle pédagogique](#).

Par ailleurs doit-il avoir validé la première année du BTS avant de pouvoir passer en deuxième année ?

Il n'existe pas de dispositif de "validation" en cours d'année qui permettrait d'acquérir des blocs en 1ère année et de les faire valoir dans le passage en 2ème année dans une autre formation. Seules les unités acquises à l'issue de l'examen final peut à la limite le permettre (conservation pendant 5 ans ....).

Suite à notre dernier échange et comme convenu, nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint la ventilation de nos différentes matières. En effet, nous avons procédé à quelques modifications concernant la répartition des enseignements. Nous avons rajouté au calendrier quatre semaines supplémentaires, dans l'objectif de faire débiter nos apprentis au mois de septembre. Ces semaines supplémentaires visent à garantir une conformité dans le respect des volumes horaires, mais aussi de permettre à nos enseignants de revoir des points de savoirs de l'année passée avec leurs apprentis pour d'éventuels cours de rappel et/ou de rattrapage.

Nous avons donc réévalué le volume horaire global des enseignements (voir fichier ci-joint) :

- BTS CCST : 1390 heures de formation sur 2 ans
- BTS MCO : 1352 heures de formation sur 2 ans
- BTS GTLA : 1368 heures de formation sur 2 ans
- BTS NDRC : 1400 heures de formation sur 2 ans
- BAC PRO MCV : 1464 heures de formation sur 2 ans
- BAC PRO LOGISTIQUE : 1464 heures de formation sur 2 ans

Nous avons également apporté des modifications sur les plaquettes de présentation des formations, notamment en ajoutant les enseignements à distance. (Projet Voltaire et Global Exam)

Le fichier excel de répartition des heures dans les diplômes proposés dans le CFA indique des horaires variables de 10h à 56h ... des blocs d'enseignement à distance sont arbitrairement positionnés sur des semaines en particulier posant la question de la réalité et de la faisabilité des enseignements.

Je vous rappelle si besoin que la durée hebdomadaire ne peut excéder 35 h (sauf limites fixées dans le code du travail et rappelées en page 75 du document « [Guide régional Apprentissage](#) »).

Je vous rappelle également ce point (extrait de la page 34)

« 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](#)

Aussi faudrait-il lisser à mon sens ces volumes d'enseignement à distance sur les semaines, et non les poser arbitrairement sur quelques semaines en particulier (afin notamment de contrôler ces volumes horaires hebdomadaires).

Le positionnement des maîtres d'apprentissage lorsqu'il y a surcroît de travail en entreprise et que les apprentis normalement en centre sont "réquisitionnés" par leurs employeurs.

(...) Comment répondre à une demande de dispense de cours de l'employeur pour besoin de l'apprenti en entreprise ?

(...) Nos soucis les plus fréquents : demande de présence en entreprise sur des temps formation pour des "événements exceptionnels" (salon, journée d'intégration...) ».

Il est utile de rappeler les engagements de l'employeur dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage :

Référence : 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 ».

L'entreprise accorde à l'apprenti de prendre 5 jours de congés supplémentaires pour la préparation aux épreuves de l'examen. Pendant ce congé, qui se situe dans le mois précédant l'examen, l'apprenti suit les enseignements dispensés par le CFA, dès lors que celui-ci en a prévu l'organisation.

Elle l'autorise à participer aux épreuves du diplôme préparé.

Par ailleurs, l'employeur a également des engagements vis-à-vis des maîtres d'apprentissage :

Selon l'article L6223-7 : « L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis ».

Selon l'article L6223-8 : « L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations ».

Nous sommes en train de programmer les heures de cours pour les apprentis de l'année prochaine et nous souhaitons être en règle dès le début de l'année cette fois-ci. Pour ce faire, pouvez-vous répondre à notre problématique ?

A la rentrée nous allons commencer avec de nouveaux BTS de 1ère année, la réglementation impose 1350 h pour les 2 ans.

Avons-nous l'obligation de réaliser 675 h pour l'année 1 et 675 h pour l'année 2 ?

En effet, la première année étant plus longue vu qu'elle se termine fin juillet et non en mai-juin.

Pouvons-nous par exemple planifier 730 h pour l'année 1 puis 620 h pour l'année 2 ?

Le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 précise :

« Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :

- CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1an)
- Mention complémentaire : 400 heures (1 an)
- Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)
- **BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)**

Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage ».

Pour des contrats d'apprentissage de 24 mois, le volume horaire min. d'enseignement en CFA est donc de 1350h au total. Le CFA a toute légitimité pour moduler ce volume horaire entre les deux années, en tenant compte en particulier des rythmes d'alternance, des besoins éventuels des entreprises partenaires et des modalités de passation des examens, en épreuves ponctuelles ou en CCF.

Je précise si besoin que :

- Ce volume horaire est un minima
- Il peut être proratisé si la durée du contrat d'apprentissage n'atteint pas 24 mois. Ainsi, pour un contrat de 22 mois par exemple, le volume horaire min. d'enseignement en CFA sera de :  $1350 \times 22/24$  soit 1237,5h.
- Pour plus de détails, se reporter à la fiche ressource « [Positionnement en apprentissage](#) » et à la [page régionale dédiée au positionnement](#).

Nos maquettes pédagogiques étaient calées à tort à 1100 h en BTS en apprentissage, sur le modèle de ce que nous pratiquons en formation continue. Pour augmenter le nombre d'heures et passer de 550h à 675 h, sans augmenter le nombre d'heures par semaine soit 35h (entreprise + formation) en accord avec la législation du droit du travail, nous devons augmenter le nombre d'heures sur mai et juin, car la rentrée se fait en octobre pour les 1ères années et en septembre c'est beaucoup trop court pour signer les contrats...

La problématique est le rythme d'alternance que vous proposez qui ne correspond pas à un BTS, mais à un niveau CAP ou BP (dans ces formations de niveau 3, on trouve effectivement des rythmes d'alternance parfois 1 semaine/3 semaines soit 12 à 13 semaines par an, et plus rarement 1,5 jours par semaine avec des variantes du type 1,5 jour une semaine / 2 jours la suivante).

En BTS, les rythmes sont généralement de 1 semaine/1semaine ou 15 jours/15 jours sur 19/20 semaines pour atteindre 675h/an en centre. Parfois 720 h en classe de terminale pour inclure la semaine de révision. Pour certains diplômes, l'alternance retenue est parfois de 2 jours par semaine en centre/3 jours en entreprise et 3 jours/2 jours la semaine d'après (soit 5 jours en CFA et 5 jours en entreprise sur 2 semaines consécutives).

La seule solution pour vous, si vous souhaitez conserver un rythme d'alternance en journées par semaine, est de proposer un rythme :

Semaine 1 : 2 jours en centre et 3 jours en entreprise

Semaine 2 : 3 jours en centre et 2 jours en entreprise.

et ainsi de suite .....

Il n'y a pas à mon sens d'alternatives.

Ces rythmes d'alternance permettent d'atteindre les seuils min. de volume horaire d'enseignement fixés par le Ministère certificateur.

Je vous propose de modifier ce rythme d'alternance pour la rentrée prochaine, et ce pour l'ensemble des 2 années.

Pour rattraper le volume horaire manquant (125h en 1<sup>ère</sup> année non assurée), j'envisage d'avoir recours à un contenu à distance (FOAD). Est-ce possible ?

(Réponse de la DREETS)

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).

Le « CFA » dispense donc des actions de formation par apprentissage qui ont pour objet de permettre au titulaire du contrat d'apprentissage :

- d'obtenir une certification professionnelle (diplôme ou titre inscrit au RNCP),
- de suivre une formation générale, théorique et pratique complétant la formation reçue en entreprise,
- d'acquérir un socle de connaissance nécessaire à l'exercice de la citoyenneté,
- de développer des aptitudes permettant une poursuite d'études.

Pour rappel, parmi les missions assignées aux CFA par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, figure l'obligation de s'assurer que la formation délivrée permet l'acquisition des connaissances et des compétences attendues, **prévues par les programmes d'enseignement général et le référentiel, dans de bonnes conditions et dans l'optique d'une réussite au diplôme.**

Par conséquent, le volume horaire manquant et n'ayant pas été effectué la 1<sup>ère</sup> année de formation (soit 125h) doit impérativement être rattrapé sous peine de voir les apprentis en incapacité de passer et réussir leurs examens. Ces heures de formation non effectuées devront être rattrapées avant le passage de l'examen final dans les conditions suivantes :

-elles devront être déduites des heures de présence en entreprise. Ce qui suppose qu'il n'est pas envisageable que ces heures de formation soient effectuées sur le temps libre des apprentis. Cela suppose une réduction du temps de présence en entreprise correspondant à ces 125h. Par ailleurs, cela suppose que vous démarchiez chaque employeur afin de leur préciser l'aménagement envisagé.

Il peut être envisagé d'effectuer ces heures en distanciel mais toujours sur les heures de présence initialement prévues en entreprise.

Je vous rappelle enfin, qu'en cas d'échec à l'examen, tout apprenti et/ou employeur seraient légitimes de se retourner contre le CFA pour manquement à ses obligations. Dans votre cas, cela conduirait à un arrêt de la prise en charge financière des formations par les OPCO (et une demande de remboursement des sommes versées). Cela entraînerait enfin une suspension des aides versées aux employeurs d'apprentis qui pourraient vous demander de les dédommager.

Il serait donc conseillé pour votre CFA de réagir au plus vite et dans les meilleures conditions afin d'éviter tout contentieux.

Pourriez-vous nous donner des informations sur les volumes horaires centre/entreprise pour le DTMS ?

(Réponse de la DGESCO)

En l'absence de disposition spécifique sur ce diplôme, c'est la règle de droit commun qui s'applique à savoir l'article L6211-2 du code 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. »

Le CFA doit donc s'assurer que le volume horaire minimum d'enseignement en CFA pour le DTMS correspond bien à 25% minimum de la durée totale du contrat.

Je souhaiterais avoir votre avis pour une inscription en BTS. Je vous joins les 2 documents en ma possession (CERFA + attestation de scolarité), pouvez-vous me dire si les documents sont valables pour passer le BTS ?.

Mon analyse :

- la demande porte sur un BTS NDRC, dans le CFA ...(Paris) au sein de l'entreprise ...(Paris).
- La date de conclusion du contrat est fixée au 23 novembre 2021, la date d'exécution du contrat au 1er janvier 2022 et la date de fin du contrat au 30 juillet 2022.
- La date de début du cycle de formation est fixée au 23 septembre 2021 pour une fin de formation le 17 mai 2022, pour un volume horaire de 600 h

Mes interrogations :

- L'apprentie étant domiciliée à Paris également, je m'interroge sur la demande faite auprès de la DEC d'Aix-Marseille.
- Le volume horaire de 600 h n'atteint pas le volume horaire minimum pour une durée de contrat d'apprentissage d'un an (si je suppose que ce volume concerne un contrat d'apprentissage d'un an) - pour mémoire, le volume fixé par décret est de 675 h par an en BTS. Si la durée du contrat résulte d'un positionnement et de la signature d'une convention tripartite, pour une durée du 1er janvier au 30 juillet 2022, la durée minimale du contrat de 6 mois est respectée, mais dans ce cas, le volume horaire devrait être calculé au prorata-temporis, soit :  $675 \times 6 / 12 = 337,5$  h. L'apprentie a-t-elle réellement fait l'objet d'une réduction de la durée de contrat, assortie de la signature d'une convention tripartite ?

Mes conclusions :

En l'état, la demande d'inscription ne me semble pas recevable.

- D'une part, la date d'exécution du contrat de travail ne peut être postérieure de plus de trois mois au maximum par rapport à la date de démarrage du cycle de formation. Or, les 3 mois sont dépassés.
- D'autre part, la durée de formation ne respecte pas le seuil minimum fixé par décret.
- Enfin, le CERFA n'est pas complété par une convention tripartite et/ou par tout document de positionnement qui pourrait éclairer la situation de cette apprentie (par exemple, les raisons de conclusion d'un contrat d'apprentissage en 2<sup>ème</sup> année de BTS, et à ce moment de l'année, etc.).

Si besoin, toutes les précisions nécessaires et utiles dans la fiche ressource "Positionnement et durées de formation", également disponible sur la page régionale dédiée à l'information et au contrôle pédagogique ([accès direct en cliquant ici](#)).

Nous proposons un volume horaire d'enseignement à nos apprentis en BTS NDRC sur deux ans de 1312 h. Est-ce correct ?

(...) Je vous rappelle si besoin que le Ministère certificateur a arrêté un volume horaire min. d'enseignement en centre de 1350 h pour le cycle 2 ans.

Je vous invite à consulter avec la plus grande attention la fiche ressource n°6 "Positionnement et durées de formation" disponible sur la [page académique](#) ou directement à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download>

Concernant le volume horaire de 1312h, il a été validé par d'autres académies (Lyon, Créteil), je pensais donc que le minimum requis était de 1300h.

Du coup, cela m'inquiète beaucoup. Quelles sont les conséquences ? Est-ce bloquant pour l'inscription des étudiants aux épreuves ? devons-nous obligatoirement rajouter les heures manquantes sur cette année de BTS ? ou pouvons-nous faire les modifications a posteriori sur nos prochaines rentrées ?

Ce volume horaire n'a pas pu être validé par d'autres académies, car fixé par arrêté ministériel à 1350 h. La fiche ressource « [Positionnement et durées de formation](#) » disponible également sur la page académique est très précise. Exemple en page 7.

Ce seuil min. est requis pour l'inscription de vos apprentis à l'examen.

Considérant le delta entre vos horaires et le seuil, il vous est possible de rajouter pour cette année une semaine de révision en centre avant le passage des épreuves par exemple.

Dans tous les cas, votre maquette pédagogique doit prendre en compte ces seuils, pour l'année en cours et les années suivantes.

Nous sommes parfaitement au fait des durées de formation exigibles pour les différents diplômes. Nous raisonnons par durée de cycle et non par année.

Pour exemple en BTS, notre répartition horaire entre année 1 et année 2 n'est pas toujours équilibrée suivant les promotions entre les 2 années. 629 heures en année 2 suit 721 heures en année 1 (sur l'année 2020/2021) pour le BTS ....

Pour nos Bac Pro et CAP, ils sont pour la plupart en mixité de parcours et de publics, c'est-à-dire que les apprentis ont suivi une ou deux années de parcours en formation initiale sous statut scolaire et donc disposent d'un cumul d'heures sur le parcours complet de formation au-delà du minimum pour pouvoir s'inscrire à l'examen.

Notre interprétation est-elle la bonne ?

(...) à la lecture du décret, les volumes horaires min. d'enseignement s'entendent par durée du contrat et non pas durée du cycle.

Par exemple, pour un bts en 1 an, 675h ... pour un bac pro en 2 ans, 1350h .... etc.

Le positionnement préalable à l'entrée en formation, s'agissant par exemple des apprentis ayant eu préalablement un parcours scolaire et souhaitant terminer leur cycle de formation en apprentissage (mixité de parcours) vise à allonger ou diminuer la durée du contrat d'apprentissage, et non pas la durée des volumes horaires d'enseignement en CFA.

La référence reste le décret du 22 mai 2020 (page 8 de la PJ). La fiche ressource « [Positionnement et durées de formation](#) » justement vise l'exhaustivité des situations, du moins elle tente d'y parvenir ....

J'ai demandé à mes responsables pédagogiques de construire des parcours formation de plus de 1350 heures pour les BTS mais elles me disent que le BTS tourisme est une exception puisqu'il se fait dans beaucoup de CFA en 1200 heures.

Je vous confirme que le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 fixe pour les BTS et comme volume horaire min. d'enseignement, 1350 h pour un parcours de formation de 2 ans et en apprentissage :

« Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :

CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)

Décret Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1an)

n°2020-624 du Mention complémentaire : 400 heures (1 an)

22 mai 2020 Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)

Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)

BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)

Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage ».

Pour rappel, il est écrit en page 20 de ce même document : "Le diplôme ne pourra leur être attribué puisque la condition du nombre d'heures de formation ne sera pas respectée".

Je vous invite à consulter la fiche "[Positionnement et durées de formation](#)" accessible sur la page régionale "Information, accompagnement et contrôle pédagogique des formations par apprentissage" ([accessible ici](#)) ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-accompagnement-et-contrôle-pédagogique-122119>), et selon le cas, à aider à la diffuser également auprès des CFA dont vous parlez via vos responsables pédagogiques.

Nous accueillons des apprentis titulaires de CAP désireux de prolonger leur formation sur un CAP connexe afin de se spécialiser et d'ouvrir leur champ de compétences professionnelles.

Exemple un CAP Boucher souhaitant poursuivre en CAP Charcutier traiteur.

C'est le cas également d'étudiants titulaires d'un Baccalauréat voire d'un BTS et souhaitant poursuivre dans un CAP (en hôtellerie restauration ou dans les métiers de l'alimentation par exemple).

Quelques-uns d'entre-eux, en concertation avec leurs employeurs, souhaiteraient signer un contrat d'apprentissage en deux ans. Est-ce possible ?

En outre, les apprentis étant tous titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur, qui les dispensent des unités générales à l'examen, pouvons-nous concentrer la formation uniquement sur les unités professionnelles et réduire d'autant les durées de formation en centre ?

La Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a renforcé la volonté du législateur d'élever la qualification et les compétences de tous (Ref. « Pour une société de la compétence »). Il relève de la responsabilité de chaque OF-CFA de proposer à chaque apprenti engagé dans une logique de parcours de formation, un positionnement afin d'ajuster au mieux la durée et les contenus de formation en entreprise et en centre. Ces positionnements dits « pédagogiques » ont d'autant plus d'importance dans les cas de réorientation (voire de reconversion professionnelle) ou de prolongement de la formation pour l'obtention de diplômes professionnels dits « connexes ».

Avant tout, dès l'instant où le positionnement pédagogique conduit à une réduction ou à un allongement de la durée de formation, la signature d'une convention tripartite par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage, s'avère obligatoire.

Réf. art. R. 6222-6.- « La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être réduite ou allongée par la convention prévue au dernier alinéa de l'article L. 6222-7-1, après évaluation par le centre de formation d'apprentis du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises. La convention ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à six mois ou supérieure à trois ans ».

Réf. Arrêté du 14 septembre 2020 : La convention spécifie très clairement dans son objet :

« Le CFA a procédé à une évaluation des compétences de l'apprenti conduisant à une réduction ou un allongement de la durée de formation. La durée initiale du cycle de formation pour l'obtention du diplôme ou titre professionnel visé dans le contrat d'apprentissage est de ... heures. Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé ».

Dans cette convention, le CFA indique le nombre d'heures par mois correspondant à une réduction ou un allongement de la durée de formation, et précise les motifs ayant conduit à cette décision en détaillant les outils pédagogiques utilisés (test de positionnement, diplômes ayant permis une réduction de durée, expérience professionnelle retenue, ...).

Pour répondre à la question, il convient de prendre en compte les éléments suivants :

1. D'une part, au-delà de la nécessité d'obtenir un accord préalable des trois parties prenantes du contrat d'apprentissage dans le cadre de la convention tripartite à signer (apprenti ou représentant légal, directeur de l'OF-CFA et employeur), tout aménagement de la durée des contrats d'apprentissage requiert l'accord de l'OPCO en tant que financeur du contrat d'apprentissage

Réf. Article L6222-7-1 : « La durée du contrat d'apprentissage (...) 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 ».

L'OPCO, en sa qualité de financeur, conduit quatre types de contrôle préalables pour vérifier la conformité des contrats d'apprentissage sur la base des CERFA, portant sur : l'âge, le salaire, la durée de formation minimale de 25% de la durée totale du contrat et la durée du contrat d'apprentissage de six mois à trois ans (sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11).

Une attestation de services faits est également demandée en fin de formation.

2. D'autre part, le fait de choisir délibérément une formation par apprentissage et un diplôme de l'Education nationale oblige l'OF-CFA :
  - à respecter une durée minimale et maximale du contrat d'apprentissage

Ref. 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 ».

Réf. art. R. 6222-6.- « La convention ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à six mois ou supérieure à trois ans ».

- à respecter les durées minimales de formation en centre telles que définies par le Ministère certificateur.
- Ref. Décret n°2020-624 du 22 mai 2020 : « Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :
- CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1 an)
- Mention complémentaire : 400 heures (1 an)
- Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)
- BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)

Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage ».

Le non-respect de ces seuils est un motif pour ne pas pouvoir s'inscrire et passer l'examen.

Dans les cas particuliers que vous indiquez (préparation d'un CAP), compte tenu du niveau initial de compétences des apprentis, la durée des contrats d'apprentissage devrait en principe être réduit (en règle générale à un an) et non équivaloir à la durée courante du cycle de formation (2 années).

Si malgré tout, le positionnement conduit à proposer une durée de formation de deux années compte tenu de motifs explicites, l'OF-CFA sera tenu de respecter les volumes horaires minimum en centre (pour ce cas, 800 h pour les deux années de CAP).

Réf. article D337-6 : « Pour les candidats préparant l'examen du certificat d'aptitude professionnelle par la voie de l'apprentissage, et conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail, la durée de la formation en centre de formation d'apprentis est au moins égale à 800 heures. Dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, en cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage à un an, cette durée de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être inférieure à 400 heures. En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage s'étendant de six mois à deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue pour le cas de réduction de la durée du contrat à un an s'applique prorata temporis.

Sur ce point, il convient de rappeler la spécificité de la formation par apprentissage, qui relève de la formation professionnelle initiale, et poursuit des objectifs doubles d'insertion professionnelle et dans la société.

Article L6211-1 : « L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle.

Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ».

La [Note de service n° 2019-023](#) du 18-3-2019 sur les horaires des enseignements généraux et professionnels obligatoires dans les formations sous statut scolaire, précise :

« Dans la voie professionnelle, l'enseignement général participe de la culture générale du futur citoyen et du professionnel qu'il soit artisan, technicien, ouvrier qualifié, employé. Il permet à l'élève de s'inscrire dans une histoire du savoir-faire qu'il acquiert et d'en appréhender le sens dans un contexte de mutation continue du monde du travail et des métiers. C'est la raison pour laquelle une attention spécifique doit être portée à l'organisation de l'enseignement général »

#### Prise de recul sur la situation décrite :

Il faut tout de même s'interroger sur la nature exacte des motifs qui conduiraient apprentis, employeurs et directeurs d'OF-CFA à s'engager sur une durée aussi longue compte tenu du niveau initial de compétences des apprentis. Et des abus qui pourraient se développer, par exemple,

- l'allongement excessif des parcours de formation pour les apprentis,
- l'allongement excessif du financement de ces parcours par France compétences (dans un contexte de déficit important de cette structure à l'issue de la 1<sup>ère</sup> année de fonctionnement),
- le recours au contrat d'apprentissage pour des choix financiers (cf les aides de l'Etat reconduites en faveur des entreprises dans le contexte de crise sanitaire) indépendamment du caractère de formation initiale rattachée à l'apprentissage,
- dans le cas d'une réduction du volume horaire en centre, une présence quasi exclusive de l'apprenti en entreprise avec des risques de rupture du principe de l'alternance et de mise à mal de la spécificité de formation initiale rattachée à l'apprentissage,
- le risque de confusion entre contrat de travail et contrat d'apprentissage,
- etc.

Pour éviter ce type d'abus, la fiche académique « Positionnement et durées de formation » (disponible sur la page académique « Information, accompagnement et contrôle pédagogique » accessible [en cliquant ici](#)), indique en conclusion :

« Il est rappelé, dans la notice d'aide pour compléter les contrats d'apprentissage, que pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur fournit, à la demande de l'inspection du travail, de la mission chargée du contrôle pédagogique ou des organismes en charge du dépôt,

- les pièces permettant d'attester du respect des déclarations figurant dans le contrat d'apprentissage (document d'évaluation du niveau initial de compétences de l'apprenti, relevés de notes ouvrant droit à dispense ou attestation académique des compétences acquises dans le cadre d'une VAE, compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou encore d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire),
- la convention de formation,
- et le cas échéant la convention d'aménagement de durée du contrat d'apprentissage (convention tripartite).

Dans le cadre du décret n°2018-1210 du 21 décembre 2018, les éléments portant sur le positionnement et à la durée des formations pourront faire l'objet d'un contrôle pédagogique par une commission d'experts dans le cas d'une saisine.

Ce sujet d'importance pourra également être retenu par le Recteur d'académie dans le cadre du programme annuel de contrôle. Un contrôle sur un échantillon cible d'OF-CFA voire sur la totalité des OF-CFA proposant des diplômes de l'Education nationale dans une académie ou une région donnée pourrait être envisagée afin de dresser un diagnostic de la situation, et évaluer les dérives éventuelles afin d'y remédier.

#### Alors, quelles alternatives pour l'OF-CFA, l'entreprise et l'apprenti ?

- Il est bon de rappeler qu'en matière d'apprentissage, et si l'objectif de spécialisation professionnelle ou encore de développement de la maturité professionnelle sont recherchés, le choix de l'apprenti et de l'employeur peut également se porter sur les titres professionnels. Le recours aux titres professionnels en complément des diplômes constitue une première alternative sérieuse.
- Pour rappel toutefois le point de vigilance transmis dans la dernière lettre d'actualités du 9 septembre 2022 :  
*"Point de vigilance : L'accès à un titre professionnel est conditionné*  
*Si [le décret n°2016-954 du 11 juillet 2016](#) précise bien que le titre professionnel peut être préparé par la voie de l'apprentissage, en plus de la VAE et de la formation continue, [l'arrêté du 11 juillet 2016](#) indique que pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage d'un titre professionnel, le jeune doit justifier d'une des conditions suivantes :*  
*Etre titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau V de qualification ;*  
*Être éligible au droit au retour en formation initiale au sens de l'[article D. 122-3-1 du Code de l'éducation](#) : être un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus sortant du système éducatif sans diplôme ou ne possédant que le diplôme national du brevet ou le certificat de formation générale".*
- De même, le recours à une autre forme de contrat d'alternance (le contrat de professionnalisation) pourrait être envisagé selon le profil du demandeur qui relève par contre de la formation continue et n'est pas soumis aux mêmes règles, notamment en terme de durée de formation en centre (150 heures minimum et comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat). En outre, les règles de rémunération et les conditions d'âge ne sont pas les mêmes ...

#### 1.68.3 Dépassement des horaires au-delà de 35 heures

Je souhaitais savoir s'il y avait un texte réglementaire qui interdisait de faire 2x8 heures de cours sur deux jours consécutifs pour les BTS, si c'était juste une règle de bon sens pour éviter d'avoir des journées trop chargées pour les apprentis.

Même réponse que celle citée infra.

Les 35h / semaine pour les apprentis sont-ils à appliquer à la lettre chaque semaine, ou une moyenne peut-elle être effectuée ?

Exemple : une semaine à 33h suivie d'une semaine à 37h (soit 35h en moyenne) est-elle tolérable ? Cela arrive souvent quand des cours sont annulés, puis reportés ...

Le temps passé en formation en CFA étant comptabilisé comme du temps de travail, la réglementation applicable dans le code du travail s'applique. Des repères sont apportés dans le [Guide régional de l'apprentissage](#) (Ctrl+F puis "horaires" - pages 99 à 103).

« Apprentis majeurs : La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires (art. L.3121-27) ;

- la durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour sauf dérogations (art. L. 3121-18);
- la durée maximale hebdomadaire du travail par semaine est de 48 heures (art. L. 3121-20) ;

Les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage sont soumis à la durée légale du travail et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, qu'ils soient en entreprise ou en CFA. Les excédents d'heure en CFA doivent être considérés comme des heures supplémentaires ».

Centre Inffo précise que pour certaines activités, lorsque l'organisation du travail le justifie, il peut être dérogé :

- A la durée de travail hebdomadaire de travail effectif de 35h, dans la limite de 5 heures par semaine
- A la durée de travail quotidienne de travail effectif de 8h dans la limite de 2h par jour.

Lorsqu'il est fait application des dépassements de la durée quotidienne de travail effectif, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8h sont attribuées

1<sup>ère</sup> réponse de la DREETS PACA : Extrait de la fiche 17 du guide pratique édité par le centre inffo

« les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage sont soumis à la durée légale du travail et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, qu'ils soient en entreprise ou en CFA.

Les excédents d'heure en CFA doivent être considérés comme des heures supplémentaires.

Pour certaines activités, lorsque l'organisation du travail le justifie, il peut être dérogé :

- A la durée de travail hebdomadaire de travail effectif de 35h, dans la limite de 5 heures par semaine
- A la durée de travail quotidienne de travail effectif de 8h dans la limite de 2h par jour.

Lorsqu'il est fait application des dépassements de la durée quotidienne de travail effectif, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au de la durée quotidienne de 8h sont attribuées

Comptabilisation du temps de formation en CFA : Le temps passé en formation est comptabilisé comme du temps de travail.

Mon complément de réponse : L'article L. 3121-20 cible un dépassement possible de 13 h par semaine et non de 5h ... comme indiqué par Centre inffo

« Apprentis majeurs : La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires (art. L.3121-27) ;

- la durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour sauf dérogations (art. L. 3121-18);
- la durée maximale hebdomadaire du travail par semaine est de 48 heures (art. L. 3121-20) ;

Les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage sont soumis à la durée légale du travail et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, qu'ils soient en entreprise ou en CFA. Les excédents d'heure en CFA doivent être considérés comme des heures supplémentaires ».

#### Complément apporté par l'OPCO Atlas :

Normalement, la semaine s'apprécie du lundi 0h au dimanche 24h

En théorie, on « n'a pas le droit » de faire 33h certaines, et 37h d'autres, sauf pour les entreprises ayant des accords de modulation.

#### Compléments du service juridique de l'OPCOMMERCE

Les apprentis sont soumis aux règles applicables à l'ensemble des salariés, à condition que ces dispositions **ne viennent pas en contradiction** avec leur **statut de jeune en formation**.

Article L6222-23

*L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.*

Dès lors, le temps de travail d'un apprenti, qu'il soit mineur ou majeur, est de 35 heures par semaine sauf dispositions conventionnelles ayant prévu une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures.

S'agissant des **apprentis mineurs**, l'article L.3162-1 prévoit la possibilité de dépasser la durée hebdomadaire dans la limite de 5 heures par semaine et de celle quotidienne dans la limite de 2 heures par jour :

Article L6222-25 - Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019 - Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 13 (V)

*La durée du temps de travail de l'apprenti de moins de dix-huit ans est déterminée dans les conditions fixées à l'article L. 3162-1.*

*Conformément à l'article 46 II de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1er janvier 2019.*

Article L3162-1 - Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019 - Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 13 (V)

*Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.*

*Par dérogation au premier alinéa, pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'Etat, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, il peut être dérogé :*

*1° A la durée hebdomadaire de travail effectif de trente-cinq heures, dans la limite de cinq heures par semaine ;*

*2° A la durée quotidienne de travail effectif de huit heures, dans la limite de deux heures par jour.*

*Lorsqu'il est fait application des dépassements prévus aux 1° et 2° :*

*a) Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures sont attribuées ;*

*b) Les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent.*

*Pour les autres activités et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif fixées au premier alinéa peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.*

*La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.*

Les **apprentis majeurs** sont, quant à eux soumis, aux **mêmes règles** que les **autres salariés** de l'entreprise.

Le temps de travail d'un apprenti intègre le temps de formation théorique en CFA et pratique en entreprise. Ainsi, un apprenti est réputé suivre la formation dispensée en CFA puis, **pour le temps restant**, exécuter son travail pour le compte de son employeur **dans la limite de la durée du travail applicable dans l'entreprise**.

*Article L6222-24 Version en vigueur depuis le 01 mai 2008*

*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*

Concrètement, si la durée du travail au sein de l'entreprise est fixée à 35 heures hebdomadaires - durée légale du travail – et que tous les salariés de l'entreprise sont soumis à cette durée, les apprentis doivent travailler à hauteur de cette durée, le temps de formation en CFA et celui en entreprise étant considérés comme temps de travail.

Autre exemple, si la durée du travail dans l'entreprise est fixée à hauteur de 39 heures hebdomadaires, les apprentis seront également soumis à cette durée et bénéficieront, en cas de dépassement, du paiement des heures supplémentaires accomplies voire de jours de repos dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés.

Quelques points de vigilance :

**La durée quotidienne de travail** d'un salarié ne peut dépasser 10 heures sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans les cas d'un surcroît temporaire d'activité, urgence ou dans la limite de 12 heures en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise dès lors que ce dépassement est prévu par accord collectif.

*Article L3121-18 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)*

*La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :*

*1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ;*

*2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;*

*3° Dans les cas prévus à l'article L. 3121-19.*

*Article L3121-19 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)*

*Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.*

*Article D3121-4 - Création Décret n°2016-1553 du 18 novembre 2016 - art. 1*

*Le dépassement de la durée quotidienne maximale du travail effectif, prévue à l'article L. 3121-18, peut être autorisé dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :*

*1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;*

*2° Travaux saisonniers ;*

*3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.*

Les **temps de pause** doivent être d'une durée minimale de 20 minutes ou ceux prévus par accord collectif :

*Article L3121-16 - Version en vigueur depuis le 10 août 2016 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)*

*Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.*

*Article L3121-17 - Version en vigueur depuis le 10 août 2016 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)*

*Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.*

La **durée maximale hebdomadaire de travail** est de 48 heures

*Article L3121-20 - Version en vigueur depuis le 10 août 2016 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)*

*Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures*

Enfin, le **repos quotidien** doit être, sauf exceptions, au minimum de 11 heures consécutives (amplitude journalière maximale de 13 heures)

*Article L3131-1 - Version en vigueur depuis le 10 août 2016 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)*

*Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.*

Sous réserve du respect des dispositions conventionnelles (convention collective, accord collectif, de branche, d'entreprise ou d'établissement) et des dispositions du Code du travail, l'employeur peut décider de la mise en place d'une **modulation des horaires de travail de son apprenti**. Bien entendu, comme rappelé plus haut une telle modulation **ne peut pas avoir pour effet de priver l'apprenti de tout ou partie de sa formation en CFA**.

*Article L6221-1*

*Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.*

*L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.*

*L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.*

Et si une telle situation conduisait l'apprenti à effectuer des heures au-delà de la durée légale de travail ou celle conventionnelle, les dispositions des articles L.3121-28, L.3121-33 ou L.3121-36 trouveront à s'appliquer. En d'autres termes, l'apprenti aura droit au paiement des heures supplémentaires effectuées voire à des jours de repos.



Article L3121-28 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Article L3121-33 - Modifié par LOI n°2019-486 du 22 mai 2019 - art. 11 (V)

I.- Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;

2° Définit le contingent annuel prévu à l'article L. 3121-30 ;

3° Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue au même article L. 3121-30. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné audit article L. 3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés. L'effectif salarié et le franchissement du seuil de vingt salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité social et économique.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité social et économique.

II.- Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut également :

1° Prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;

2° Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.

III.- Une convention ou un accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement.

Conformément au XIV de l'article 11 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, les dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

Article L3121-36 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

#### 1.68.4 Dans le cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage

Je vous sollicite car je viens d'être interrogé par une jeune, actuellement dans un autre Etablissement en BTS Professions Immobilières en Apprentissage (1<sup>ère</sup> année). Elle aimerait basculer en BTS NDRC 2<sup>ème</sup> année en Apprentissage.

La passerelle entre les deux formations semble possible, néanmoins j'aimerais savoir s'il y a une démarche spécifique à réaliser pour s'en assurer, en plus du positionnement à réaliser à partir du dossier de positionnement pédagogique ci-joint ? Dans l'hypothèse où le positionnement est concluant au niveau pédagogique, comment s'assurer que la jeune pourrait passer son examen sans difficultés l'an prochain. Merci par avance pour votre réponse, qui nous sera très utile si nous rencontrons d'autres problématiques de ce type.

##### Les questions que la situation pose a priori

- Le choix du BTS NDRC au regard du parcours initial (BTS PI). Certes, quelques compétences en matière de relation client sont développées dans ce BTS mais elles sont très réduites et ne couvrent pas du tout les éléments phares du BTS NDRC (digitalisation, relation client à distance, animation de réseaux ...). Je pose l'hypothèse que l'apprentie a développé tout de même certaines de ces compétences dans son entreprise (qu'il s'agira de référencer dans le cadre du positionnement).
- Le CFA à mon sens devrait également vérifier lors de ce positionnement la cohérence du projet professionnel de l'apprentie par rapport au diplôme cible (BTS NDRC). Le taux de réussite au BTS PI ne devrait pas par exemple être un motif exclusif de ce changement d'orientation en cours de cycle.
- Enfin, et ce qui me paraît le plus important, l'entreprise que compte cibler l'apprentie correspond-elle réellement aux contenus du référentiel d'activités et de compétences du BTS NDRC ? A vérifier par le CFA.

##### La solution proposée

Le positionnement est la réponse adaptée pour répondre à ce type de situation. Le positionnement permet d'aménager la durée du contrat de travail mais également le contenu même du parcours de formation compte tenu du niveau initial de l'apprentie et des compétences développées dans son parcours antérieur. Pour plus de détail sur le positionnement pédagogique en apprentissage, dont un modèle de document type, se reporter à la page régionale internet dédiée. Par exemple, le lien depuis le site d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-pedagogique-en-apprentissage-vs-reglementaire-en-scolaire-et-en-formation-continue-123077> (point de vigilance : la version que vous comptiez utiliser est datée).

Toutefois, cet aménagement doit respecter les obligations réglementaires (par exemple, ne pas être inférieur à 6 mois). Et le CFA doit s'être assuré auprès du certificateur que cet aménagement est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme visé (ce qui est l'objet même de la démarche du CFA qu'il faut saluer). Je ne peux qu'encourager le CFA à se rapprocher de Véronique Wurster, IA-IPR d'économie gestion et en charge du suivi de ce diplôme, pour croiser avec elle les résultats du positionnement pédagogique.

Donc, dans cette situation et pour éviter tout risque de "décochage", compte tenu également des projets professionnels qui peuvent évoluer en cours de parcours et des passerelles à accompagner, le CFA peut :

- Procéder au positionnement de l'apprentie en faisant en sorte de mesurer les correspondances entre la formation suivie et validée pour certains modules ou enseignements, et le contenu du BTS NDRC. En l'occurrence, la nature de l'entreprise, la capacité du maître d'apprentissage à accompagner l'apprentie, les activités proposées à l'apprentie, et la capacité également du CFA à proposer un parcours de formation adapté sont autant de points déterminants pour juger de la recevabilité de la demande. Pour rappel, à l'examen du BTS NDRC, plusieurs épreuves professionnelles (E4 Relation client et négociation vente ou encore E6 Relation client et

animation de réseaux) s'appuient sur la constitution de dossiers professionnels relatant des activités professionnelles réelles, vécues ou observées. Considérant la durée réduite du contrat pour préparer ce BTS, la capacité de l'entreprise à proposer toutes ces activités professionnelles est déterminante. Si cela n'était pas le cas, le recours à une convention avec une autre entreprise (permis par le Code du travail) serait particulièrement délicat pour une durée de contrat aussi courte. Si au final le CFA juge qu'au regard du niveau de l'apprenti et des compétences développées au cours de son parcours initial, une entrée en formation en cours de cycle 2ème année) est possible, alors il peut procéder à la rédaction d'une convention tripartite dans lequel il indiquera le nombre d'heures par mois correspondant à une réduction de la durée de formation, et précisera les motifs ayant conduit à cette décision en détaillant les outils pédagogiques utilisés (tests de positionnement, diplômes ou partie de diplômes obtenus ayant permis une réduction de durée, expérience professionnelle retenue, ...). Le modèle de convention tripartite est disponible depuis la page régionale (ou directement à cette adresse : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24317/download>).

Le cas échéant, l'entrée en 1ère année pourrait être proposée.

- La durée du contrat sera alors calculée au prorata temporis. Pour plus de détails, se reporter à la fiche "Positionnement pédagogique et durées de formation" accessible depuis la page régionale (ou directement à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download> (cf page 14).

Un étudiant en 2ème année du DUT Gestion des entreprises et des administrations, option Finance et comptabilité, souhaiterait se réorienter le plus rapidement possible vers le BTS NDRC en apprentissage. Ce jeune étudiant a déjà trouvé son entreprise. L'étudiant a validé son S1, n'a pas validé son S2 et est en attente des résultats de son S3. La formation ayant débuté le 01/09/2021 et se terminant le 20/06/2023, est-il possible que l'étudiant intègre tout de même la formation et n'ait pas de problème au passage de son examen du fait de la période écourtée de formation ?

#### Les questions que la situation pose a priori

- Le choix du BTS NDRC au regard du parcours initial (DUT GEA option finance et comptabilité). Considérant l'option choisie, et si le BTS en apprentissage est toujours pour l'étudiant un objectif à court terme, les spécialités Gestion de la PME ou Comptabilité Gestion seraient plus appropriées. A vérifier par le CFA la cohérence du projet professionnel par rapport au diplôme cible.
- L'entreprise ciblée par l'étudiant correspond-elle réellement aux contenus du référentiel d'activités et de compétences du BTS NDRC ? A vérifier par le CFA.

#### La solution proposée

Le positionnement est la réponse réglementaire adaptée pour répondre à ce type de situation. Le positionnement permet d'aménager la durée du contrat de travail compte tenu du niveau initial de l'apprenti et des compétences développées dans son parcours antérieur (cf la fiche ressource en PJ). Toutefois, cet aménagement doit respecter les obligations réglementaires (par exemple, ne pas être inférieur à 6 mois). Et le CFA doit s'être assuré auprès du certificateur que cet aménagement est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme visé (ce qui est l'objet même de la démarche du CFA qu'il faut saluer).

Dans cette situation, et pour éviter tout risque de "décrochage", compte tenu également des projets professionnels qui peuvent évoluer en cours de parcours et des passerelles à accompagner, le CFA peut :

- Procéder au positionnement de l'apprenti (voir les points de vigilance dans le paragraphe précédent), en faisant en sorte de mesurer les correspondances entre la formation suivie et validée pour certains modules, et le contenu du BTS NDRC. En l'occurrence, la nature de l'entreprise, la capacité du maître d'apprentissage à accompagner l'apprenti, les activités proposées à l'apprenti, et la capacité également du CFA à proposer un parcours de formation adapté sont autant de points déterminants pour juger de la recevabilité de la demande. Si le CFA juge qu'au regard du niveau de l'apprenti et des compétences développées au cours de son parcours initial, une entrée en formation en 1ère année en cours de cycle est possible, alors il peut procéder à la rédaction d'une convention tripartite dans lequel il indiquera le nombre d'heures par mois correspondant à une réduction de la durée de formation, et précisera les motifs ayant conduit à cette décision en détaillant les outils pédagogiques utilisés (tests de positionnement, diplômes ou partie de diplômes obtenus ayant permis une réduction de durée, expérience professionnelle retenue, ...).
- La durée du contrat sera alors calculée au prorata temporis. Si la date de début du contrat est fixée au 20 janvier 2022 pour une date de fin de contrat fixée au 20 juin 2023 (soit 17 mois), la durée sera de :  $17 \times 1350 / 24 = 956$  h. Ce volume horaire étant un minimum, et le CFA jugera sa possibilité de pouvoir compléter si besoin ce volume horaire par des modules adaptés à la situation de l'apprenti (approfondissements / renforcement / ...).

La DEC nous adresse en pièces jointes les documents suivants dans le cadre des procédures d'inscription des candidats aux examens :

- Notice explicative demande de positionnement
- Dossier de positionnement (au format Word)
- Demande de dérogation stages non conformes (au format Word)

Merci de nous éclairer sur l'utilité de ces documents pour notre centre de formation.

Le positionnement réglementaire est obligatoire en formation initiale sous statut scolaire et en formation continue dès l'instant où un aménagement de la durée du parcours de formation est proposé (réduction ou allongement).

Les pièces qui sont demandées ne concernent que ces publics. Si vous n'inscrivez à la session 2022 que des apprentis, cela ne vous concerne pas.

Par contre, vous aurez à produire certaines pièces lors de l'inscription et/ou avant les examens notamment de type : contrat d'apprentissage, attestation de respect du volume horaire d'enseignement minimum en CFA.

Vous trouverez dans la page régionale dédiée à l'information et au contrôle pédagogique des formations par apprentissage une fiche très exhaustive sur cette question du positionnement, et surtout du positionnement en apprentissage et des durées de formation.

La page régionale accessible [en cliquant ici](https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pédagogique-122119) ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pédagogique-122119>

Positionnement et les durées de formation en OF-CFA (tout savoir sur le positionnement pédagogique en apprentissage, sur les grilles horaires dans des formations préparant à des diplômes de l'Education nationale, sur les conditions pour l'inscription d'un(e) apprenti(e) à un examen ...). [MCP - Positionnement et durées de formation](#)

Je suis interpellé ce jour par le service des examens et concours de l'académie de Nice au sujet de deux vos apprentis

- 1er cas : (...), apprenti en 2ème de BTS NDRC au sein de votre CFA en tant qu'employeur . Je note que cet apprenti était l'an passé au CFA (...) en BTS MCO.
- 2ème cas : (...), apprentie en 2ème année de BTS GPME au sein de l'entreprise (...). Je note que cette apprentie était l'an passé étudiante en BTS SAM au lycée (...).

1er cas :

En l'état, la candidature de cet apprenti pour l'examen au BTS NDRC en 2022 n'est pas recevable. Je vous invite donc à proposer un avenant au contrat d'apprentissage pour une présentation de votre apprenti à la prochaine session d'examen, soit en 2023.

Explications détaillées :

Le CERFA comporte plusieurs irrégularités, mineures et majeures

- il est mentionné CFA d'entreprise ce qui n'est pas le cas -cf à cette adresse ce qu'est un CFA d'entreprise : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/kit-ouvrir-votre-propre-centre-de-formation-d-apprentis-cfa>)
- un avenant a semble-t-il été signé en novembre 2021 (alors qu'il y a eu rupture du contrat d'apprentissage).
- le début d'exécution du contrat indique novembre 2021 et une date de conclusion du contrat le 30 avril 2022. Or, le cycle de formation démarre le 2 août 2021 et se termine le 30 juin 2022.
- il est mentionné une durée de 675 h de formation en CFA. Or, l'apprenti est entré en novembre 2021 mais son contrat s'arrête le 30 avril 2022. Même s'il s'agissait d'une erreur, considérant le début des épreuves en mai, et sachant que des compléments d'heures (révision, préparation - accompagnement des apprentis avant les examens...) sont généralement proposés pendant la période d'examen qui démarre en mai généralement, il ne vous est pas possible d'atteindre ce seuil minimum. D'autant plus si à la lecture du courrier de l'apprenti, il est mentionné un rythme d'alternance de 2 jours en entreprise et 3 jours en CFA (dont un jour pour suivre les cours de 1ère année en enseignement professionnel).
- **La réduction de la durée du contrat en un an en BTS NDRC ne s'appuie sur aucun positionnement et sur aucune convention tripartite annexée au CERFA.** La convention tripartite n'aurait pas été nécessaire dans le cas d'une rupture de contrat et la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage pour achever un même cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage (en l'occurrence le BTS MCO). - cf dans la fiche ressource en PJ, page 11 notamment.
- Je vous précise également que toute convention tripartite prévue au dernier alinéa de l'article L. 6222-7-1 doit être conclue dans tous les cas sans préjudice du respect des obligations fixées par l'organisme certificateur pour l'inscription au diplôme ou titre à finalité professionnelle mentionné dans le contrat d'apprentissage (Article du code du travail R6222-8).

2ème cas :

De même, en l'état, la candidature de cette apprentie pour l'examen au BTS GPME en 2022 n'est pas recevable. Je vous invite donc à proposer un avenant au contrat d'apprentissage pour une présentation de votre apprentie à la prochaine session d'examen, soit en 2023.

Explications détaillées :

- un avenant a semble-t-il été signé en novembre 2021 (alors qu'il y a eu rupture du contrat d'apprentissage).
- il n'est pas mentionné l'entrée en formation de l'apprentie : novembre 2021 ?
- surtout, je note aucun positionnement ni convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage. Une mixité de parcours, un an sous statut scolaire puis un an sous statut d'apprenti est tout à possible et même souvent encouragée, mais pour un même cycle de formation et un même diplôme.

Si la majorité de vos apprentis peut prétendre logiquement à une réduction de la durée du contrat d'apprentissage, car titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur, cela n'est effectivement pas le cas pour deux de vos apprentis : (...), uniquement titulaires du DNB.

Vous indiquez dans la convention tripartite que le niveau initial de l'apprenti justifie cette réduction de la durée du contrat. **Pourriez-vous je vous prie me préciser sur quelle(s) base(s) se fonde ce positionnement ?** Un apprenti sans diplôme ne peut en principe prétendre à une réduction de son contrat d'apprentissage.

(Réponse du CFA)

Notre positionnement se fonde sur l'article R6222-6 qui nous demande d'évaluer le niveau initial de l'étudiant préalablement à l'allongement ou à la réduction de la durée du contrat d'apprentissage.

Lors de l'entretien de sélection, nous avons évalué le niveau initial de Mme (...). Cette apprentie a effectué une première année du CAP Pâtisserie en 2019, une première année du CAP Accompagnant Éducatif Petite Enfance en 2020 puis par une remise à niveau réalisé à .... en 2021 juste avant son entrée au sein de notre établissement.

Lors de l'entretien de sélection, nous avons évalué le niveau initial de Mme (...). Cette apprentie a effectué une année de terminale au lycée (...) en 2018/2019. Elle a également fait un service civique en 2019/2020.

Pour ces deux apprenties nous avons jugé leur niveau suffisant

(Réponse du coordonnateur)

Je note les éléments qui vous ont conduit à la réduction de la durée du contrat d'apprentissage, pour les deux apprenties sans diplôme. Je me permets de préciser que ces éléments auraient toute leur place dans la convention tripartite. Dans le modèle national

([https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=RXAkPiH46HPfBr9nv5wqlvKSk5AJ5\\_K4MfKeTuWgLS=](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=RXAkPiH46HPfBr9nv5wqlvKSk5AJ5_K4MfKeTuWgLS=)), il existe une partie qui n'est pas reprise dans votre document et qui mériterait à mon sens de l'être :

L'article 4 - Justification de cet aménagement (cf en bas de ce message).

#### Article 4 : Justification de cet aménagement

Explicitiez précisément les motifs ayant conduit à cette décision en détaillant les outils pédagogiques utilisés (test de positionnement, diplôme ayant permis une réduction de durée, expérience professionnelle retenue ...):

---



---



---



---

Nous avons deux situations d'apprentis que nous vous soumettons

Cas n°1 : élève entrant en Terminale en apprentissage après avoir fait ses classes de 2<sup>nd</sup>e et de 1<sup>ère</sup> sous statut scolaire. Nous signons donc un contrat d'apprentissage du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 30 juin 2022. Le contrat dure 10 mois, le cycle de formation également.

Cas n°2 : élève entrant en 1<sup>ère</sup> en apprentissage après avoir fait sa classe de 2<sup>nd</sup>e sous statut scolaire. Nous signons un contrat du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 30 juin 2023, le contrat dure donc 22 mois (et non 24).

Combien d'heures min. d'enseignement faut-il prévoir et la convention tripartite est-elle obligatoire dans les deux cas ?

Le calcul des horaires se fait au prorata-temporis (pour plus de précisions, se reporter à la fiche ressource « [Positionnement et durées de formation](#) » - page 11

Cas 1 :  $675 * 10 / 12 = 562,50$  heures de formation pour un contrat de 10 mois.

Cas 2 :  $1350 * 22 / 24 = 1237,50$  heures pour un contrat de 22 mois.

Dans les deux cas d'aménagement de la durée du contrat, la convention tripartite est requise, et doit être annexée au CERFA (cas de durée du contrat ou de la période d'apprentissage est 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 de (... - cf plus bas).

#### Le sujet des conventions triparties

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020

« La convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat est conclue sans préjudice du respect des obligations fixées par l'organisme certificateur pour l'inscription au diplôme ou titre à finalité professionnelle mentionné dans le contrat d'apprentissage ».

Arrêté du 14 septembre 2020

Arrêté portant modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage

« Le CFA a procédé à une évaluation des compétences de l'apprenti conduisant à une réduction ou un allongement de la durée de formation. La durée initiale du cycle de formation pour l'obtention du diplôme ou titre professionnel visé dans le contrat d'apprentissage est de ... heures. **Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé** ».

Modèle de convention tripartite accessible [en cliquant ici](#).

Décret 2020-372 du 30 mars 2020  
Art. L. 6222-11

Art. L6222-12-1

Art. L6222-37  
Art. L6222-40

Art.  
R6222-23-1

« Cette convention n'est pas requise dans les cas suivants :

- la prolongation d'un contrat d'apprentissage en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret (en attente).

- lorsque l'apprenti a débuté un cycle de formation en apprentissage sans avoir signé un contrat d'apprentissage,
- lorsque la durée du contrat est aménagée pour une personne handicapée,
- lorsque la durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau,

Pour les personnes en situation de handicap et les sportifs de haut niveau, la durée du contrat peut être portée à 4 ans.

- lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage. Dans ce cas, il peut être dérogé à la durée minimale du contrat d'apprentissage et à la durée minimale de formation en CFA ».

Art. L6222-7-1  
Art. R6222-9  
Art. R6222-10  
Art. R6222-23-1

« La convention tripartite de réduction ou d'allongement qui fixe la durée de formation est prévue dans les cas suivants :

- si la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est 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, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. 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. Cette possibilité est prévue au troisième alinéa de l'article L6222-7-1 du Code du travail.
- pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant. Cette possibilité est prévue au troisième alinéa de l'article R6222-10 du Code du travail.

Il semblerait que certains établissements proposent d'effectuer le BTS Métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie en contrat d'apprentissage sur 1 année seulement pour les élèves déjà titulaires d'un CAP ECP et d'un BAC PRO ECP. Confirmez-vous la faisabilité d'un tel rythme ?

(Réponse en concertation avec la DIEC)

Premièrement

Les apprentis, comme les scolaires et même les candidats sous statut formation continue doivent détenir le diplôme du baccalauréat pour entrer en formation de BTS.

Seuls les candidats qui s'inscrivent sous le statut "expérience professionnelle" 3 ans peuvent s'inscrire sans condition de titre ou diplôme.

Deuxièmement

L'arrêté du 14 septembre 2020 sur les aménagements des parcours de formation spécifique, spécifique dans l'objet de la convention tripartite : « Le CFA a procédé à une évaluation des compétences de l'apprenti conduisant à une réduction ou un allongement de la durée de formation. La durée initiale du cycle de formation pour l'obtention du diplôme ou titre professionnel visé dans le contrat d'apprentissage est de ... heures. Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé ».

Un candidat ne pouvant faire valoir que l'obtention au maximum d'un diplôme de niveau 4 n'est pas une condition suffisante pour demander une réduction d'un contrat d'apprentissage en un an. Cet aménagement n'est pas compatible avec l'inscription à l'examen de BTS.

Un candidat qui justifie uniquement d'un bac professionnel peut s'inscrire à un BTS, à condition qu'il respecte la durée de formation fixée par le Ministère certificateur qui est de 1350 heures de formation pour un apprenti.

Dès lors, si un candidat n'a pas cette durée de formation, la DIEC est en droit de refuser de l'inscrire car il ne respecte pas ce seuil minimum.

### 1.68.5 Dans le cas d'apprentis en mixité de parcours

Notre établissement propose depuis de nombreuses années le BTS (...) sous statut scolaire et nous travaillons à la possibilité d'accueillir en son sein des apprentis. Plusieurs questions sont ressorties lors de nos séances de travail, je vous les soumets (...)

- Dans le cas où nous ne proposons la mixité uniquement en 2ème année de formation, devons-nous obligatoirement atteindre les 675 heures de formation ou pouvons-nous en prévoir moins étant donné que les étudiants auront été sous statut scolaire l'année précédente ? La question se pose car l'année se terminant tout début mai pour les 2ème année, nous n'arrivons pas à trouver assez de temps de formation sur une alternance.
- Les alternants sont-ils comptabilisés dans l'effectif pour les dotations horaires (notamment pour le dédoublement des groupes) ?
- Une journée de formation est-elle comptabilisée pour 7 heures de formation ou 8 heures ?

Je souhaite préciser que le [dépliant régional accessible à tous les EPLE publics et privés](#) spécifie le nom d'un inspecteur en charge d'accompagner le développement de la mixité des publics, pour le public toutefois. Elle se trouve actuellement en arrêt maladie et je propose de fait de vous apporter les réponses suivantes à vos questions :

- D'emblée, je souhaite vous dire que j'ai apporté des réponses à ces questions, dans le document régional intitulé [Étude de cas](#) (sorte de Foire aux questions). En tapant "mixité" dans la barre de recherche (ou depuis le clavier : Ctrl+F), vous trouverez ces réponses.
- En substance, le volume horaire min. d'enseignement en CFA est calculé en fonction de la durée du contrat. Si le contrat porte sur un an, le volume horaire min. d'enseignement en CFA sera de 675 heures. S'il est plus court ou plus long, il sera calculé au prorata temporis. Je vous invite à consulter la fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)" relativement exhaustive sur le sujet.
- La 2ème question relève strictement du fonctionnement des établissements privés sous contrat et la DEP. Je peux simplement vous dire qu'à ce jour, les apprentis ne sont pas comptabilisés dans les effectifs pour le calcul de la DGH dans les établissements publics. Vous dire également que c'est l'une des propositions des conclusions des GT réforme de la voie professionnelle : "8. Développer la mixité des parcours avec comme levier la prise en compte des apprentis en Lycée Pro dans la DGH (GT1 - 4.4.1)".
- Pour les volumes horaires journaliers, la règle relève du code du travail. Vous trouverez tout le détail dans le [Guide régional Apprentissage](#) (onglet recherche "horaires" - Partie : "Précis sur le temps de travail en entreprise et les horaires de travail"). Je souhaiterais simplement vous alerter sur les risques que pourrait présenter un gonflement "artificiel" du volume horaire journalier pour atteindre le seuil min. de volume horaire d'enseignement en CFA sur : l'absentéisme, les conditions d'enseignement (pour les apprentis) et de travail (pour les formateurs), ... et qu'il y a sans doute lieu de trouver d'autres solutions alternatives comme des semaines dédiées à des formes d'accompagnement collectif et individuel échelonnées durant le parcours de formation, des compléments de formation proposés en FOAD, ...
- Une occasion qui m'est donnée de rappeler à mon sens l'importance de la priorité n°4 fixée à tous les acteurs de l'apprentissage (y compris ceux intervenant en mixité de public) en prévision de la rentrée 2023, celle consacrée à la formalisation de tableaux stratégiques de formation par compétences (pour rappel dans le document [FIL ROUGE 2022-2023](#)). Pour en finir avec les progressions disciplinaires construites indépendamment les unes des autres, uniquement portées sur les savoirs associés (sans référence aux compétences), sans programmation dans le temps et dans l'espace de ces compétences comme base de la co-formation / co-développement des compétences entre entreprise et CFA. Tout le détail dans les FILS d'actualité qui souvent mettent en avant cette priorité, et dans la fiche pratique [Construction d'un TSF. Cet enregistrement de 30 mn](#) explicitant les éléments de contexte qui fondent l'importance de ces TSF peut également vous aider et aider vos équipes... le prochain FIL devrait l'évoquer.

Nous sommes un CFA et avons une question pour une jeune apprentie qui est en classe de terminale BAC PRO (...) dans notre structure. Elle a effectué ses 2 premières années de formation dans un autre lycée privé en formation initiale et dans le même bac pro, pourriez-vous m'indiquer le volume horaire minimal qu'elle doit effectuer compte tenu de sa scolarité passée ? Est-ce quand même 675 h ?

Le volume horaire min. d'enseignement en CFA est fonction de la durée du contrat. Si effectivement, le contrat d'apprentissage porte une durée de 12 mois, le volume horaire min. à respecter sera de 675 h.

Pour plus de détails sur le sujet, je vous invite à vous reporter sur la fiche ressource "Positionnement en apprentissage" relativement exhaustive sur le sujet (Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download>).

Dans le cas de votre apprentie, qui change de statut au cours de son parcours de formation, passant de scolaire à apprenti en 3ème année de bac pro, et dans le cas où elle rejoindrait un cycle de formation préparant au même diplôme et démarré deux ans auparavant, vous pouvez

indiquer dans le CERFA :

**Rubrique Apprenti**

Situation avant contrat : 1

Parcours :

Diplôme : 44

Dernière année suivie : 21

**Rubrique Le contrat**

Type de contrat : 11

**Rubrique Formation**

Date de début d'exécution : 01/09/2022 (à adapter en fonction de la date exacte)

Date de début du cycle : 01/09/2019 (à adapter en fonction de la date exacte)

Volume horaire : 1850 h

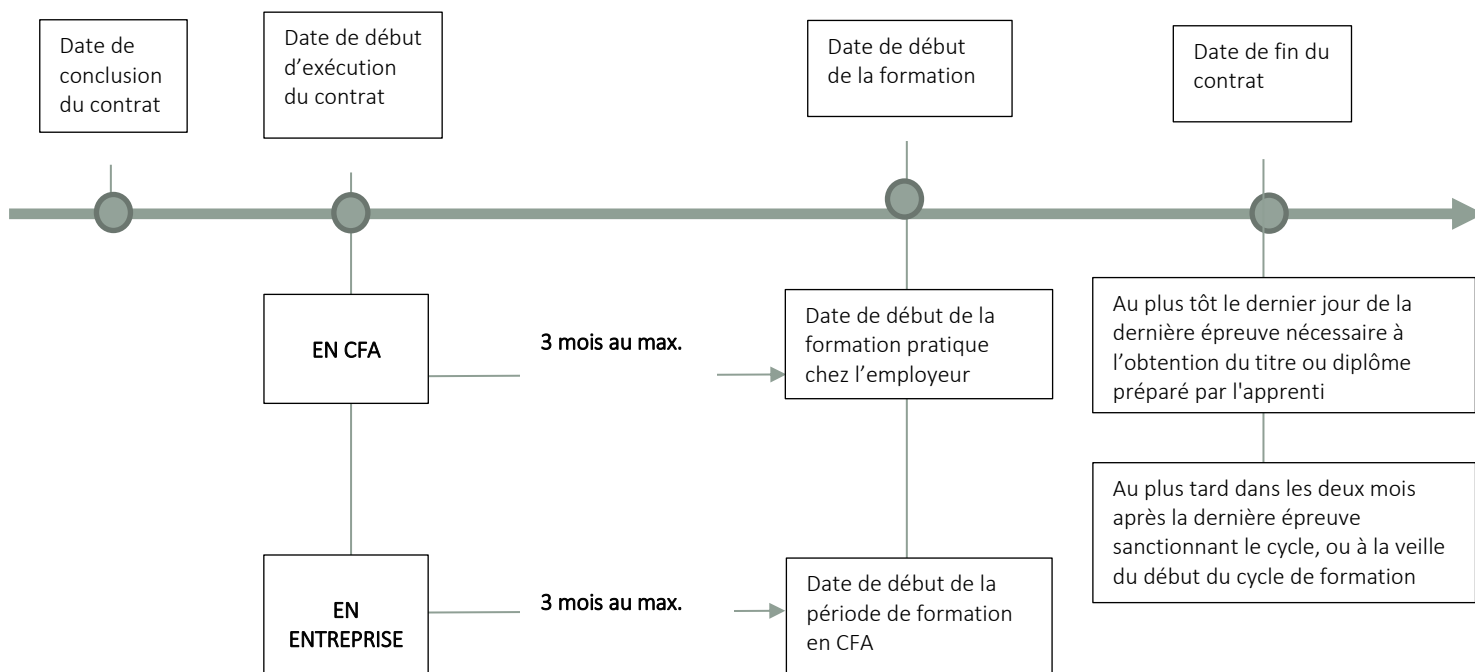
1.68.6 Dans le cas d'apprentis sans entreprise

Je souhaiterais savoir ce qu'il faudrait indiquer dans le CERFA d'un apprenti ayant commencé sa formation en CFA début septembre sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (sans entreprise) et trouvant une entreprise en octobre voire en novembre .....

- ⌘ « Par dérogation à l'article L. 6222-12, toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et
- Article L6222-12-1 ⌘ justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par
- ⌘ un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois.
- ⌘ Elle bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le centre de formation d'apprentis dans lequel elle est inscrite l'assiste dans la recherche d'un employeur. Les coûts de formation correspondants peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences selon des modalités déterminées par décret.
- ⌘ **A tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer 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 ».**

Dans le CERFA, il s'agira de cocher dans la partie « Situation avant contrat », le numéro 7 « En formation au CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, avant signature d'un contrat d'apprentissage (L6222-12-1) ». Pour le volume horaire en CFA, il sera calculé au prorata-temporis. Par exemple, si la date d'exécution du contrat est fixée au 1<sup>er</sup> décembre pour un démarrage du cycle de formation le 1<sup>er</sup> septembre (date limite – cf infra extrait de la fiche ressource « [Positionnement et durées de formation](#), page 10) et une fin de contrat programmée le 31 août N+2, le volume horaire min. d'enseignement en CFA sera de : 1181 h (1350 x 21 / 24).

Cela pourrait se résumer au schéma suivant :



1.68.7 Dans le cas d'apprentis redoublants

Je vous contacte à propos du cas d'une alternante en devenir dans notre CFA qui a déjà passé l'intégralité des UE de son diplôme de DCG en initial. Elle souhaite commencer un contrat en septembre pour passer une UE de DCG, suite à son échec en initial. Dans ce cas, le contrat courra jusqu'en juin 2024 pour lui permettre de passer ses examens, soit une durée de 10 mois. L'UE en question représente 150h de formation, et le volume de formation n'atteint donc pas 25% du contrat. Le contrat est-il réalisable ? Si oui, comment ?

Le diplôme du DCG (Diplôme de Comptabilité et de Gestion - RNCP35526), de niveau 6, est composé de 13 UE.

Le volume horaire min. d'enseignement en CFA n'étant pas défini dans le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 pour le DCG et le DSCG, c'est bien la règle de droit commun qui s'applique, soit au min. 25% de la durée totale du contrat.

Dans les cas que vous exposez, et sur la base horaire du contrat de 1600 h pour trois ans, la durée min. d'enseignement sera de 400 h en CFA par an, et 334 h pour 10 mois **a minima**.

Ce volume horaire doit cibler bien entendu l'UE non validé, mais il vous revient, à la suite du positionnement pédagogique du postulant à l'apprentissage, d'individualiser le parcours de formation en proposant des modules complémentaires.

Par exemple en ciblant :

- Les UE validés mais dont les résultats à l'examen montrent à l'évidence quelques lacunes pouvant nuire à la poursuite de ses études en DSCG par exemple ;
- Des modules portant sur la dimension "initiale" de la formation par apprentissage (notamment son volet éducatif ...) ;
- Plus encore, des contenus relatifs au projet personnel et professionnel de l'apprenti (autre cas par exemple si son projet n'est pas de poursuivre en DSCG mais de trouver un emploi) - Cf l'indicateur 29 du référentiel QualiOpi

**Indicateur n°29** 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.

Dans tous les cas, la postulante à l'apprentissage ne peut entrer en DSCG car :

- Un contrat d'apprentissage ne peut porter que sur un seul diplôme ;
- L'inscription au DSCG est conditionnée.

Extrait Maison des examens (<https://siec.education.fr/examens/dcg-dscg/inscription-dcg-dscg-324.html>)

"Pour vous inscrire au DSCG en tant que candidat(e) individuel(le), vous devez répondre à l'une des conditions suivantes :

- Avoir le diplôme de comptabilité et de gestion (DCG).
- Avoir le diplôme d'études comptables et financières (DECF).
- Avoir un master ou un diplôme conférant le grade de master délivré en France ou dans un autre État membre de l'Espace européen de l'enseignement supérieur.
- Un titre ou diplôme admis en dispense du DCG ([arrêté du 26 mars 2008 publié au JO du 2 avril 2008](#))".

Une collègue me questionne au sujet de votre mail (alerte concernant les volumes horaires d'enseignement en CFA dans le cas d'apprentis redoublants) :

- Une étudiante en apprentissage déjà titulaire d'un BTS va être dispensée de passer certaines matières du BTS Comptabilité et Gestion (CEJM, CGE et Anglais). Elle a réalisé une convention tripartite de réduction d'heures et arrive à 879h au lieu des 1350h sur 24 mois. Est-ce la bonne démarche ?
- Ces dispositions concernent-elles aussi les contrats de professionnalisation ?

Des confusions existent.

La page régionale "Positionnement" (l'accès par exemple depuis le site de l'académie d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-pedagogique-en-apprentissage-vs-reglementaire-en-scolaire-et-en-formation-continue-123077>) doit être votre page de référence pour ces questions. Dont la fiche ressource "Positionnement et durées de formation" (accessible depuis le lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download>). En page 9, il est fait référence au décret du 30 mars 2020 qui indique que la convention tripartite n'est pas requise dans le cas d'une prolongation du contrat d'apprentissage en cas d'échec à l'obtention d'un diplôme ou du tp visé.

**« Cette convention n'est pas requise dans les cas suivants :**

- Décret 2020-372 - la prolongation d'un contrat d'apprentissage en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé du 30 mars 2020 En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée Art. L. 6222-11 d'un an au plus :
- 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- Art. L6222-12-1 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret (en attente).
- Art. L6222-37 - lorsque l'apprenti a débuté un cycle de formation en apprentissage sans avoir signé un contrat d'apprentissage,
- Art. L6222-40 - lorsque la durée du contrat est aménagée pour une personne handicapée,
- lorsque la durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau, Pour les personnes en situation de handicap et les sportifs de haut niveau, la durée du contrat peut être portée à 4 ans.
- Art. R6222-23-1 - lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage. Dans ce cas, il peut être dérogé à la durée minimale du contrat d'apprentissage et à la durée minimale de formation en CFA ».

Il vous suffit de noter dans le contrat d'apprentissage correspondant à cette prolongation, dans la partie "LE CONTRAT" :

Sous-partie : "Avenant : modification des conditions du contrat"

33 - Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti.

Le volume horaire min. d'enseignement à respecter sera calculé au prorata-temporis (dans la même fiche ressource "Positionnement et durée de formation"). Voir toute l'explication si besoin en page 15.

Je ne comprends pas par exemple pourquoi vous indiquez une durée de 24 mois alors qu'il s'agit d'une prolongation du contrat suite à un échec à l'examen, donc la durée devrait être de 12 voire de 10 mois. Pour une durée de 12 mois, le volume horaire min. d'enseignement en CFA sera de 675h .... pour 10 mois, 562,5 h ....

D'autres dispositions s'appliquent pour les contrats de professionnalisation. Et pour que cela soit le plus clair possible, je vous invite à consulter la fiche ressource qui explicite les différences entre les deux contrats d'alternance. La fiche est accessible depuis le portail régional "Apprentissage", depuis la page "Information et contrôle pédagogique". Extrait et lien direct : "Pour tout comprendre des différences entre les deux contrats d'alternance, et des obligations du contrat d'apprentissage ...

[MCP - Différences entre contrats alternance \(Mise à jour 30 juin 2022\)](#)

Au-delà, je vous conseille vivement d'avoir une lecture très transversale et rapide de l'ensemble des pages accessibles depuis le portail régional Apprentissage, et de l'ensemble des ressources à disposition pour repérer celles qui vous semblent plus importantes que d'autres ...

A la suite de votre message concernant le respect des volumes horaires en cas de redoublement sur les diplômes Education nationale, nous sommes interrogés par la responsable de la filière DCG au regard de la situation particulière de ce diplôme du fait du découpage du référentiel en UE. Pouvez-vous nous apporter un éclairage sur le point évoqué ci-dessous ?

Quelle analyse pour le DCG-DSCG ?

Les apprentis doivent présenter 13 UE à l'examen du DCG sur 3 ans. Si au moment du redoublement ils ne souhaitent représenter que 1 ou 2 UE, cela ne fait que 150 à 300 heures de cours. Cela signifie que pour redoubler en apprentissage, ils devraient suivre d'autres cours pour arriver aux 400 heures (1600\*25%), sans pour autant présenter l'examen qu'ils ont déjà....

Où que je peux les inscrire à d'autres cours de DSCG pour compléter le volume horaire ?

Le volume horaire min. d'enseignement en CFA n'étant pas défini dans le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 pour le DCG et le DSCG, c'est bien la règle de droit commun qui s'applique soit au min. 25% de la durée totale du contrat.

Dans les cas que vous exposez, et sur la base horaire du contrat de 1600 h, la durée min. d'enseignement sera de 400 h en CFA.

Ce volume horaire doit cibler bien entendu les UE non validés, et dans le cas où la somme des UE à préparer n'atteint pas cette base minimale, il vous revient d'individualiser le parcours de formation en proposant des modules complémentaires, par exemple sur la dimension "initiale" de la formation par apprentissage (volet éducatif ...) et plus encore sur des contenus relatifs au projet personnel et professionnel de chaque apprenti

Cf l'indicateur 29 du référentiel QualiOpi

[Indicateur n°29](#) 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.

Si le projet de l'apprenti est de poursuivre en DSCG, et si le candidat est volontaire, vous pourriez tout à fait envisager de proposer des contenus spécifiques à ce diplôme .... et à l'extrême, proposer un aménagement de la durée du prochain contrat d'apprentissage en DSCG compte tenu du positionnement et de la prise en compte du suivi de ces formations

Je vous sollicite afin de savoir si les candidats apprentis de BAC ou BTS qui ont échoué à l'examen peuvent redoubler (avec une prorogation de contrat) tout en effectuant moins d'heures de formation en CFA. En effet, les candidats en CAP/BP ont la possibilité de faire au minimum 240 heures par an en cas de redoublement (enfin...si la loi n'a pas changé). Les candidats en BTS ou en BAC PRO ont-ils cette même possibilité que les CAP? Et si oui, y a-t-il, à l'instar des CAP/BP, un nombre minimum d'heures de formation à réaliser en CFA?

**Je souhaiterais vous alerter sur le risque que vous prenez à faire référence à un article abrogé ....**

Questionné depuis plusieurs jours sur le sujet des redoublants en apprentissage, je souhaiterais vous alerter sur la référence dans certains sites à des articles du Code du travail pourtant abrogés suite à la publication de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

C'est le cas par exemple de [l'article R6233-53](#).

De fait, certains CFA avaient coutume d'appliquer ce principe valable avant la Loi : « L'horaire minimum prévu à l'article [L. 6233-9](#) ne peut être inférieur à 240 heures par an en cas de prolongation de l'apprentissage pour une durée d'une année ».

Or, d'autres dispositions ont été fixées depuis la promulgation de la Loi.

S'agissant des volumes horaires d'enseignement, l'article L6211-2 précise : « La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23. **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 ».**

S'agissant du Ministère de l'Education nationale en tant que Ministère certificateur, le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 définit de manière très précise les volumes horaires min. d'enseignement en CFA

« Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :

- CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1an)
- Mention complémentaire : 400 heures (1 an)
- Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)
- BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)

Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage ».

Les volumes horaires min. d'enseignement en CFA sont donc calculés en fonction de la durée du contrat d'apprentissage :

- Pour des contrats de 12 mois : 400 h en CAP, MC, BP / 675h en bac pro, BMA et BTS.
- Pour des contrats par exemple de 10 mois : 333h en CAP, MC, BP / 562h en bac pro, BMA et BTS (prorata-temporis). Etc.

La fiche ressource régionale intitulée "Positionnement en apprentissage et durées de formation" à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download> (et en particulier la page 19) propose des compléments qu'il me semble utile et nécessaire de partager de nouveau :

**"Le cas particulier des dispenses d'unités à l'examen"**

Un OF-CFA est en droit de proposer un programme de formation restreint aux disciplines et dispositifs d'enseignement relevant des unités pour lesquelles il est inscrit à l'examen, mais dans le respect des volumes horaires d'enseignement fixés par décret par le Ministère certificateur.

Nota bene : Toute dispense d'épreuves est à vérifier auprès du rectorat (service des examens et concours), dans le doute et pour éviter toute mauvaise surprise au moment de l'inscription de l'apprenti à l'examen.

En CAP ou encore en baccalauréat professionnel plus particulièrement, la dispense d'épreuves de l'enseignement général ne signifie pas pour autant la maîtrise suffisante par tous les apprentis des connaissances et compétences nécessaires et suffisantes en français et en mathématiques – physique – chimie pour réussir le diplôme, et plus encore leur insertion professionnelle ou leur poursuite d'études.



De manière plus générale, toute dispense d'épreuves à l'examen ne signifie pas pour autant que l'apprenti, à la suite de son positionnement, n'a pas besoin d'approfondir voire de consolider certains apprentissages. C'est le cas notamment des enseignements généraux, le cas le plus fréquent de dispenses, pour développer des compétences plus transversales (« soft skills ») et sécuriser les continuités de parcours. Aussi, le contenu du programme de formation, au-delà des épreuves à présenter à l'examen, tiendra compte du parcours antérieur de l'apprenti, de son niveau initial, des éventuels besoins qui en découleraient et de son projet personnel et professionnel (résultant du positionnement, obligatoire à l'entrée en apprentissage) (...).

Je souhaite enfin rappeler que le document préparatoire de la rentrée 2022 ([FIL ROUGE 2022-2023](#)) souligne dans sa première page, un objectif fixé dès février 2022 :

« Pour les inscriptions à la prochaine session d'examen (2023), tous les CFA sont informés des dispositions suivantes :

- *Aucun CERFA ne respectant pas les volumes horaires minimum d'enseignement en CFA ne sera désormais accepté par le rectorat.*
- *Tout aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) ne faisant pas l'objet de la signature d'une convention tripartite (dans le respect des dispositions du décret 2020-372 du 30 mars 2020) sera refusé ».*

J'ajoute le point suivant : Par ailleurs, tout contrat d'apprentissage ne respectant pas ce volume horaire min. d'enseignement en CFA pourrait être assimilé à du travail dissimulé et être requalifié en contrat de travail de droit commun (CDI).

## 1.69 Conditions de concordance entre entreprise et référentiel du diplôme

### 1.69.1 Cas particuliers – [Mise à jour 8 décembre 2023](#)

Me confirmez-vous que je peux utiliser la convention tierce entreprise pour formaliser une mise à disposition dans le cas d'une fermeture saisonnière d'un restaurant (1 mois) ou existe-t-il un document spécifique pour les apprentis.

Tout à fait – cf la fiche ressource [Positionnement pédagogique en apprentissage](#) et la fiche qualité pédagogique Indicateur 4 et 8 ([Positionnement pédagogique](#)) : Fiche [Q4-8E11-15](#)

Je fais suite à notre appel téléphonique de la matinée à propos d'une apprentie de notre CFA, inscrite en deuxième année de BTS CJN, qui a l'opportunité de signer un contrat d'apprentissage avec un cabinet d'avocat traitant du droit des affaires, droit fiscal et droit immobilier. Ses missions seraient intéressantes et en lien avec le référentiel (...).

Je vous transmets le TSF réalisé pour cette apprentie, mentionnant la possibilité de réaliser une convention tripartite d'un stage de quelques semaines en office notarial afin d'acquérir des compétences non développées en cabinet d'avocat (...)

De manière générale, il est difficile de trouver des alternances et des stages intéressants en office notarial aujourd'hui en fonction de la conjoncture. En effet, la crise de l'immobilier a bien commencé et risque de s'intensifier les mois à venir. Les offices nous font des retours sur une tendance au licenciement de collaborateurs plutôt que d'embauche.

Dans ce contexte, est-ce possible d'élargir le cadre des stages requis pour le passage du BTS CJN, afin de ne pas bloquer l'apprentissage de nos jeunes et leur poursuite d'études ?

Je souhaiterais avant tout dissiper quelques malentendus si vous me le permettez.

Le TSF dont il est question n'a pas vocation à être personnalisé. Il est un document stratégique de programmation dans le temps et dans l'espace des compétences pour former et évaluer par compétences les apprentis dans le cadre d'une formation donnée. Il est donc valable quel que soit le statut des apprenants, pour une formation donnée, et est un préalable à la construction des progressions disciplinaires (les programmes de formation dans chaque discipline d'enseignement par bloc de compétences) et à la finalisation des livrets d'apprentissage. Par contre, la grille de contrôle de l'adéquation des entreprises au référentiel du diplôme est un document spécifique à compléter par chaque entreprise (valable pour tous les apprentis dans l'entreprise suivant la même formation), qui certes reprend les mêmes contenus (les blocs et/ou les compétences selon la formulation des référentiels) mais qui doit être en principe complété par l'entreprise au mieux avant la signature du contrat d'apprentissage. Ce document vise notamment à déclencher la signature d'un conventionnement avec une ou deux tierces entreprises selon le positionnement réalisé par l'entreprise et en concertation avec elle. Et le cas échéant de juger la nécessité de changer de certification et/ou d'entreprise dans le cas d'un trop grand écart avec le référentiel.

Pour rappel, depuis le FIL d'actualité Apprentissage, la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" détaille ce contrôle ... et au verso, dans les fiches "Qualité pédagogique", vous trouverez tous les éléments nécessaires sur ce sujet dans la fiche :

Indicateur 13 (Articulation avec l'entreprise) : Fiche [Q13E23](#)

Et notamment les exemples de grilles de contrôle sur lesquelles bâtir celle sur le BTS CJN.

Trois modèles de grille de contrôle en entreprise en BTS [MCO](#) et [NDRC](#), et en [BAC PRO MCV](#).

**Je vous invite à la construire et à la faire compléter par l'entreprise.** Sur cette base, vous pourrez identifier les compétences non couvertes nécessitant le recours si besoin à un conventionnement avec une tierce entreprise. Nous pourrions soumettre la situation à l'inspecteur de la spécialité professionnelle afin de vous apporter les conseils utiles et nécessaires.

Je précise également que le terme de stage n'est pas à utiliser, car d'un point de vue réglementaire, un apprenti ne peut pas faire de stage. Il s'agit bien d'alternances dans une tierce entreprise dans le cadre d'un conventionnement.

Enfin, à la lecture du TSF, (...) je note par exemple que dans la partie "liens avec les enseignements généraux", aucun lien n'est proposé avec des contenus des enseignements généraux ....

**J'attends votre retour avec la grille de contrôle dûment complétée afin de vous répondre dans le détail.**

Au-delà, ce contrôle est vivement conseillé pour l'ensemble de vos formations.

Vous trouverez en PJ la grille de contrôle réalisée pour l'apprenti inscrite en BTS CJN au sein de notre CFA, souhaitant réaliser son alternance au sein du cabinet d'avocat Hinde Kalai.

La réponse est rapide et relativement claire de la part du corps d'inspection en charge du suivi de ce diplôme : aucun aménagement n'est recevable ...

Pour former **un collaborateur juriste notarial** ... le stage et/ou l'apprentissage doit se faire en office notarial soit individuel, soit sociétaire ... avec un maître d'apprentissage "Notaire" ... dans le cadre de la réalisation des études et actes propres aux notaires ... et dans le sens d'une délégation d'une mission de service public (l'essentiel du référentiel et des blocs de compétences visés par ce BTS).

Il ne peut suffire d'agréger des missions qui pourraient paraître s'inscrire dans le cadre des compétences indiquées dans le référentiel si le secteur d'activités en lui-même ne coïncide pas avec celui qui est à l'origine de la rénovation de ce référentiel, en lien avec des besoins émergents ou en devenir.

Si effectivement le secteur de l'immobilier accuse un fléchissement actuellement, l'activité du notaire ne peut pas se résumer à ce seul domaine (même s'il peut être dominant dans la Région ...) : actes matrimoniaux, entreprises privées, collectivités territoriales, droit rural et environnement sont autant de secteurs où le notaire exerce son métier.

Vous lirez dans l'édito du FIL d'actualités apprentissage de novembre 2023, qu'il peut être utile de renouveler profondément l'offre en apprentissage en lien avec les besoins des entreprises locales, qui peinent aujourd'hui à se développer faute de personnels qualifiés.

Il n'est donc pas recommandé de signer un contrat d'apprentissage en BTS CJN dans un cabinet d'avocat.

Un apprenti inscrit en BTS PROFESSIONS IMMOBILIERES au sein de notre établissement effectue son alternance chez un bailleur social. Sauf erreur de ma part, dans le référentiel de la formation, il est stipulé que l'alternance peut se faire dans ce genre de structure pour un BTS PIM. Cependant, lors de la session 2023, un de nos candidats s'est vu remettre la note de (...) à l'épreuve CPAP car son dossier était "hors sujet" car il avait travaillé chez un bailleur social.

J'ai besoin aujourd'hui de vous pour pouvoir accompagner au mieux mon candidat qui présentera aussi son CPAP en lien avec son entreprise d'accueil qui est un bailleur social.

Est-ce que finalement, d'après les jurys d'examens, cela n'est pas autorisé ? Sachant que dans le référentiel cela est accepté. (cf PJ, annexe 1, page 6)

(Réponse concertée avec Dominique Cornu, IA-IPR Economie Gestion)

Un bailleur social est un lieu d'alternance recevable pour le BTS PIM, sous réserve de la conformité des activités confiées à l'apprenti et reprise dans le dossier de CPAP, avec les compétences visées par le diplôme en transaction et en gestion locative...

Il s'agit donc de veiller à s'assurer, du côté du CFA, que les activités VS les compétences professionnelles du référentiel de certification peuvent être toutes mises en œuvre au sein des entreprises signataires des contrats d'apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale.

Il faut se souvenir que plusieurs priorités (dont pédagogiques) ont été arrêtées depuis 2022, rappelées dans le document [FIL rouge](#) avant la rentrée 2022, puis ont fait l'objet d'un accompagnement massif auprès de tous les CFA volontaires en vue de la rentrée 2023. Ces priorités sont également rappelées dans les FILS mensuels, et sont de nouveau, pour certains d'entre-eux, un enjeu pour le programme annuel de contrôle et d'accompagnement pédagogique 2023-2024.

Le programme prendra donc appui sur les objectifs fixés à tous les CFA pour la rentrée 2023 via le « [FIL spécial rentrée 2023](#) », dans la suite du [FIL rouge](#) 2023, et en particulier sur les priorités suivantes :

- La remise à tous les apprentis du Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage (priorité 2) ;
- Le contrôle obligatoire de la situation de chaque apprenti pendant la période probatoire (priorité 3) ;
- La construction de tableaux stratégiques de formation par compétences pour chaque formation, pour renouveler le contenu des livrets d'apprentissage et placer les pratiques réflexives au cœur des apprentissages (priorité 4), avec un focus sur les liens entre CFA et entreprises ;
- Le contrôle strict de l'adéquation des entreprises au référentiel de formation (priorité 5).

**Cette dernière priorité est au cœur de votre problématique.**

**Pour la résoudre, la lecture attentive de la fiche qualité pédagogique [Q13E23](#) - Indicateur 13 QualiOpi (Articulation avec l'entreprise) est vivement conseillée. Toutes les fiches "qualité pédagogique" sont à retrouver dans les FILS mensuels, au verso.**

Dans le cas de votre apprenti, après que l'entreprise ait complété la fiche de contrôle que vous ne manquerez pas de lui adresser, il relèvera de votre responsabilité et de celle de l'employeur, de convenir des conventionnements avec une tierce entreprise que vous jugerez utiles et nécessaires de rédiger. Notamment en transaction et en gestion locative ....

En espérant que ces éléments vous seront utiles. En espérant que vous les suivrez attentivement.

Je rappelle une ultime fois que tout CFA peut s'inscrire dans le dispositif d'accompagnement en 2023-2024, comme l'année passée (cf les FILS - partie offre du moment).

Nous avons un étudiant d'un autre CFA qui souhaiterait faire son année de redoublement chez nous. Il a passé son BTS MCO l'année dernière dans une entreprise de vente de E-cigarette / CBD... Je voulais savoir si ce genre d'entité entrait dans le cadre du BTS MCO ou pas (j'ai lu dans le FIL ROUGE de juin dernier, la mise en garde portée sur les BAR TABAC... Je me dis qu'il vaut mieux demander votre avis avant)

(Réponse de Véronique Wurster, IA-IPR économie gestion en charge du BTS MCO)

Ma réponse est identique à celle pour les bar-tabac.

J'invite le centre de formation à mener une analyse sur la nature des activités professionnelles que la structure d'accueil peut proposer à l'apprenti eu égard à celles visées par le référentiel du diplôme - activités qui permettent d'inférer +/- de compétences - avant de valider le choix de celle-ci.

L'échec de l'étudiant ici considéré peut s'expliquer par un choix de structure d'accueil mal adapté : une entreprise de vente de E-cigarette/CBD, qui est généralement de toute petite taille, offre-t-elle un panel d'activités professionnelles suffisamment en phase avec les compétences visées par le référentiel ? (gestion opérationnelle, management d'équipe commerciale, etc). J'ai un doute sur ce point.

En conclusion, il est préférable de laisser ce type de structure de côté pour le temps de la formation.

Pour rappel (extrait)

- **Tabac presse (C)** : c'est une activité réglementée (gérance) soumise à autorisation. L'exploitation d'un bureau de tabac donne difficilement prise à la construction des compétences de MCO : vente conseil ? suivi de la relation client ? développement de la clientèle ? organisation de promotions et d'animations commerciales ? élaboration de budget ? participation aux décisions d'investissement ? Management de l'équipe commerciale ? Ce type de structure est limitant dans l'éventail d'activités en lien avec le référentiel MCO. A éviter.

Compléments apportés par l'inspectrice au sujet du secteur « tabac presse »

(...) Un bureau de tabac permet difficilement d'appréhender les compétences telles qu'elles sont décrites dans le référentiel du diplôme. Concernant, par exemple, le bloc de compétences "Développer la relation client et assurer la vente conseil" :

- un bureau de tabac permet-il de mettre en œuvre des activités supports telles que *la mise en œuvre d'une veille informationnelle ? la réalisation et l'exploitation d'études commerciales ?* quid du système d'information commerciale (SIC) ?

- concernant les activités "cœur de métier", *vendre dans un contexte omnicanal et entretenir la relation client*, y a-t-il matière à conseiller et argumenter **dans un contexte omnicanal** (utilisation de plusieurs canaux d'une marque) : le client d'un bureau de tabac consulte-t-il la fiche produit d'un article sur son téléphone quand il est dans le même temps physiquement sur le point de vente ? Un bureau de tabac donne-t-il prise à des activités pour *entretenir la relation client* ? *Evaluer l'expérience client* ? *Accroître la valeur client* ? Ou bien le bloc de compétences Manager l'équipe commerciale :
- qu'entend-t-on par équipe commerciale dans un bureau de tabac ? Quid des activités autour du recrutement ? l'établissement d'un tableau de bord pour analyser les performances de l'équipe commerciale ? etc.
- (...) L'idée est de ne pas mettre en difficulté le candidat face aux exigences des épreuves. Le choix de la structure d'accueil est une étape essentielle dans le parcours d'apprentissage d'un candidat, car il conditionne fondamentalement la construction et la juste compréhension des dimensions de chaque compétence. Ceci est d'autant plus vrai pour un candidat apprenti qui s'appuie sur une seule structure pour construire et mettre en oeuvre les compétences des 4 domaines d'activités du diplôme.

Nous sollicitons votre aide pour statuer sur un cas qui nous pose problème. Nous souhaitons accompagner ce jeune homme tout en respectant le cadre sans lui créer de souci de conformité au moment de l'examen.

Voici le cas : (...), apprenti ayant résilié un CA en Bac Pro MCV option A et en limite de passerelle au CFA (...), souhaiterait signer un CA avec l'entreprise de son père (...), afin de poursuivre sa formation en Terminale.

Or vu son activité, cette entreprise ne semble pas conforme totalement au référentiel du Bac Pro MCV option A.

Par conséquent, la développeuse de l'apprentissage lui a demandé de compléter la grille d'activités et de lister les tâches qui lui seront confiées : "il sera en charge de la gestion clientèle sur les commandes en cours et la recherche de nouveaux clients, via les réseaux sociaux et prospections avec les différents partenaires, Contrôle et reapro du stock, mise en place des promotions avec les fournisseurs, Démarchage avec la région et le département sur les différents secteurs d'aide à la personne, Création et gestion du site internet de vente en ligne de vente de produit".

Nous avons parallèlement beaucoup échangé avec (...), enseignante de commerce.

A son avis, il y a beaucoup de force de vente et il manque toute la partie mise en rayon, marketing, vente directe du produit.

Les missions confiées se réfèrent plus au Bac Pro MCV option B.

Elle a peur que lors de la présentation des dossiers face aux examinateurs, ce ne soit pas recevable pour passer les épreuves du BAC.

Elle préconise qu'il se forme dans un établissement qui propose cette option B.

Nous avons expliqué au père toutes nos craintes ainsi que la possibilité, lorsqu'une entreprise ne couvre pas tout le référentiel du diplôme, que l'apprenti ait des conventions inter-entreprises pour compléter ses compétences. Et vu ses activités, il est fort possible qu'il doive aller souvent compléter dans une autre entreprise.

Au vu des faits exposés, de la grille complétée et des tâches décrites, êtes-vous OK pour que nous validions cette demande ?

(...) pourra-t-il sans pb passer son Bac Pro MCV option A ?

A-t-il besoin de compléter avec des conventions inter-entreprises car l'entreprise n'est pas conforme à 100% ?

Il ne me revient pas de répondre directement à votre question, seul l'inspecteur de la spécialité professionnelle en charge de ce diplôme est en droit de vous apporter cette réponse. Je vous invite à vous rapprocher de lui (cf le [fichier cardex des inspecteurs](#)).

Toutefois, je peux vous apporter quelques éclairages à la situation que vous exposez :

- Le CFA en tant que responsable pédagogique de la formation, doit alerter l'employeur dès l'instant où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage devait présenter un risque quelconque dans la présentation du candidat à l'examen.  
*Par extension à l'extrait suivant du [Précis de l'apprentissage](#) : « Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens ».*
- Le contrôle de l'adéquation des entreprises avec les référentiels des diplômes constitue l'une des 10 priorités fixées pour la rentrée 2023 à l'ensemble des CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur. Votre démarche est à saluer et elle participe de la volonté de développer la qualité de l'apprentissage.
- Il ne peut exister une règle absolue et/ou arithmétique qui permet de déterminer « à coup sûr » si une entreprise correspond ou non au référentiel et si le recours à une tierce entreprise est nécessaire à la lecture d'une grille complétée. Le bon sens doit prévaloir, et l'expertise de vos formateurs de la spécialité professionnelle est à mon sens à tenir compte. Certes, la logique veut que si le secteur d'activité de l'entreprise pose question (vous aurez noté que les grilles « modèles » ont été mises à jour avec l'ajout du secteur d'activité qui manquait dans la version originale), et si l'une ou des compétences « cœur de métier », voire si un ou des blocs de compétences ne sont pas couvertes par l'entreprise, alors la question doit se poser au risque de mettre en difficulté l'apprenti pour la réussite à son diplôme :
  - o Dans les cas extrêmes, est-ce l'entreprise adaptée pour le référentiel visé ? Ne faudrait-il pas soit changer d'entreprise ou changer de diplôme ?
  - o Dans les cas intermédiaires, ne faudrait-il pas recourir à un conventionnement avec une autre entreprise ?

Tout en sachant que dans les cas où les manques sont limités et sur des compétences annexes, le CFA fera le complément.

- La question à se poser est d'autant plus importante qu'elle porte sur l'examen, et les épreuves professionnelles que l'apprenti devra passer.

Comment un apprenti dans un secteur relevant davantage de l'option B pourrait-il satisfaire à l'épreuve E2 Analyse et résolution de situations professionnelles s'il ne les a pas « vécues » en entreprise ?

Même si les épreuves pratiques portent sur des blocs de compétences transversales, quelle que soit l'option présentée, l'évaluation reposera sur des situations professionnelles qui devraient être en rapport avec cette option. Et on pourrait légitimement imaginer que les membres du jury s'interrogeront sur la nature de l'entreprise et le type de situations professionnelles présentées au regard de l'option présentée ...

Un élément pourrait vous aider à avancer dans vos réflexions.

Cocher la case correspondante à la situation de l'entreprise ou demander à l'entreprise de cocher la case qui lui correspond à sa situation ...

Extrait de la [fiche modèle mise à jour en bac pro MCV](#) :

**1<sup>er</sup> contrôle visant le secteur d'activité de l'entreprise – Cocher le secteur de l'entreprise correspondant**

Ces organisations s'adressent aussi bien à une clientèle de particuliers (grand public) qu'à des utilisateurs et des prescripteurs professionnels (entreprises, administrations, professions libérales, artisans, distributeurs...). Ne relèvent pas directement de ce champ, certaines organisations qui commercialisent des produits de secteurs très spécifiques et réglementés.

Extrait du référentiel d'activités professionnelles du diplôme	A cocher	Commentaires éventuels
Unité commerciale, physique ou à distance, de toute taille, généraliste ou spécialisée, dans laquelle peuvent être réalisées des activités de production (magasin d'usine, vente sur le lieu de production, etc.), de transformation ou de distribution.	<input type="checkbox"/>	Option A : Animation et gestion de l'espace commercial
Organisation disposant d'un service commercial ou d'une direction relation client.	<input type="checkbox"/>	Option B : Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale

Quelles seraient donc les alternatives pour faire face à cette situation ?

Depuis le site de l'INSEE (<https://avis-situation-sirene.insee.fr/>), voici comment est référencée cette entreprise :

État	Entreprise active depuis le (...)
Siret du siège	(...)
Adresse du siège	(...)
Catégorie juridique	5710 - SAS, société par actions simplifiée
Activité principale exercée	43.22A - Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux

Selon toute vraisemblance, le recours à un conventionnement avec une ou plusieurs autres entreprises ne suffirait pas à gommer les écarts constatés.

A mon sens,

- Soit l'entreprise dispose effectivement d'un « service commercial » (ce peut être aussi le cas d'une entreprise artisanale, mais sans doute de taille suffisamment importante), et auquel cas, je vous encouragerai à étudier la possibilité de l'inscrire non pas dans la formation préparant à l'option A mais à l'option B .... Et étudier si le recours à un conventionnement avec une autre entreprise suffirait à combler les éventuels manques. Pour autant, vous n'apportez pas de détail sur la ou les entreprises précédentes (en 2<sup>nd</sup>e et en 1<sup>ère</sup>) .... Selon le cas, à la suite d'un positionnement pédagogique, un aménagement du contenu de formation pourrait être proposé pour tenir compte du fait qu'il n'a pas suivi la formation dans l'option B en 1<sup>ère</sup> ...
- Dans ce cas, il ne faut pas omettre également un paramètre important : quid de la capacité de l'entreprise à désigner un maître d'apprentissage répondant à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction pour le diplôme visé ?
- Soit l'entreprise ne dispose pas d'un « service commercial », et auquel cas, il faut étudier d'autres alternatives (comme le changement d'entreprise).

Complément apporté par l'inspecteur de la spécialité professionnelle : « Je vous confirme que les tâches qui lui seront confiées dans cette entreprise ne couvrent pas l'ensemble des exigences du BAC MCVA et j'ajoute que ces activités ne permettent pas de construire un dossier pour l'épreuve E33 conforme aux exigences du diplôme ».

Est-il possible de suivre une formation en apprentissage auprès d'un coiffeur à domicile ? Dans l'affirmative, est-ce possible pour un apprenti mineur ?

La position du juriste du rectorat (Nice)

Aux termes de l'article L. 6221-1 du code du travail, "Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation."

L'article L. 6223-1 dudit code prévoit que "Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Cette déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans la période de cinq ans écoulée à compter de sa notification."

Par ailleurs, l'article L. 6225-1 du même code énonce que "L'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, soit par le présent livre, soit par les autres dispositions du présent code applicables aux jeunes travailleurs ou aux apprentis, soit par le contrat d'apprentissage."

Au regard du sens et de la portée de ces dispositions législatives, rien ne paraît s'opposer, *a priori*, à l'organisation d'une formation en apprentissage auprès d'un coiffeur à domicile (au seul motif qu'il n'exercerait pas sa profession dans un salon).

Naturellement, au-delà de cette approche d'ordre juridique, des considérations de nature pédagogique (d'ailleurs mentionnées à l'article L. 6223-1 précité : "compétences professionnelles et pédagogiques des personnes responsables de la formation") doivent également être prises en compte afin d'apprécier l'opportunité d'un tel dispositif d'apprentissage, et ce, dans l'intérêt premier de l'apprenti(e).

La position de l'inspectrice de l'éducation nationale en charge du suivi du diplôme

J'émet de fortes réserves sur le caractère professionnalisant de cette expérience auprès d'un coiffeur à domicile, même s'il n'y a pas d'exclusion automatique à réaliser réglementairement.

La position du juriste de la DGEFP

La problématique principale se pose sur l'accès d'apprentis dans un domicile privé : à ce stade, un apprenti majeur et a fortiori mineur, n'a pas le droit de pénétrer au domicile privé de personnes bénéficiant d'une prestation quelconque.

La couverture assurantielle ne pourrait pas « jouer » en cas d'accident de travail, de trajet, voire de dommages subis par le particulier « client » du fait de « l'apprenti(e) ».

C'est d'ailleurs pour ces motifs que les particuliers-employeurs n'ont pas accès à l'apprentissage, et ce même en présence d'une personne éligible à la qualité de maître d'apprentissage.

Un complément du coordonnateur de la mission

Le sujet du domicile fait l'objet actuellement d'un travail important, dont les conclusions ne sont pas encore arrêtées. C'est le cas notamment des apprentis employés dans des structures de garde d'enfants à domicile et exerçant des garde d'enfants au domicile des parents ....

**Au final, à ce stade, il faudrait éviter pour des questions réglementaires (et d'assurances) et pédagogiques le recrutement d'apprentis par des coiffeurs à domicile.**

**Situation d'alerte dans des BTS du domaine tertiaire :**

Extrait d'un contrôle sur pièces de plusieurs cas d'entreprise expertisés par Véronique Wurster, Inspectrice d'académie – Inspectrice pédagogique régionale Economie Gestion de l'académie d'Aix-Marseille :

- **Société de gestion d'autoroute (A)** : Entreprise spécialisée dans le domaine de la gestion des réseaux autoroutiers du groupe (...) avec l'exploitation des stations-services, la distribution de carburant avec les boutiques, service de restauration. A priori, l'apprenti semble positionné dans un commerce de détail (?). **Au vu de la grille de contrôle de l'adéquation de l'activité en entreprise, certaines activités ne pourront pas être proposées à l'apprenti, car relevant de la direction commerciale et marketing du groupe ; les compétences en liaison ne pourront donc pas être construites (veille informationnelle, études commerciales, analyse de l'offre et de la demande, fixer les prix, garantir les risques).** D'autre part, la possibilité de construire les autres compétences semble limitée, voir peu probable compte-tenu de la nature de la structure d'accueil : recruter ? animer l'équipe commerciale ? analyser les performances ? Quelle marge de manœuvre pour l'apprenti ? **Ce type de structure n'est pas à recommander pour le BTS MCO.**
- **Entreprise de loisirs (B)** : entreprise qui propose une offre d'activités de loisirs variées pour des groupes et des particuliers, vente et location de matériel de (...), en sédentaire et en ambulancier, vente de boissons et de nourriture. Donc une structure avec une offre, des clients, des fournisseurs. **La structure donne peu de prise à la construction de compétences NDRC ; plus adapté au BTS MCO.**
- **Tabac presse (C)** : c'est une activité réglementée (gérance) soumise à autorisation. L'exploitation d'un bureau de tabac donne difficilement prise à la construction des compétences de MCO : vente conseil ? suivi de la relation client ? développement de la clientèle ? organisation de promotions et d'animations commerciales ? élaboration de budget ? participation aux décisions d'investissement ? Management de l'équipe commerciale ? **Ce type de structure est limitant dans l'éventail d'activités en lien avec le référentiel MCO. A éviter.**

Compléments apportés par l'inspectrice au sujet du secteur « tabac presse »

(...) Un bureau de tabac permet difficilement d'appréhender les compétences telles qu'elles sont décrites dans le référentiel du diplôme.

Concernant, par exemple, le bloc de compétences "Développer la relation client et assurer la vente conseil" :

- un bureau de tabac permet-il de mettre en oeuvre des activités supports telles que *la mise en oeuvre d'une veille informationnelle ? la réalisation et l'exploitation d'études commerciales* ? quid du système d'information commerciale (SIC) ?

- concernant les activités "coeur de métier",  *vendre dans un contexte omnicanal et entretenir la relation client*, y a-t-il matière à conseiller et argumenter **dans un contexte omnicanal** (utilisation de plusieurs canaux d'une marque) : le client d'un bureau de tabac consulte-t-il la fiche produit d'un article sur son téléphone quand il est dans le même temps physiquement sur le point de vente ? Un bureau de tabac donne-t-il prise à des activités pour *entretenir la relation client ? Evaluer l'expérience client ? Accroître la valeur client ?* Ou bien le bloc de compétences Manager l'équipe commerciale :

- qu'entend-t-on par équipe commerciale dans un bureau de tabac ? Quid des activités autour du recrutement ? l'établissement d'un tableau de bord pour analyser les performances de l'équipe commerciale ? etc.

(...) L'idée est de ne pas mettre en difficulté le candidat face aux exigences des épreuves. Le choix de la structure d'accueil est une étape essentielle dans le parcours d'apprentissage d'un candidat, car il conditionne fondamentalement la construction et la juste compréhension des dimensions de chaque compétence. Ceci est d'autant plus vrai pour un candidat apprenti qui s'appuie sur une seule structure pour construire et mettre en oeuvre les compétences des 4 domaines d'activités du diplôme.

- **Association sportive (D)** : association dont l'objet est l'apprentissage et le développement du sport (...). Si le référentiel NDRC précise que l'activité peut se situer dans toute forme d'organisation, encore faut-il que celle-ci mette en oeuvre une démarche commerciale. Quid de la notion de client dans un club de sport ? Quelles activités avec les acteurs de la relation client ? Prise en charge de la relation client ? Quid de la digitalisation de la relation client ? De la négociation-vente ? Absence de relation client et animation de réseaux. **Je vois mal comment construire des compétences NDRC dans une association de ce type.**
- **Entreprise artisanale de boulangerie (E)** : a priori, hors du champ de MCO. Il s'agit d'une unité de production (différent d'une unité commerciale d'entreprises de production relevant d'une chaîne par exemple).

Les conclusions de la mission de contrôle pédagogique :

**Compte tenu de ces éléments, je vous demande de procéder à toutes les modifications qui s'avèrent nécessaires et utiles :**

A court terme :

- Pour les situations d'alerte, dans lesquelles l'écart par rapport à la cible des compétences est important, étudier sans délai la possibilité de changement d'entreprise voire de changement de diplôme. Dans le dernier cas, un nouveau positionnement avec signature de conventions tripartites déterminera la durée du contrat d'apprentissage la plus adaptée. Comme stipulé dans le modèle de convention tripartite, vous devrez vous être assurée auprès du certificateur que ces aménagements de la durée de la formation sont bien compatibles avec l'inscription à l'examen final du diplôme visé".

- Pour les situations dans lesquelles l'écart par rapport à la cible des compétences est limité, procéder sans délai à des conventionnements avec des tierces entreprises.

**Pour toutes ces situations, je souhaite être tenu informé des décisions prises.**

En préparation de la prochaine rentrée : systématiser le contrôle de l'adéquation entre les entreprises et les diplômés via les grilles d'analyse proposées (cf [FIL rouge 2023 - priorité n°5](#)). Et solliciter l'avis de l'inspectrice (par mon intermédiaire) si certaines situations devaient vous questionner.

Comme indiqué dans la note à l'attention des candidats en CAP AEPE page 2 paragraphe 1.2 « les candidats doivent obligatoirement réaliser les PFMP dans deux secteurs d'activité complémentaires ».

Les bénéficiaires ayant réalisé leurs alternances en crèche doivent-ils également effectuer une expérience professionnelle dans un second secteur d'activité complémentaire ?

Les candidats ayant effectué l'intégralité de leur PFMP auprès des enfants de 0 à 3 ans doivent-ils également justifier d'une expérience auprès des 3 à 6 ans ?

Pourriez-vous me confirmer si ces règles s'appliquent uniquement pour les apprenties ou également pour les candidats en contrat de professionnalisation ?

Je m'étonne que vous n'ayez pas pris la précaution de prendre l'attache du certificateur comme cela est systématiquement indiqué, et comme je le rappelle également très régulièrement afin de délimiter très clairement le parcours de formation de vos apprentis compte tenu des secteurs dans lesquels elles sont embauchées et à la lecture des référentiels et surtout des règlements d'examen.

Pour rappel si besoin le point de vigilance indiqué dans le [Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#) : « 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 ».

S'agissant de la double expérience, et comme très clairement rappelée dans les notes aux candidats transmises par le Rectorat (PJ), une durée minimale de période de formation professionnelle dans chaque secteur n'est pas imposée mais le candidat doit s'assurer que les compétences acquises lui permettent de présenter l'ensemble des épreuves.

Par conséquent, et dans l'intérêt de chaque alternant, il est fortement conseillé d'effectuer 3 semaines minimum (soit 96h) auprès des moins de trois ans et 3 semaines minimum (soit 96h) en accueil collectif.

Ces obligations s'entendent de fait pour se présenter à chacune des épreuves professionnelles :

- Une expérience auprès des moins de trois ans pour passer l'EP1 (sans condition minimale de durée),
- une expérience de 4 semaines auprès des moins de 6 ans pour passer l'EP2
- et un nombre suffisant de semaines de PFMP ou de stage ou d'expérience professionnelle selon le statut des inscrits pour répondre à la réglementation en vigueur.

D'autre part, je vous confirme le fait que des apprentis en CAP AEPE ne devraient pas être recrutés dans des structures de garde d'enfants à domicile compte tenu de l'absence de maître d'apprentissage.

Un signalement depuis deux ans a été fait à ce sujet auprès des CFA, et des communications très régulières sont faites à ce sujet. En l'espèce, le Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion précise : "La présence d'un maître d'apprentissage auprès de l'apprenti est une condition essentielle de la validité du contrat éponyme (...). Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur".

En outre, dès lors que la durée du contrat est réduite, des conventions tripartites sont nécessaires et requises sauf exceptions rappelées dans la fiche ressource [Positionnement en apprentissage](#), dans l'inscription des apprentis à l'examen.

Enfin, il est fait état d'inscriptions incohérentes entre le statut des alternants et les contrats de travail.

Nous sommes en train d'étudier la faisabilité du CAP AEPE en apprentissage. Nous butons actuellement sur la question de la double expérience exigée pour se présenter à l'examen. Dans l'hypothèse où l'apprenti est en crèche, nous envisageons d'inclure un stage dans une structure accueillant des enfants de plus de 3 ans. Ce stage pourra avoir lieu sur la période de contrat et avant fin mars (commission de conformité), ou dans une période de préapprentissage.

Ma question : une durée de stage de 35H (structure accueillant des enfants de + de 3 ans) sur une expérience totale de 448H en entreprise pourrait-elle être validée ?

Tout d'abord, votre démarche est à saluer et s'inscrit pleinement dans la recherche d'une parfaite adéquation entre les entreprises et les référentiels des diplômés.

**Stage en CFA : un abus de langage**

Vous évoquez la proposition d'inclure un stage dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Ce terme est abusif car le recours à un stage n'est pas possible dans le cas d'un apprenti soumis à un contrat de travail. Je rappelle qu'un CFA ne peut en aucun cas signer de convention de stage (sauf dans le cas spécifique d'accueil de jeunes de 14 ans ayant terminé leur classe de 4ème et atteignant l'âge de 15 ans entre le 1er septembre et le 31 décembre de l'année civile – cf la page internet spécifique sur le site d'Aix-Marseille (<https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140>) ou de Nice (<https://www.ac-nice.fr/devenir-apprenti>)). Il s'agit donc bien de "conventionnement avec une tierce entreprise", tel que l'autorise le code du travail. Pour rappel, le lien direct vers le modèle régional que le CFA peut utiliser (accès [en cliquant ici](#) ou à l'adresse : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/19475/download>). Se reporter si besoin à la page régionale dédiée à la mission ou aux [FILS d'actualité](#) (actualités permanentes en page 2).

Complément extrait du site du Ministère du travail – page « [Apprentissage](#) »

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 encadrant la durée de l'accueil et le nombre d'entreprises d'accueil (deux maximum). 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. Dans ce cas, le temps passé dans les ou l'entreprise d'accueil ne peut pas excéder la moitié du temps prévu de formation pratique.

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.

Le positionnement de cette période est laissé effectivement à votre initiative en concertation avec les deux entreprises concernées, dans le cadre du contrat d'apprentissage.

### **Prépa-apprentissage : dispositif et non formation**

Vous évoquez par contre le recours possible à une période antérieure au contrat, type préapprentissage. Ce terme est également abusif, peut-être parlez-vous du dispositif de prépa-apprentissage (cf [fiche ressource ad hoc](#)) ou de préparation opérationnelle à l'apprentissage, dispositif à l'initiative de l'OPCO EP, qui sont tous les deux des sortes de SAS préalables à la signature d'un contrat d'apprentissage. En l'occurrence, cette période n'a pas vocation à développer des compétences professionnelles, seulement de s'immerger dans des environnements de travail sans objectif à ce stade de formation.

### **La double expérience au cœur du référentiel du CAP AEPE**

Sur la double expérience professionnelle, le référentiel du CAP AEPE indique de manière claire en page 38 les lieux d'apprentissage, assortis de conditions restrictives :

Extrait : "2.3. Candidats relevant de la voie de l'apprentissage

La formation par apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre l'apprenti et son employeur conformément aux dispositions en vigueur du code du travail. Afin d'assurer la cohérence dans 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. Les lieux d'apprentissage sont des structures collectives d'accueil de jeunes enfants ou organismes de services à la personne offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans.

- 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 ;
- le maître d'apprentissage est titulaire d'un CAP Petite enfance (arrêté du 22/11/2007) ou du CAP Accompagnant éducatif petite enfance (arrêté du 22 février 2017) et a une expérience professionnelle d'au moins 3 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans
- ou le maître d'apprentissage est titulaire d'une autre certification de niveau V justifiant de compétences dans le domaine de la petite enfance et une expérience professionnelle d'au moins 5 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans".

Le référentiel ajoute : "Il est important que les divers aspects de la formation en milieu professionnel soient effectués par l'apprenti. En cas de situation d'entreprise n'offrant pas tous les aspects de la formation, l'article R.117-5-1 du code du travail sera mis en application".

Isabelle Chaveyriat et Anne Durand, inspectrices de l'éducation nationale en sciences biologiques – sciences sociales appliquées des académies respectives d'Aix-Marseille et de Nice apportent les précisions suivantes :

« La petite enfance couvre la période 0-6 ans, mais l'objet de l'épreuve EP1 « Accompagner le développement du jeune enfant » concerne la tranche d'âge 0-3 ans. En 2017, l'épreuve EP1 prenait appui sur une PFMP d'au moins 4 semaines (caractère obligatoire) en EAJE ou auprès d'un assistant maternel agréé ou service d'aide à domicile offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans.

L'arrêté du 30 novembre 2020, publié au JORF du 12 décembre 2020, puis du 17 décembre 2020 (rectificatif) ne mentionne plus de durée obligatoire. Aujourd'hui, c'est la complémentarité des âges, des structures, des activités conduites qui prévaut. Les candidats doivent néanmoins attester d'une période de stage ou d'expérience professionnelle auprès des enfants de zéro à moins de trois ans pour pouvoir présenter l'épreuve EP1. En cas de non-respect, la note zéro (non éliminatoire) est attribuée.

S'agissant des modalités en contrôle en cours de formation, l'une des situations d'évaluation a lieu en centre de formation, l'autre évaluation a lieu au cours de la période de formation en milieu professionnel (PFMP); les deux évaluations sont d'égale valeur.

#### **MODALITES D'EVALUATION ACTIVITES COMPETENCES**

Situation d'évaluation n°1 en centre de formation Le candidat présente une fiche relative à l'accompagnement de l'enfant dans ses découvertes et ses apprentissages.

ACCOMPAGNER L'ENFANT DANS SES DECOUVERTES ET SES APPRENTISSAGES : Recueillir les informations, s'informer sur les éléments du contexte et de la situation professionnelle à prendre en compte

Contenu de la fiche : – Présentation du contexte d'intervention – Description de l'activité menée Il s'agira en particulier de préciser les activités conduites auprès d'enfants de zéro à trois ans. Mettre en oeuvre les conditions favorables à l'activité libre et à l'expérimentation dans un contexte donné. En annexe, figurera l'attestation de PFMP, ou d'activité et expérience professionnelle, relative au contexte d'intervention choisi auprès d'enfants de zéro à trois ans. Mettre en oeuvre des activités d'éveil en tenant compte de la singularité de l'enfant Les commissions d'évaluation sont constituées de deux membres, un professeur de la spécialité et un professionnel dans toute la mesure du possible ou deux professeurs de la spécialité. 17 décembre 2020 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

### **La durée de conventionnement avec une autre entreprise**

Vous évoquez une durée totale de 448h en entreprise : d'où provient ce chiffre ? En effet, s'il s'agit d'un contrat de 2 ans, sur la base de 52 semaines par an (moins 5 semaines de congés payés) et de 35 h hebdomadaires, nous avons 3290 h au total, avec 800 h minima pour la formation en CFA soit un restant de 2490h en entreprise. Je crains de grandes confusions de votre part.

S'agissant de la durée, c'est 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, hors cas spécifique du CAP AEPE, on pourrait questionner la justesse du choix de l'entreprise par rapport au diplôme cible si cette durée devait être au-delà ...

Isabelle Chaveyriat et Anne Durand, inspectrices de l'éducation nationale en sciences biologiques – sciences sociales appliquées des académies respectives d'Aix-Marseille et de Nice apportent les précisions suivantes :

« Une période auprès d'enfants âgés de moins de 3 ans reste obligatoire (sans condition de durée, conformément à l'évolution du référentiel) pour passer l'épreuve EP1. Si le lieu d'apprentissage est un lieu d'accueil pour les 3 - 6 ans, il faut envisager une période de formation complémentaire dans une autre structure, formalisée par une convention avec une tierce structure. D'un point de vue pédagogique, il est fortement conseillé au candidat de faire **une période de minimum trois semaines** pour se préparer à l'examen de manière efficiente.

Toujours dans le cadre de la complémentarité des apprentissages et afin de couvrir la totalité des objectifs de formation, pour un contrat d'apprentissage signé avec une structure accueillant des enfants âgés de 3 à 6 ans, il convient de négocier une convention de formation d'une durée **minimum de trois semaines**, avec une autre structure accueillant des enfants âgés de moins de 3 ans.

**Cette préconisation du corps d'inspection est la même pour toute la région académique ».**

Vous trouverez ci-après un récapitulatif des éléments de suivi des apprentis après contrôle de l'adéquation des entreprises avec le diplôme préparé (à partir du document modèle de contrôle pour le [BTS NDRC](#))

Le nombre de rupture en entreprise (9 sur une promotion de 20) appelle de ma part les réactions suivantes :

- **Ces ruptures sont-elles liées à la remise du document de contrôle ?** Car je ne peux m'expliquer un tel nombre à ce stade de l'année. Je peux constater que plusieurs entreprises relèvent du secteur immobilier (...), ou ne semblent pas être en phase avec le diplôme (...). **Je vous remercie de me préciser les raisons de toutes ces ruptures.**
- Le nombre d'abandon de la formation consécutif à la rupture de contrat est également très conséquent (5 abandons sur 9 ruptures). Si le projet peut effectivement évoluer en cours de cycle, je ne peux m'empêcher de questionner des réorientations vers un statut de salarié ou encore dans d'autres secteurs professionnels. Cela questionne directement le positionnement pédagogique fait avant la signature des contrats d'apprentissage. **Je souhaiterais que vous me transmettiez le modèle de positionnement pédagogique que vous utilisez avec un exemple complété, en me précisant selon quelles modalités vous procédez (calendrier, responsables, ....).**

Par ailleurs, vous me demandez les documents de contrôle correspondant aux autres diplômes. J'ai précisé dans les FILS d'actualité le point suivant : "Pour contrôler l'adéquation de l'activité de l'entreprise signataire d'un contrat d'apprentissage avec le référentiel du diplôme (dans l'exemple, le [BTS Négociation et digitalisation de la relation client](#)). Les CFA pourront se servir de ce modèle pour les autres diplômes si besoin".

Je m'interroge sur une question liée à l'apprentissage.

Je sollicite votre expertise afin d'apporter une réponse à une famille.

Une élève actuellement en 3ème prépa pro au lycée (...) souhaite intégrer le CAPA (...) au CFA (...) en étant apprentie au sein d'un restaurant d'une grande chaîne en zone commerciale.

A première vue, ce type de structure n'entre pas dans le référentiel du CAPA (...) mais je souhaitais m'en assurer auprès de vous.

Votre question appelle de ma part les remarques suivantes :

- l'entrée en apprentissage ne pourra être effective qu'à la fin de sa 3ème
- le diplôme CAPA (...) étant un diplôme du Ministère de l'agriculture (et/ou de la coordinatrice de la mission de contrôle pédagogique pour ce Ministère - [valerie.maurice@agriculture.gouv.fr](mailto:valerie.maurice@agriculture.gouv.fr), vous comprendrez que je ne peux me prononcer.
- vous pourriez vous rapprocher de ce Ministère si besoin, sinon vous pouvez aussi proposer à cette entreprise de compléter un document selon le modèle proposé dans le FIL d'actualité daté du 9 janvier (extrait en suivant).

#### Une alerte : les cas d'inadéquation de l'activité d'une entreprise avec le référentiel du diplôme préparé

Plusieurs signaux, parfois faibles, parfois forts nous parviennent du terrain, sur les problématiques posées par certaines entreprises signataires de contrat d'apprentissage.

Si au mieux un contrôle de l'adéquation de l'activité de l'entreprise avec le référentiel du diplôme n'a pas pu être conduit en amont de la signature du contrat d'apprentissage, la responsabilité du CFA est clairement engagée au cours de la période probatoire et l'obligation qui lui est faite<sup>[1]</sup>, au mieux de visiter l'entreprise, le cas échéant d'avoir un contact (visioconférence ou téléphonique) avec l'entreprise pour s'assurer notamment de l'adéquation entre les missions proposées et le contenu pédagogique du diplôme préparé.

Pour rappel, considérant le temps passé par l'apprenti dans l'entreprise dans le cadre de ses alternances, il n'est pas concevable d'accepter que le secteur d'activité de l'entreprise ne couvre pas a minima les compétences « cœur de métier ».

L'apprentissage reposant sur un principe de co-formation, entre entreprise et CFA, il pourrait être consenti que le CFA puisse placer l'apprenti dans des situations de travail au sein de ses plateaux techniques lui permettant de développer des compétences non proposées par son entreprise. Mais à la condition que ces compétences ne constituent pas le cœur du métier au risque d'hypothéquer sérieusement ses chances de réussite à l'examen.

S'agissant du différentiel qui pourrait exister entre le secteur d'activité de l'entreprise et le référentiel du diplôme, il pourrait venir impacter directement les principes essentiels de la pédagogie de l'alternance<sup>[2]</sup> :

- Pas de co-construction possible de la formation.
- Pas de réinvestissement possible en CFA des situations professionnelles rencontrées par les apprentis en entreprise.
- Un processus d'apprentissage amputé de ses phases d'analyse, de conceptualisation et d'explicitation.

Et de ce fait, réduire le CFA à des apports théoriques et à une préparation intensive de l'examen ....

Cette alerte est d'autant plus vive à la lecture du nouveau « Guide de la pédagogie de l'alternance » publié par l'Observatoire de la métallurgie et l'Opco 2i, dont il est question en suivant, dans la partie « Communications nationales ».

Aussi, il a été jugé opportun de revoir les modalités et les ressources proposées en la matière, et de proposer les modèles suivants à expérimenter et à faire évoluer en fonction des retours des CFA :

- Un exemple de grille de contrôle de l'adéquation de l'activité de l'entreprise signataire d'un contrat d'apprentissage avec le référentiel du diplôme (dans l'exemple, le [BTS Négociation et digitalisation de la relation client](#)). Les CFA pourront se servir de ce modèle pour les autres diplômes si besoin.
- La révision du [modèle de convention avec une tierce entreprise](#), avec l'ajout d'une attestation type des compétences développées par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil.



Au-delà et de toute évidence, toute l'attention de chacun va désormais se cristalliser sur le volet qualitatif du développement de l'apprentissage, avec la recherche tout azimut des marges de progrès à la main de chacun des acteurs de l'apprentissage, en entreprise, en CFA mais également des certificateurs et financeurs de l'apprentissage.

Des faisceaux convergents ...

Lynne Franjié, directrice du département d'évaluation des formations du HCERES, dans une interview à AEF info, le 8 décembre 2022

Lynne Franjié reconnaît l'importance de l'existence d'une « vraie pédagogie de l'alternance » dans les formations professionnelles. Alors que l'apprentissage s'est considérablement développé dans l'enseignement supérieur, elle questionne la réelle mise en œuvre d'une telle pédagogie et non pas une simple juxtaposition des périodes de stage par des périodes d'alternance. Elle place aussi dans les démarches d'amélioration continue l'espoir que des instances comme le conseil de perfectionnement permettent de tirer les conséquences des évaluations des formations et des enseignements par les apprentis.

Jean-Claude Bellanger, directeur général d'Indicom Conseil et ancien secrétaire général des Compagnons du devoir dans une interview à AEF info, le 12 décembre 2022

Jean-Claude Bellanger appelle à un développement qualitatif de l'apprentissage, et notamment sur la qualité pédagogique de l'alternance, l'accompagnement ou encore le suivi des CFA.

Il reconnaît l'importance de renforcer les contrôles des CFA et de ceux qui pourraient profiter de cet effet d'aubaine, mais déplore aussi leur profusion et le manque d'articulation entre eux, au risque de passer à côté de l'essentiel : cette relation et cette articulation entre CFA et entreprises.

Enfin, il s'interroge fortement sur le fait que les apprentis ont à peu de choses près les mêmes enseignements que leurs homologues sous statut scolaire, regrettant également au passage la considération quasi inexistante des apprentissages en entreprise. Le CFA fait tout le programme qui plus est en un temps réduit.

Il revient également sur la marge de manœuvre importante que constitue la prévention des ruptures de contrat et les actions plus importantes qui pourraient être faites en matière de suivi et d'accompagnement, mais également dans la relation CFA – entreprise.

« Penser et mettre en œuvre une pédagogie de l'alternance efficace : enjeux et pratiques » par l'Observatoire paritaire de la métallurgie - 12/2022 (cf infra, « Communications nationales » - « Ifé Lyon »).

L'une des principales conditions de réussite d'un parcours en alternance réside dans la capacité à interagir entre l'entreprise et le CFA pour que les conditions d'apprentissage théorique et pratique s'articulent.

Extrait : « Une pédagogie de l'alternance organise et relie un ensemble de moyens, de ressources et de situations qui oscillent entre monde de la formation et monde du travail, et dont les itérations structurantes mettent l'alternant en capacité de se développer... »

Dans le but de développer l'autonomie, les compétences et l'employabilité des apprenants ...

Au travers de dispositifs spécifiques d'individualisation, de réflexivité et d'accompagnement individuel et collectif ».

[1] Pour plus de détail si besoin, se reporter au [Guide régional Apprentissage](#), chapitre en annexe « Précis sur l'évaluation de l'apprenti lors de la période probatoire ».

[2] Pour plus de détail sur les principes de la pédagogie de l'alternance, se reporter à la fiche ressource « [Formation en situation de travail en apprentissage](#) »

A propos d'un document de contrôle utilisé par un CFA ....

Les documents reprennent bien les blocs de compétences et les compétences de chaque référentiel.

<b>MISSIONS A RENSEIGNER</b>	
<b>GERER LA RELATION AVEC LES CLIENTS ET LES FOURNISSEURS DE LA PME</b>	<b>Mission effectuée</b>
- Gérer la relation client avec les clients et fournisseurs	
- Rechercher des clients par prospection ou pour répondre à un appel d'offres	
- Traiter la demande du client (du devis jusqu'à la relance des impayés)	
- Informer, conseiller, orienter et traiter les réclamations	
- Rechercher et sélectionner les fournisseurs	
- Passer les commandes d'achat et d'immobilisation et les contrôler, valider le règlement, évaluer les fournisseurs	
- Assurer le suivi comptable des opérations commerciales	

Toutefois, si je comprends votre volonté d'en réduire la taille, l'absence des critères et indicateurs de performance associés à chacune de ces compétences, mais également des conditions et ressources mises à disposition me semble préjudiciable. En effet, comment justifier la réalisation d'une compétence sans avoir connaissance des attendus (en termes d'observables et de mesurables) et des conditions de mise en œuvre ?

En outre, s'il s'agit dans ce document de mentionner uniquement à quelle(s) date(s) ont pu être mises en œuvre ces compétences, la portée d'un tel document me semblerait également bien réduit ...

Alors comment concilier vos contraintes et ces exigences ? Une réponse pourrait être donnée dans la construction de tableaux stratégiques de formation par compétences, qui vous permettraient de référencer par période de formation, les compétences cibles ... pour plus de détails, se reporter à la fiche ressource ad hoc ([Fiche pratique TSF](#)).

S'agissant du document de contrôle et pour rappel l'alerte faite le 9 janvier dans le FIL d'actualités :

*Plusieurs signaux, parfois faibles, parfois forts nous parviennent du terrain, sur les problématiques posées par certaines entreprises signataires de contrat d'apprentissage.*

*Si au mieux un contrôle de l'adéquation de l'activité de l'entreprise avec le référentiel du diplôme n'a pas pu être conduit en amont de la signature du contrat d'apprentissage, la responsabilité du CFA est clairement engagée au cours de la période probatoire et l'obligation qui lui est faite<sup>1</sup>, au mieux de visiter l'entreprise, le cas échéant d'avoir un contact (visioconférence ou téléphonique) avec l'entreprise pour s'assurer notamment de l'adéquation entre les missions proposées et le contenu pédagogique du diplôme préparé.*

*Pour rappel, considérant le temps passé par l'apprenti dans l'entreprise dans le cadre de ses alternances, il n'est pas concevable d'accepter que le secteur d'activité de l'entreprise ne couvre pas a minima les compétences « cœur de métier ».*

*L'apprentissage reposant sur un principe de co-formation, entre entreprise et CFA, il pourrait être consenti que le CFA puisse placer l'apprenti dans des situations de travail au sein de ses plateaux techniques lui permettant de développer des compétences non proposées par son entreprise. Mais à la condition que ces compétences ne constituent pas le cœur du métier au risque d'hypothéquer sérieusement ses chances de réussite à l'examen.*

*S'agissant du différentiel qui pourrait exister entre le secteur d'activité de l'entreprise et le référentiel du diplôme, il pourrait venir impacter directement les principes essentiels de la pédagogie de l'alternance<sup>2</sup> :*

- Pas de co-construction possible de la formation.
- Pas de réinvestissement possible en CFA des situations professionnelles rencontrées par les apprentis en entreprise.
- Un processus d'apprentissage amputé de ses phases d'analyse, de conceptualisation et d'explicitation.

*Et de ce fait, réduire le CFA à des apports théoriques et à une préparation intensive de l'examen ...*

*Cette alerte est d'autant plus vive à la lecture du nouveau « Guide de la pédagogie de l'alternance » publié par l'Observatoire de la métallurgie et l'Opco 2i, dont il est question en suivant, dans la partie « Communications nationales ».*

*Aussi, il a été jugé opportun de revoir les modalités et les ressources proposées en la matière, et de proposer les modèles suivants à expérimenter et à faire évoluer en fonction des retours des CFA :*

- Un exemple de grille de contrôle de l'adéquation de l'activité de l'entreprise signataire d'un contrat d'apprentissage avec le référentiel du diplôme (dans l'exemple, le [BTS Négociation et digitalisation de la relation client](#)). Les CFA pourront se servir de ce modèle pour les autres diplômes si besoin.

<sup>1</sup> Pour plus de détail si besoin, se reporter au [Guide régional Apprentissage](#), chapitre en annexe « Précis sur l'évaluation de l'apprenti lors de la période probatoire ».

<sup>2</sup> Pour plus de détail sur les principes de la pédagogie de l'alternance, se reporter à la fiche ressource « [Formation en situation de travail en apprentissage](#) »

- La révision du [modèle de convention avec une tierce entreprise](#), avec l'ajout d'une attestation type des compétences développées par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil.

Au-delà et de toute évidence, toute l'attention de chacun va désormais se cristalliser sur le volet qualitatif du développement de l'apprentissage, avec la recherche tout azimut des marges de progrès à la main de chacun des acteurs de l'apprentissage, en entreprise, en CFA mais également des certificateurs et financeurs de l'apprentissage.

### **Des faisceaux convergents ...**

Lynne Franjié, directrice du département d'évaluation des formations du HCERES, dans une interview à AEF info, le 8 décembre 2022

Lynne Franjié reconnaît l'importance de l'existence d'une « vraie pédagogie de l'alternance » dans les formations professionnelles. Alors que l'apprentissage s'est considérablement développé dans l'enseignement supérieur, elle questionne la réelle mise en œuvre d'une telle pédagogie et non pas une simple juxtaposition des périodes de stage par des périodes d'alternance. Elle place aussi dans les démarches d'amélioration continue l'espoir que des instances comme le conseil de perfectionnement permettent de tirer les conséquences des évaluations des formations et des enseignements par les apprentis.

Jean-Claude Bellanger, directeur général d'Indicom Conseil et ancien secrétaire général des Compagnons du devoir dans une interview à AEF info, le 12 décembre 2022

Jean-Claude Bellanger appelle à un développement qualitatif de l'apprentissage, et notamment sur la qualité pédagogique de l'alternance, l'accompagnement ou encore le suivi des CFA.

Il reconnaît l'importance de renforcer les contrôles des CFA et de ceux qui pourraient profiter de cet effet d'aubaine, mais déplore aussi leur profusion et le manque d'articulation entre eux, au risque de passer à côté de l'essentiel : cette relation et cette articulation entre CFA et entreprises.

Enfin, il s'interroge fortement sur le fait que les apprentis ont à peu de choses près les mêmes enseignements que leurs homologues sous statut scolaire, regrettant également au passage la considération quasi inexistante des apprentissages en entreprise. Le CFA fait tout le programme qui plus est en un temps réduit.

Il revient également sur la marge de manœuvre importante que constitue la prévention des ruptures de contrat et les actions plus importantes qui pourraient être faites en matière de suivi et d'accompagnement, mais également dans la relation CFA – entreprise.

« Penser et mettre en œuvre une pédagogie de l'alternance efficace : enjeux et pratiques » par l'Observatoire paritaire de la métallurgie - 12/2022 (cf infra, « Communications nationales » - « Ifé Lyon »).

L'une des principales conditions de réussite d'un parcours en alternance réside dans la capacité à interagir entre l'entreprise et le CFA pour que les conditions d'apprentissage théorique et pratique s'articulent.

**Extrait : « Une pédagogie de l'alternance organise et relie un ensemble de moyens, de ressources et de situations qui oscillent entre monde de la formation et monde du travail, et dont les itérations structurantes mettent l'alternant en capacité de se développer...**

**Dans le but de développer l'autonomie, les compétences et l'employabilité des apprenants ...**

**Au travers de dispositifs spécifiques d'individualisation, de réflexivité et d'accompagnement individuel et collectif ».**

Suite à la rupture de contrat d'apprentissage d'un apprenti en BTS GTLA.

Certes, les ruptures peuvent survenir en cours de cycle, mais les raisons à l'origine de cette rupture m'interpellent particulièrement.

Il semble, sauf avis contraire de votre part, que la rupture provienne de votre fait, en raison de la non concordance entre le secteur de l'entreprise qui a salarié l'apprenti jusqu'alors et le référentiel du diplôme.

Cette rupture à cette époque de l'année et pour les raisons invoquées pose question. En effet, tout CFA devrait en principe mener une visite (au mieux en physique, ou à défaut par téléphone ou visio) pendant la période probatoire pour évaluer notamment les conditions de mise en œuvre de la formation en entreprise, et la concordance des activités proposées avec celles du référentiel. **Cette visite a-t-elle eu lieu ?**

Des documents et autres supports remis à l'employeur (via le livret d'apprenti ou non) ont également pour fonction de limiter ces éventuels écarts et procéder si besoin au conventionnement avec une tierce entreprise. (...) Pour votre information, votre CFA ne fait pas partie de l'échantillon des 90 CFA cibles pour le programme annuel de contrôle 2022-2023. Mais tout CFA peut encore y entrer librement dans la limite du 18 décembre (cf le FIL d'actualités du 12 décembre). Dans ce dispositif, l'une des priorités porte justement sur ce point :

Priorité n°5 : Proposer une fiche type « **contrôle des compétences / activités réalisables en entreprise** » dans chaque livret d'apprentissage afin d'adapter le besoin l'organisation et les modalités de la formation (et de recourir selon le cas au conventionnement avec une autre entreprise).

Enfin, et sauf erreur de ma part, et puisqu'il s'agit de l'entreprise (...), pourquoi cette entreprise de transport ne répond-il pas au contenu du BTS GTLA ?

Le référentiel stipule pourtant :

- les entreprises de transport de marchandises par voies terrestre, maritime, aérienne et multimodale ;
- les entreprises de commission de transport ;
- les entreprises de prestations logistiques ;
- les services transport ou logistique des entreprises industrielles et commerciales.

Je me permets de vous contacter afin d'avoir quelques réponses concernant le BTS diététique en alternance.

En effet, j'ai quelques questions :

- Quelles sont les entreprises qui peuvent être signataires du contrat d'apprentissage pour ce BTS ?

- Si ces dernières ne peuvent couvrir l'intégralité des objectifs pédagogiques, je crois qu'il est possible de procéder à des conventionnements inter-entreprises, et dans ce cas-là, existe-t-il des délais de "stage" obligatoires ?

J'ai déjà répondu à ces mêmes questionnements, et je vous encourage à vous rapprocher de la Direction de votre CFA qui m'a interpellé récemment sur ce même sujet.

Je vous invite dans l'attente à vous reporter au document "Etude de cas" (sorte de Foire aux questions), disponible sur la page régionale internet "Information et contrôle pédagogique" (Adresse : <https://www.ac-nice.fr/information-et-contrôle-pédagogique-en-apprentissage-122516>), ou directement à partir de ce lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>).

Dans ce document, et comme cela est indiqué, en tapant : Ctrl+F, en indiquant par exemple le terme "diététique", voir des réponses apportées à la page 143.

Quant aux durées de ces conventionnements avec des tierces entreprises (car on ne peut pas parler de stage, le stage étant par définition impossible dans le cadre d'un contrat de travail), voir à la page 141.

Il existe de nombreuses fiches ressources conçues pour les CFA et leurs équipes pédagogiques, disponibles notamment dans la page internet citée supra.

Je peux regretter que ces informations ne soient pas partagées au sein de votre CFA.

Je vous invite par exemple à consulter la fiche ressource "Positionnement en apprentissage" qui clarifie le recours à des tierces entreprises (Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17705/download>).

Ou encore le Guide régional Apprentissage qui reprend en détail les obligations et les attentes du Ministère certificateur (Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>).

Notre 2ème question concerne l'expérience avec les enfants de 0 à 3 ans.

Nous avons une dizaine d'apprentis qui sont embauchés par la Ville de (...) dans les écoles maternelles.

Nous avons noté qu'il est demandé aux apprentis d'avoir une expérience avec les enfants de 0 à 3 ans pour valider le CAP AEPE. C'est bien le cas ?

Nos apprentis doivent donc suivre un stage durant l'année avec des enfants en bas âge ? Si c'est le cas, pouvez-vous nous informer de la durée ?

Je note que vous avez des apprentis embauchés dans des écoles maternelles. Vous évoquez des "stages" alors que ce terme ne se prête qu'aux scolaires et aux stagiaires de la formation professionnelle.

Le référentiel du CAP AEPE indique de manière claire en page 38 les lieux d'apprentissage, assortis de conditions restrictives :

Extrait :

"2.3. Candidats relevant de la voie de l'apprentissage

La formation par apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre l'apprenti et son employeur conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

Afin d'assurer la cohérence dans 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. **Les lieux d'apprentissage sont des structures collectives d'accueil de jeunes enfants ou organismes de services à la personne offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans.**

- 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 ;
- le maître d'apprentissage est titulaire d'un CAP Petite enfance (arrêté du 22/11/2007) ou du CAP Accompagnant éducatif petite enfance (arrêté du 22 février 2017) et a une expérience professionnelle d'au moins 3 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans
- ou le maître d'apprentissage est titulaire d'une autre certification de niveau V justifiant de compétences dans le domaine de la petite enfance et une expérience professionnelle d'au moins 5 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans".

Le référentiel ajoute :

"Il est important que les divers aspects de la formation en milieu professionnel soient effectués par l'apprenti. En cas de situation d'entreprise n'offrant pas tous les aspects de la formation, l'article R.117-5-1 du code du travail sera mis en application".

En l'occurrence, si vos lieux d'apprentissage ne devaient pas couvrir l'ensemble des compétences cibles du référentiel, il vous revient de conclure des conventions avec des tierces entreprises.

Voir dans l'enjeu n°3 "Rester en veille sur l'apprentissage" (dans la page : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pédagogique-122119>), les modèles de conventionnement interentreprises à disposition [MCP - Conventionnement interentreprises en apprentissage - Mise à jour 5 juillet 2022](#)

**Enfin, s'agissant du CAP AEPE, je porte à votre connaissance un point d'alerte** (extrait du document Etude de cas page 66 / lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>) :

*La problématique posée en CAP AEPE dans des structures de garde d'enfants à domicile*

*Nous avons eu connaissance de manière fortuite d'offres de contrat d'apprentissage proposées par des structures de garde à domicile pour la préparation du CAP Accompagnement éducatif petite enfance.*

*La question de l'encadrement des apprentis à domicile se pose, au-delà des risques que cela représente en terme de santé et de sécurité des enfants.*

*Des entreprises de garde d'enfants à domicile peuvent-elles proposer des contrats d'apprentissage pour la préparation du CAP AEPE, dont à des mineurs ?*

*Cette situation nous est connue depuis l'été 2020. Des alertes ont été faites aussitôt auprès du Ministère certificateur (via la DGESCO), du Ministère du Travail (via la DGEFP et la DREETS PACA), renouvelées à plusieurs reprises (y compris encore récemment auprès de la DGESCO et du Préfet de Région).*

*Sans autre instruction, la position de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur est claire :*

*il n'apparaît pas possible au plan des responsabilités de laisser des apprentis seuls avec des enfants.*

*Cette position est tenue par Martine Pascal, inspectrice en charge du suivi ce diplôme dans l'académie (et soutenue par l'Inspection générale), et confirmée par Yann Buttner, Chef du service juridique au rectorat d'Aix,*

*Pour Yann Buttner, tout accident ou toute maltraitance pourrait avoir de graves conséquences sur la santé physique et psychologique de jeunes enfants et, la responsabilité non seulement de la structure porteuse mais également du CFA serait dès lors engagée. Si à notre connaissance*

aucun texte ne prévoit l'interdiction de laisser seul un apprenti sur son poste, la structure a l'obligation de le former et bien sûr de prendre toutes dispositions pour le protéger et éviter qu'il ne commette des erreurs dont les conséquences pourraient être graves, voire irréparables dans le cas d'enfants en bas âge. Et le juge appréciera la formation "sur le tas" d'un apprenti livré à lui-même avec des enfants. Les apprentis doivent être encadrés et ne pas être laissés "seuls" sans directives ni contrôle.

Pour information, je vous invite à consulter le jugement de la Cour d'Appel de Bordeaux qui a sanctionné le défaut de disponibilité du maître d'apprentissage en 2016 :

<https://www.centre-info.fr/site-droit-formation/actualites-droit/le-defaut-de-disponibilite-du-maitre-d-apprentissage-un-motif-qui-a-lui-seul>

Cette situation est d'autant plus préoccupante que les contrats d'apprentissage peuvent être signés à partir de 15 ans (date d'anniversaire entre le 1er septembre et le 31 décembre), ce qui conduit à craindre que des mineurs pourraient être concernés.

Par conséquent, une structure de garde d'enfant à domicile ne peut proposer un contrat d'apprentissage que si l'apprenti est accompagné par un maître d'apprentissage. Les apprentis préparant un CAP AEPE ne peuvent être laissés seuls au domicile des enfants à garder.

Dans ces conditions d'exercice de l'activité professionnelle seul sans encadrement permanent et physique et au contact de jeunes enfants, et en l'état des textes, il est attendu des OF-CFA de mettre fin aux contrats d'apprentissage avec ce type de structures de garde d'enfants à domicile pour la préparation du CAP Accompagnement éducatif petite enfance, sauf si la présence de maîtres d'apprentissage au côté des apprentis est garantie. Les OF-CFA peuvent également trouver d'autres entreprises qui ne relèvent pas de cette catégorie (structures de garde d'enfants à domicile) : par exemple, des établissements d'accueil du jeune enfant (multi-accueil, crèches collectives, haltes-garderies, jardins d'enfants ou autres structures d'accueil spécialisé des jeunes enfants), des écoles maternelles, des accueils collectifs de mineurs, des maisons d'assistants maternels (MAM).

A défaut, la responsabilité pénale de l'OF-CFA en cas d'accident survenant à un enfant ou à l'apprenti lui-même est posée.

(Complément extrait du site Ipéria - [lien vers l'article ici](#) – 8 juillet 2021)

Le 8 juillet 2021, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont signé à Marseille un protocole d'accord sur le déploiement de l'alternance. En dressant les grands principes de sa mise en œuvre pour 2022, il marque une étape majeure dans la mise en place d'un dispositif innovant pour relever les défis de l'emploi et des compétences auxquels le secteur devra répondre d'ici 2030 (...)

L'apprentissage, un dispositif clé à adapter aux singularités du secteur

L'apprentissage est une des réponses aux besoins en emploi dans le secteur dans la mesure où il s'adresse notamment à un public jeune avec la perspective de compétences reconnues. Il leur permettra d'acquérir une qualification professionnelle à travers l'apprentissage théorique et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec les enseignements reçus.

Or, il va de soi que dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le modèle classique qui consiste à alterner entre formation théorique dans une école et formation pratique en entreprise ne peut s'appliquer sans adaptation. Les métiers du secteur impliquent une relation singulière vis-à-vis de l'employeur dans la mesure où celui-ci est un particulier et de plus l'activité s'effectue au sein du domicile de celui-ci (ou à son propre domicile pour les assistants maternels), la plupart du temps sans la présence du ou des particuliers employeurs. A ce titre, les branches professionnelles du secteur et IPERIA mènent ensemble une réflexion sur l'adaptation du modèle de l'apprentissage aux singularités du secteur tout en tenant compte des spécificités du statut de particulier employeur et du modèle d'emploi direct entre particuliers. En premier lieu, un accord cadre interbranche de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation pour le secteur, signé par les partenaires sociaux en novembre 2020, inscrit le besoin de développer cette nouvelle modalité d'accès aux certifications. De cette réflexion découle le nouvel accord signé le 8 juillet au Congrès national de l'emploi à domicile qui dresse les contours du déploiement du futur contrat d'apprentissage.

Afin de rendre opérationnel ce qui est prévu dans l'accord, il importait de clarifier la question de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage. En vertu des responsabilités qui lui incombent, celui-ci a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation. Il doit également remplir certaines conditions en matière de diplôme et d'expérience dans le domaine professionnel visé par l'apprenti. Seulement, pour le particulier employeur, il s'avère complexe de répondre à ces critères. C'est là que se trouve la principale adaptation à faire pour le secteur, et qui est actuellement le sujet de réflexion majeur.

Dernier jalon du plan de déploiement de l'alternance : un CFA sectoriel de dimension nationale, sous gouvernance paritaire va être créé. Abrité au sein de l'[Université du Domicile](#), acteur majeur du développement de l'offre prioritaire de formation des branches du secteur, il aura notamment pour mission de satisfaire aux obligations des CFA en tenant compte des spécificités du secteur et de travailler en réseau avec différents organismes de formation labellisés par IPERIA sur l'ensemble du territoire pour le déploiement de la partie formation Voir le communiqué de presse [en cliquant ici](#).

Complément de la question précédente)

Concernant le 2ème point, lorsque je parle de stages pour les apprentis en contrat d'apprentissage en école maternelle, je voulais évoquer en fait ce que vous dites ci-dessous : "En l'occurrence, si vos lieux d'apprentissage ne devaient pas couvrir l'ensemble des compétences cibles du référentiel, il vous revient de conclure des conventions avec des tierces entreprises."

Pouvez-vous m'indiquer quelle doit être la durée minimum à prévoir dans ces conventions ? Nous avons prévu 2 semaines. Est-ce suffisant ?

C'est au CFA d'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. Si tel était le cas, on pourrait questionner la justesse du choix de l'entreprise par rapport au diplôme cible.

Complément extrait du site du Ministère du travail – page « [Apprentissage](#) »

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 encadrant la durée de l'accueil et le nombre d'entreprises d'accueil (deux maximum). 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. Dans ce cas, le temps passé dans les ou l'entreprise d'accueil ne peut pas excéder la moitié du temps prévu de formation pratique.

**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.**

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, <b>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.</b> <b>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.</b> 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.

Pour rappel, le lien direct vers le modèle régional que le CFA peut utiliser (accès **en cliquant ici** ou à l'adresse : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/19475/download>)

Enfin, je précise qu'**un CFA ne peut en aucun cas signer de convention de stage** (sauf dans le cas spécifique d'accueil de jeunes de 14 ans ayant terminé leur classe de 4<sup>ème</sup> et atteignant l'âge de 15 ans entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre de l'année civile – cf la page internet

spécifique sur le site d'Aix-Marseille (<https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140>) ou de Nice (<https://www.ac-nice.fr/devenir-apprenti>).

Je me permets de vous solliciter sur une demande de contrat d'apprentissage qui ne nous semble pas évidente et nous avons besoin de l'avis de vos services sur cette situation, la DREETS nous ayant répondu qu'elle n'était pas en mesure de répondre à ce sujet.

Une entreprise dont vous trouverez les deux fiches INSEE ci-jointes nous demande d'enregistrer un contrat avec un futur apprenti pour une formation de CAP Pâtissier. Les codes APE de l'entreprise sont soit le 7490B, ce qui correspond à "Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses", soit le 1085Z "Fabrication de plats préparés".

Sachant que ce jeune futur apprenant aura 15 ans le 07/12/2022, son contrat ne débutera donc qu'au 08/12/2022 avec éventuellement une convention de moins de 15 ans pour intégrer entreprise et CFA avant son anniversaire.

Notre questionnaire concerne les activités de l'entreprise; sont-elles compatibles avec l'engagement à réaliser une formation pour un CAP Pâtissier ?

La Chambre de Métiers n'étant plus service d'enregistrement je me tourne vers vous pour votre avis pédagogique afin que le respect de la certification soit assuré.

J'accuse réception de votre message. Je salue votre démarche et vous en remercie.

Je précise placer en destinataire de ce message Jean-Marc Fabre, inspecteur de l'éducation nationale en charge du suivi du CAP Pâtissier dans l'académie, lequel n'hésitera pas à compléter mon message si besoin.

Les renseignements que j'ai pu obtenir sur cette entreprise à partir des documents transmis indiquent :

- une entreprise spécialisée dans le secteur d'activité de la fabrication de plats préparés.
- avec des activités référencées ainsi : Viandes et gibiers préparés (plats préparés à base de viande), poissons préparés (plats préparés à base de poisson), plats cuisinés surgelés.
- sans mention de pâtisseries ou de desserts.

Le référentiel du CAP Pâtissier précise dans la partie "référentiel d'activités professionnelles" :

"Les entreprises susceptibles de former des élèves, apprentis et stagiaires sont les :

- pâtisseries artisanales,
- pâtisseries-boulangeries artisanales,
- pâtisseries-chocolateries artisanales,
- grandes et moyennes surfaces (disposant d'un laboratoire pâtisserie).

Il convient de former les apprenants dans des entreprises fabriquant les produits de pâtisserie à partir de matières premières".

A priori, l'entreprise ne correspond pas du tout aux secteurs listés dans ce référentiel. Sauf à apporter des éléments complémentaires, l'entreprise ne peut embaucher cet élève en tant qu'apprenti pour préparer le CAP Pâtissier. D'autant plus que la notion de "matières premières" mise en avant dans le référentiel est de toute évidence peu compatible avec les activités couvertes par le code APE 7490B :

- "l'intermédiation en fonds de commerce, c'est-à-dire l'organisation de l'achat ou de la vente de petits et moyens fonds de commerce, y compris de cabinets de professions libérales, à l'exclusion toutefois du courtage immobilier
- le courtage de brevets (organisation de l'achat et de la vente de brevets)
- les activités d'expertise autres que celles ayant trait à l'immobilier et à l'assurance (antiquités, bijoux, etc.)
- la vérification de factures et l'information sur les tarifs de transport
- les activités concernant les prévisions météorologiques
- les services de conseil en sécurité
- les services de conseil en agronomie
- les services de conseil en environnement
- les autres services de conseil technique
- les activités des consultants autres que les consultants en architecture, ingénierie et gestion
- les activités exercées par des agents ou des agences pour le compte de particuliers et consistant habituellement à leur obtenir un engagement dans des films, des productions théâtrales, d'autres spectacles ou des manifestations sportives et à placer des livres, des pièces de théâtre, des œuvres d'art, des photos, etc., chez des éditeurs, des producteurs, etc".

ou du 2ème code APE (1085Z) :

- la fabrication industrielle de plats préparés à base de viande ou de volaille
- la fabrication industrielle de plats préparés à base de poisson, crustacés ou mollusques
- la fabrication industrielle de plats préparés à base de légumes, y compris pommes de terre ou de fruits
- la fabrication industrielle de plats préparés à base de pâtes
- la fabrication industrielle de pizzas surgelées ou conservées d'une autre manière

Un dernier élément :

Je vous rappelle si besoin que l'ensemble de la procédure d'accès à l'apprentissage des élèves de moins de 15 ans a été régionalisée et décrite sur la page internet [en cliquant directement ici](https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140) ou à l'adresse suivante :

<https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140>

L'élève peut dans le cadre d'un conventionnement, démarrer sa formation en CFA et réaliser uniquement des périodes de découverte et d'observation en milieu professionnel.

Je viens vers vous dans le cadre du BTS Diététique. En effet je suis actuellement élève en BTS diététique 1 ère année en alternance. J'effectue mon alternance dans une pharmacie, 2 jours à l'école et 3 jours en entreprise. Depuis le début de l'année nous a dit qu'étant donné que nous étions en entreprise nous n'avions pas les stages à effectuer et que notre mémoire serait présenté sur notre entreprise. Or récemment j'ai eu des échos qui me disent que malgré l'alternance nous sommes obligés de faire les stages L'école nous soutient que non.

Nous arrivons en fin de première année et je souhaiterais savoir ainsi que les autres alternants de ma classe, si l'école a raison ou pas ? Ils me disent qu'il n'est pas possible d'avoir un contrat avec un employeur et aller faire de stages ailleurs.

(Réponse en concertation avec la DEC)

Le référentiel d'examen précise que l'épreuve de mémoire permet d'apprécier la connaissance des secteurs et des activités professionnelles du diététicien, acquises lors de stages ou d'activités effectués en milieu professionnel :

- en restauration collective,
- en diététique thérapeutique,
- dans d'autres secteurs ou activités moins traditionnels (en restauration collective, en structure de santé publique, en structure de recherche, dans l'industrie agroalimentaire ou pharmaco-diététique, en secteurs de distribution de produits alimentaires et diététiques, dans les structures d'information et de formation ou en cabinet libéral).

Pour les candidats scolaires, il y a 20 semaines de stages à effectuer sur l'ensemble des 2 années de formation (5 semaines en restauration collective, 10 semaines en diététique thérapeutique et 5 semaines pour le stage optionnel).

Pour les apprentis, le référentiel précise que les certificats de stage sont remplacés par la photocopie du contrat de travail ou par une attestation de l'employeur confirmant le statut du candidat comme apprenti dans son entreprise et que les objectifs pédagogiques sont les mêmes que ceux des candidats scolaires.

Les entreprises signataires de contrat d'apprentissage pour ce diplôme doivent donc couvrir obligatoirement les deux champs référencés,

- restauration de collectivité (dont obligatoirement de bien-portants)
- diététiques thérapeutiques, à savoir établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure (au moins deux services différents parmi ces trois).

Dès l'instant où une entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas l'intégralité de ces champs, il convient de procéder à la signature d'une convention interentreprise pour compléter la formation. Pour rappel, les textes réglementaires

**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.**

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

<p>Décret n°2012-627 du 2 mai 2012 Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 - article 3</p>	<p>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</p> <p>Décret portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage précise la procédure de conventionnement avec une entreprise d'accueil.</p>
<p>R6223- 10 modifié</p>	<p>I. Afin de permettre à l'apprenti(e) de compléter sa formation, en application de l'article L. 6221-1, <b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p>II. En application des dispositions de l'article L. 6223-5, un maître d'apprentissage est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>R6223-11 modifié</p>	<p>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).</p> <p>La convention précise, notamment :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1° Le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti(e) ;</li> <li>2° La durée de la période d'accueil ;</li> <li>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 ;</li> <li>4° Les horaires et le lieu de travail ;</li> <li>5° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat d'apprentissage ;</li> <li>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 ;</li> <li>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 ;</li> <li>8° Les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprenti(e)s ;</li> <li>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) ;</li> <li>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 ;</li> <li>11° L'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.</li> </ol>



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.

Pour rappel, le lien direct vers le modèle régional que le CFA peut utiliser (accès [en cliquant ici](#) ou à l'adresse : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/19475/download>)

Enfin, je précise qu'**un CFA ne peut en aucun cas signer de convention de stage** (sauf dans le cas spécifique d'accueil de jeunes de 14 ans ayant terminé leur classe de 4<sup>ème</sup> et atteignant l'âge de 15 ans entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre de l'année civile – cf la page internet spécifique sur le site d'Aix-Marseille (<https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140>) ou de Nice (<https://www.ac-nice.fr/devenir-apprenti>)).

Comment gérer l'apprentissage dès la seconde pro dans une famille de métiers, si l'entreprise/poste correspond uniquement à un BAC PRO de la famille?

Je précise que l'apprentissage n'est pas concerné par les familles de métiers, puisque l'apprenti signe un contrat d'apprentissage pour un bac pro spécifiquement. L'entreprise avec laquelle il signe son contrat d'apprentissage doit être par contre en adéquation avec le champ des secteurs d'activité couvert par le diplôme.

Retrouvez l'ensemble des Guides et vade-mecum sur le site Eduscol (rubrique « Transformer le lycée professionnel), [en cliquant directement ici](#).

(Complément de réponse de la DGESCO)

Extrait du Vade-mecum « [La mise en œuvre de l'apprentissage à l'éducation nationale](#) » - actualisation au 1<sup>er</sup> février 2022

Page 18 : « La famille de métiers : elle n'est pas applicable aux actions de formation par apprentissage dans la mesure où le contrat de travail doit spécifier la spécialité du diplôme poursuivi. Les jeunes peuvent cependant bénéficier d'un contrat d'apprentissage en deux années, à l'issue de leur classe de seconde sous statut scolaire organisée en famille de métiers.

Même si elle ne s'applique pas en apprentissage, elle doit amener les équipes pédagogiques des CFA à réfléchir aux apports de la famille de métiers en formation professionnelle, notamment dans le travail mené sur les compétences communes à des métiers périphériques dont les secteurs économiques sont demandeurs. Il est cependant tout à fait possible d'accueillir dans le cadre d'une mixité de publics des apprentis dans une classe de seconde par famille de métiers ».

Ma question porte sur un élève de notre établissement qui désire clore son cursus de formation en apprentissage (en mixité de public au sein de notre établissement).

Cet élève suit actuellement le cursus du baccalauréat des métiers du commerce et de la vente OPTION A en classe de terminale.

Il souhaite réaliser son apprentissage dans une entreprise de prestations d'énergies constituée de consultants experts en gaz naturel, électricité et en défiscalisation.

Les activités réalisées par l'entreprise et les compétences que pourraient exploiter l'apprenti ne s'inscrivent pas complètement dans le RAP de la formation suivie.

Nous nous demandons s'il existe aujourd'hui des dérogations ou des autorisations spécifiques pour que cet étudiant puisse suivre sa formation avec ce type de structure ?

Si oui, en sont-elles à titre exceptionnel (de par la situation sanitaire actuelle) ?

Proposition de réponse du coordonnateur

D'un point de vue général, l'apprentissage est une modalité de formation fortement encouragée dans la voie professionnelle. Pour les établissements relevant de l'Education nationale, toutes les formes de mixité (publics et parcours) doivent permettre d'assurer le développement de l'apprentissage dans les établissements publics et privés sous contrat.

1<sup>er</sup> élément de réponse : il n'existe pas de freins administratifs à la poursuite d'études de votre élève en apprentissage.

En apprentissage, 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 (Cf Guide à destination des CFA, volet pédagogie – annexe 2 pages 11 et 12 - <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/16363/download>).

Le Code du travail permet le recours à une tierce entreprise, encore faut-il que l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage accepte cette adaptation.

2<sup>ème</sup> élément de réponse : il faut l'accord de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage, mais également il est nécessaire de trouver une tierce entreprise acceptant d'accueillir l'apprenti pour le former sur une période donnée à des compétences spécifiques.

En apprentissage, dans l'idéal avant la signature de tout contrat d'apprentissage, chaque apprenti est positionné par compétences. Ce positionnement doit permettre d'adapter au mieux la durée et les modalités de formation.

Dans le cas de votre élève, vous devez en principe avoir suivi la situation de votre élève par rapport aux compétences du référentiel. Une répartition des compétences entre les différents lieux de formation (entreprise signataire du contrat et votre CFA) devrait vous permettre de faire émerger les compétences non couvertes qui pourraient faire l'objet de la convention avec une tierce entreprise.

3ème élément de réponse : un positionnement par compétences est nécessaire, ainsi qu'une répartition des compétences entre les différents lieux de formation et dans le temps du contrat d'apprentissage.

Conseil : consulter la fiche thématique 9 : L'ingénierie pédagogique par compétences, un modèle pour l'alternance ? (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/19670/download>).

Vous évoquez dans votre message des « dérogations » ou « autorisations spécifiques » proposées pendant la crise sanitaire.

J'imagine que vous évoquez la situation des Cafés, hôtels, restaurants et des souplesses administratives qui ont pu être proposées un temps pour faciliter le maintien en activité d'apprentis. A ma connaissance, et compte tenu du secteur d'activité cible du diplôme (commerce et vente), la crise sanitaire ne peut être une raison légitime pour valider le recours à une entreprise qui ne couvrirait pas la totalité de la formation.

Sur cette entreprise, il est vrai que d'emblée, à la lecture des informations que vous apportez, j'aurais tendance à la positionner sur l'option B du baccalauréat professionnel des métiers du commerce et de la vente. Michèle Garello vous apportera sans aucun doute une vision et une expertise plus précise.

Reste à déterminer si, sur une année, les activités de cette entreprise peuvent permettre, compte tenu du positionnement de l'élève, de couvrir un maximum des compétences à maîtriser, et si une tierce entreprise sera en capacité d'apporter les compléments éventuels.

La question de la certification (CCF) est également stratégique, et j'imagine facilement que Michèle en questionnera sa faisabilité.

4ème élément de réponse : la faisabilité pédagogique et certificative est à questionner spécifiquement avec l'inspecteur en charge du suivi du diplôme dans l'académie (cf le fichier excel disponible [en cliquant ici](#)).

#### 1.69.2 Cas entraînant le conventionnement avec une autre entreprise (en France) – Mise à jour 21 décembre 2023

Je suis à la recherche de la convention permettant à un apprenti de réaliser une partie de son contrat au sein d'une autre entreprise afin de compléter son acquisition de compétences.

Pourriez-vous nous la transmettre s'il vous plait ?

S'agissant des conventionnements avec une tierce entreprise, et sachant que cette modalité doit s'opérer au moment du positionnement pédagogique des apprentis, vous trouverez dans la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" toutes les informations utiles et nécessaires.

Voir plus particulièrement les pages 17 à 20 (modèle accessible en page 18).

Le reste doit être lu avec attention également.

Pour rappel également, cette modalité de conventionnement se trouve également dans les nouvelles fiches ressources "Qualité pédagogique en apprentissage" au verso de chaque FIL, structurées par indicateurs QualiOpi

Voir la fiche : Indicateur 4 et 8 (Positionnement pédagogique) : Fiche [Q4-8E11-15](#)

Je me permets de vous solliciter concernant nos apprentis en contrat d'apprentissage.

Certains de nos apprentis doivent faire une période de formation complémentaire car certaines activités ne sont pas proposées au sein de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage, il est alors exigé d'effectuer une période de formation complémentaire au sein d'une autre entreprise (articles R 6223-10 à R 6223-16 du code de travail) ; une convention tripartite de formation complémentaire sera conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti.

Plusieurs questions :

- Avez-vous ce document ? certaines académies le mettent à disposition sur leur site internet, si oui pouvez-vous me l'envoyer ?
- Devons-nous obligatoirement utiliser **votre document** ou pouvons-nous utiliser celui en pièce jointe ?
- Devons-nous le déposer sur une plateforme particulière ? OPCO ? Ailleurs ?
- Pouvez-vous également nous communiquer le mail du référent du pôle apprentissage de votre académie ?

En tant que CFA référencé dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, vous recevez déjà les FILS d'actualités sur l'apprentissage. Et l'ensemble des fiches ressources.

Dont sur le sujet dont vous parlez, la fiche "[Positionnement en apprentissage](#)" (voir pages 17 à 20).

Un modèle de convention est proposé en page 18 : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/19475/download>

Je ne retrouve pas exactement les mêmes termes dans le document que vous me transmettez. Il comprend des diplômes qui n'existent plus (ex : BEP). Aussi, je vous remercie d'en revoir le contenu au regard du modèle.

Il est écrit en propos liminaires :

"La convention tierce entreprise est réputée applicable dès sa transmission par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis, à l'OPCO ainsi qu'à la mission chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage ([controle.pedagogique-apprentissage@region-academique-paca.fr](mailto:controle.pedagogique-apprentissage@region-academique-paca.fr)) selon les termes de l'article R6223-12".

Je précise que le pôle apprentissage n'existe pas. Vous faites sans doute référence à la mission d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique des formations par apprentissage pour laquelle un coordonnateur est nommé soit à l'échelle académique, soit à l'échelle régionale. Pour rappel, vous trouverez leurs contacts à cette adresse :

- Depuis la page nationale de la DGESCO : <https://controle-pedagogique-apprentissage-en.fr/>
- Dans la boîte à outils : <https://controle-pedagogique-apprentissage-en.fr/index.php/la-boite-a-outils>
- Voir en bas, la carte de France

Savez-vous si la convention avec une tierce entreprise est applicable pour les étudiants en contrat de professionnalisation ?

La procédure, les textes et les modèles proposés en la matière dans le cadre de la mission portent effectivement sur l'apprentissage car le champ de la mission couvre uniquement l'apprentissage.

Il m'arrive de traiter des éléments portant sur le contrat de professionnalisation quand il s'agit notamment d'en expliquer les différences entre deux contrats d'alternance et d'éviter toutes dérives, les CFA étant souvent OF également.

Pour rappel, le conventionnement avec une tierce entreprise est traité :

- Dans le [Guide régional de l'apprentissage](#) (depuis l'onglet "recherche" de votre navigateur ou en tapant ctrl+F, puis en ajoutant le mot "conventionnement", j'accède au chapitre dédié (page 149). Vous y trouverez tous les renseignements nécessaires et utiles sur le sujet ainsi que les modèles de convention à utiliser).
- Dans la fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)" que je vous invite également à consulter (idem "conventionnement" - lien direct vers la page 10).

S'agissant de l'accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises, le contrat de professionnalisation peut effectivement comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. A cette fin, une convention est conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. Les modalités de l'accueil et le contenu de la convention sont fixés par les articles [D.6325-30 à D. 6323-32 du Code du travail](#)

Extrait :

[Article D6325-30 Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 19](#)

En application du second alinéa de l'article [L. 6325-2](#), l'accueil du salarié dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat de professionnalisation. Cet accueil doit permettre au salarié de compléter sa formation en recourant, notamment, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur.

Chaque entreprise d'accueil désigne un tuteur.

Le salarié doit se conformer au règlement intérieur de chaque entreprise d'accueil.

Chaque 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 le salarié en entreprise d'accueil nécessite un suivi individuel renforcé, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise.

[Article D6325-31 Création Décret n°2016-95 du 1er février 2016 - art. 1](#)

L'accueil du salarié dans d'autres entreprises que celles qui l'emploie fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

La convention précise notamment :

1° Le titre, le diplôme ou le certificat de qualification professionnel préparé, la durée de la période d'accueil et la nature des tâches confiées au salarié ;

2° Les horaires et les lieux de travail ;

3° Les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi du salarié ;

4° Les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des frais de transport et d'hébergement ;

5° L'obligation pour chaque entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

[Article D6325-32 Création Décret n°2016-95 du 1er février 2016 - art. 1](#)

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur à l'établissement de formation dans lequel est inscrit le salarié, ainsi qu'à l'organisme paritaire collecteur agréé chargé de financer la formation de ce contrat.

Je me permets de vous contacter car il me semble que 2 entreprises peuvent embaucher un apprenti.

Je ne retrouve pas de texte à ce sujet.

Il est difficile de répondre à votre question, car deux réponses me viennent immédiatement et de manière contradictoire .. :

- **La première : Non.** En l'occurrence, un apprenti ne peut être en contrat d'apprentissage qu'avec un seul employeur. Par contre, dès l'instant où l'entreprise signataire du contrat ne couvre pas la totalité du référentiel de formation notamment, le code du travail autorise le conventionnement avec une tierce entreprise. Mais le contrat d'apprentissage se poursuit, et l'apprenti continue à être rémunéré par son entreprise (des modalités de reversement entre les deux entreprises sont possibles toutefois).

Dans le [Guide régional de l'apprentissage](#), depuis l'onglet "recherche" de votre navigateur (ou en tapant ctrl+F), puis en ajoutant le mot "conventionnement", j'accède au chapitre dédié (page 149). Vous y trouverez tous les renseignements nécessaires et utiles sur le sujet ainsi que les modèles de convention à utiliser.

Ce même sujet est traité dans la fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)" que je vous invite également à consulter (idem "conventionnement" - lien direct vers la page 10).

Merci de noter dans l'article 12 de la convention ces deux points de vigilance :

*"L'employeur atteste qu'en situation de cumul de plusieurs conventions pour un seul et même contrat d'apprentissage, le nombre d'entreprises d'accueil est limité à deux et que le temps de la formation assurée par le ou les partenaires, en dehors de la durée exprimée en heures (ou en semaines) pour le centre, n'excède pas la moitié du temps de formation-entreprise évalué en mois (ou en semaines), tel qu'il résulte du contrat d'apprentissage lui-même.*

*Le chef de l'entreprise d'accueil atteste la compétence du maître d'apprentissage désigné, (en référence aux dispositions de l'article L6223-8-1), sa disponibilité telle que l'exige l'article R 6223-6 et une conformité aux conditions précisées à l'article R 6223-22".*

- **La deuxième : Oui,** mais dans le cadre d'une succession de contrats d'apprentissage uniquement. Je vous invite à consulter le [Précis de l'apprentissage](#) publié par le Ministère du travail, la partie qui y est consacrée se trouve en page 18.

Je me permets de vous contacter sur les conseils de (...), gestionnaire BTS à la DEC.

Il s'avère que nous ouvrons en septembre prochain le BTS COMMUNICATION en alternance par la voie de l'apprentissage.

J'ai une question concernant les terrains d'apprentissage...

(...) Nous nous questionnons afin de savoir s'il est possible qu'un jeune réalise ses deux années dans une entreprise intégrant un service communication (ex : La Poste, Darty, Thales etc) qui a proprement parler ne vend pas de solutions de communications.

Je tente de l'identifier dans le référentiel, mais je ne sais pas si nous avons le droit de placer un jeune dans de telles entreprises ? Y a-t-il obligation à ce que l'alternance se fasse dans des agences de com, ou publicitaires ou régies ?

**(...) 3ème point : Votre démarche est à saluer.** Pour rappel, une alerte sur ce sujet avait été faite dans le [FIL d'actualité du 9 janvier](#) dernier. J'ai pris soin de mettre à jour la fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)" afin de préciser tout un ensemble de points de vigilance (dont celui sur le contrôle de l'adéquation de l'entreprise au référentiel du diplôme). Je vous invite à la consulter avec attention (point 3.2).

S'agissant plus particulièrement du BTS Communication, le nouveau référentiel précise les éléments suivants :

"Les organisations accueillant des étudiants en BTS « Communication » peuvent être :

*Des annonceurs publics et privés (entreprises, administrations et établissements publics, collectivités locales, associations, ...)*

*Des agences conseil en communication (généralistes ou spécialisées)*

*Des agences médias*

*Des régies publicitaires*

*Des entreprises prestataires du secteur de la communication.*

(...) Objectifs: "(...) [Les stages] constituent des moments privilégiés pour (...) s'immerger dans des contextes professionnels variés, et formateurs, en se positionnant du point de vue d'un annonceur, ou d'une agence conseil en communication, ou encore d'une régie (...)"

Un échange au préalable avec l'inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional économie gestion en charge de ce diplôme dans l'académie de Nice confirme l'intérêt de contrôler l'étendue des compétences pouvant être mises en œuvre par l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage et de prévoir si possible une immersion dans un autre contexte professionnel (Un service communication dans une grande entreprise / Une agence de communication en tant que prestataire de service de communication). Tout le détail pour les modalités de mise en œuvre, la durée ... dans la fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)".

J'espère que cette réponse, un peu longue je le conçois, répond à vos interrogations mais votre question appelait de ma part un certain nombre de remarques, de conseils, de préconisations.

Concernant notre demande d'information pour conventionner avec une autre entreprise si l'entreprise signataire du contrat initial ne couvre pas la totalité du référentiel de formation, nous n'avons pas trouvé de durée minimum ou maximum à respecter ?

Nous supposons que c'est à nous de la fixer en fonction des missions non assurées eu égard au référentiel du diplôme.

Dans l'attente de votre confirmation.

Pour ces questions sur des points précis relatifs à l'apprentissage, un conseil : se reporter au Guide régional Apprentissage

Adresse directe : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>

Ctrl + F

Tapez un mot clef (exemple dans ce cas : conventionnement)

Réponse dans la partie « Précis sur le conventionnement avec une autre entreprise » page 139

Extrait :

« 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 ».

Enfin, ne pas oublier l'encart dans le FIL d'actualité de la semaine du 9 janvier 2023 sur cette même question :

" Aussi, il a été jugé opportun de revoir les modalités et les ressources proposées en la matière, et de proposer les modèles suivants à expérimenter et à faire évoluer en fonction des retours des CFA :

- Un exemple de grille de contrôle de l'adéquation de l'activité de l'entreprise signataire d'un contrat d'apprentissage avec le référentiel du diplôme (dans l'exemple, le [BTS Négociation et digitalisation de la relation client](#)). Les CFA pourront se servir de ce modèle pour les autres diplômes si besoin.
- La révision du [modèle de convention avec une tierce entreprise](#), avec l'ajout d'une attestation type des compétences développées par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil".

ou encore la foire aux questions "Etude de cas"

Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>

Ctrl+F

"convention"

Réponse page 150

**Quel est le modèle de conventionnement à utiliser ?**

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.

L'entreprise peut prendre appui sur les « fiches modèles » disponibles sur la [page régionale dédiée](#) à l'information et au contrôle pédagogique, ou directement en cliquant sur le lien hypertexte suivant :

- [MCP - Conventionnement interentreprises en apprentissage](#)
- [MCP - Conventionnement interentreprises mobilités inf 4 semaines](#)
- [MCP - Conventionnement interentreprises mobilités sup 4 semaines](#)

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

Décret n°2012-627 du 2 mai 2012 : Décret n° 2012-627 du 2 mai 2012 relatif à l'accueil des apprentis dans plusieurs entreprises, modifié par les articles 2012 : [R6223-10 à R6223-16 du Code du Travail](#)

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 - article 3

- ..... 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 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 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 est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage.  
 La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis, 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 est pris en compte au prorata de son temps de travail dans chaque entreprise d'accueil.
- R6223-11 modifié L'accueil de l'apprenti 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.  
 La convention précise, notamment :  
 1° Le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti ;  
 2° La durée de la période d'accueil ;  
 3° La nature des tâches confiées à l'apprenti, 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 du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti en son sein ;  
 8° Les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprentis ;  
 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 ;  
 10° Les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti 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'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.
- R6223-14 modifié Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti 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 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'apprentis 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.

Je me permets de vous contacter suite au dispositif de renforcement pédagogique pour les apprentis placés en activité partielle dans le secteur Cafés Restauration mis en place par le Ministère du Travail  
 Pour information : <https://drive.google.com/file/d/1WEctgJbR1jrOqnPP5tnJm9dGNI3Jx-RZ/view?usp=sharing>  
 Certains de nos apprentis du secteur (Cuisine et Service en Restaurant), en chômage partiel, souhaiteraient bénéficier de ces périodes de stage (3 semaines maximum) dans une entreprise proposant des activités connexes.  
 Seul un modèle de convention tripartite est proposé, mais savez-vous si une convention quadripartite (CFA - apprenti - employeur - entreprise connexe) a déjà été établie SVP ?

Je suis effectivement informé par la DGEFP et la Direccte.

Je n'ai pas connaissance de l'existence de convention quadripartite dans ce cas. Je ne vois pas d'ailleurs son intérêt. La convention tripartite initiale reste toujours valable, seule la convention avec une autre entreprise doit suffire.

Je vous rappelle si besoin qu'elle est à votre disposition dans le Guide pédagogique à destination des entreprises, accessible sur la page <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-accompagnement-et-contrôle-pédagogique-122119>, rubrique outils et supports, ou directement ici (en page 9) : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/16365/download>  
La convention directement ici besoin : [https://drive.google.com/file/d/18G4vQv8Vj7CCTbXvHoX6qhm9tYD\\_FrS/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/18G4vQv8Vj7CCTbXvHoX6qhm9tYD_FrS/view?usp=sharing)

### 1.69.3 La situation des apprentis dont le contrat d'apprentissage est rompu ou suspendu

il apparaît, sauf erreur de ma part, que l'apprenti qui se présente à un examen doit être en contrat d'apprentissage. Or, je n'ai pas vu dans les textes cette obligation. Un apprenti qui a eu une rupture de contrat, de mon point de vue, peut réglementairement présenter son examen même s'il est sans contrat. Qu'en pensez-vous ?

Un apprenti en rupture de contrat peut se présenter à l'examen dans la période réglementaire des 6 mois au cours de laquelle le CFA est tenu de le maintenir en formation tout en l'accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur. Par contre, il est impératif d'en informer les services de la division des examens et concours afin de requalifier si besoin son statut de candidat à l'examen. Par exemple, le bureau des examens professionnels (niveau 3 et 4) doit procéder au changement de son statut d'apprenti à stagiaire de la formation professionnelle. Il est de la responsabilité du CFA de transmettre ce type d'information via le modèle type de signalement à la disposition des CFA.

Un apprenti embauché dans un EPHAD dont le contrat d'apprentissage est suspendu en raison de l'absence de 3ème dose et pass vaccinal non à jour.

Dans le cadre d'une suspension du contrat d'apprentissage :

- Le CFA peut-il recourir à une convention inter-entreprises (cf Code du travail - **Conventions inter-entreprises en apprentissage MCP - Conventionnement interentreprises en apprentissage** pour effectuer des périodes de formation dans une autre entreprise ?
- Le CFA peut-il mettre en place des conventions de stage avec des entreprises ?

Dans le cas d'une suspension du contrat d'apprentissage :

- Il n'est pas possible d'avoir recours à une convention inter-entreprise, (cf Code du travail - Conventions inter-entreprises en apprentissage **MCP - Conventionnement interentreprises en apprentissage** pour effectuer des périodes de formation dans une autre entreprise
- Il n'est pas possible d'avoir recours à des conventions de stage.

Le décret n° 2022-352 du 12 mars 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire a été publié au journal officiel.

*Décret n° 2022-352 du 12 mars 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire - Légifrance (legifrance.gouv.fr).*

(Complément de la DGESCO)

Il est important de distinguer rupture et suspension de contrat.

Dans le cadre d'une suspension de contrat, le CFA n'a pas l'obligation maximale de 3 mois de garder le jeune en formation. Ce délai peut être plus important. D'autre part, le règlement d'examen pour des formations en apprentissage impose un minimum d'heures en CFA et non pas un minimum d'heures chez l'employeur. Un jeune pourra, de ce fait, être inscrit à l'examen même s'il n'est pas en activité chez son employeur, même si ses chances de réussites sont réduites.

### 1.69.4 Le cas des diplômés relevant d'autres ministères certificateurs

Question : (...) pour nos diplômés de l'enseignement supérieur je trouve peu de ressources sur le site, puis je me retourner vers vous au besoin ?

S'agissant des diplômés de l'ES, la mission dont je suis le coordonnateur couvre les BTS, DCG et DSCG.

Pour les autres diplômés, il existe selon le cas la DRAES - Direction régionale académique de l'enseignement supérieur.

La DRAES assure le suivi de l'activité des établissements de l'enseignement supérieur et la représentation du recteur de l'académie, chancelier des universités, dans les conseils d'administration.

La DRAES assure la vérification et la signature de tous les diplômés d'enseignement supérieur. Dans le cadre du rôle de commissaire du gouvernement du recteur, la DRAES exerce également le contrôle de légalité des actes des fondations de l'académie.

En outre, la DRAES est chargée, en relation avec la DRAIO, de l'organisation de la commission académique des formations post-baccalauréat (CAFPB). Elle est également en relation avec les corps d'inspection pour l'organisation des conventions entre l'enseignement secondaire et le supérieur.

Contact annuaire région académique

### 1.70 Le diplôme intermédiaire en bac pro

Les apprentis sont-ils concernés par le diplôme intermédiaire ?

Les apprentis signent un contrat d'apprentissage visant un diplôme précisément (en l'occurrence, un bac pro). Ils ne peuvent pas le diplôme intermédiaire sauf à y être inscrit en candidat libre.

#### **Point sur le diplôme intermédiaire**

Extrait de la lettre d'information aux chefs d'établissement (n°11) du 8 octobre 2020

Le diplôme intermédiaire qui était jusque-là présenté au cours du cycle de préparation au baccalauréat professionnel est supprimé pour les élèves entrés en première de baccalauréat professionnel à la rentrée 2020. Le décret abrogeant la certification intermédiaire devrait paraître de manière imminente.

Le diplôme intermédiaire sera remplacé pour ces mêmes élèves par une attestation de réussite intermédiaire dont le texte devrait être publié avant décembre.

La note de service du 20 janvier 2021 précise les objectifs poursuivis et le processus de délivrance de cette attestation. Cette attestation sera directement produite à partir des notes présentes dans le LSL sans occasionner des évaluations complémentaires.

Décret n° 2020-1277 du 20 octobre 2020 relatif aux conditions de certification des candidats à l'examen du baccalauréat professionnel et portant suppression du brevet d'études professionnelles publié au JORF °0257 du 22 octobre 2020 (texte n°6).

Arrêté du 16 décembre 2020 relatif aux conditions de délivrance de l'attestation de réussite intermédiaire en baccalauréat professionnel et à son modèle publié au JORF n°0006 du 7 janvier 2021 (texte n°8).

Si elle n'a pas de valeur certificative, l'attestation de réussite intermédiaire installe, en fin de première, un bilan des connaissances et des compétences de l'élève qui

- Permet de souligner les points forts constatés et les axes de travail à envisager par l'élève pour l'obtention du baccalauréat ;
- Constitue un point d'appui pour les équipes pédagogiques dans la construction des possibles ajustements nécessaires dans le parcours de formation de l'élève en classe de terminale, notamment dans le cadre des heures d'enseignements disciplinaires, de l'accompagnement personnalisé, de la consolidation ou de l'accompagnement au choix d'orientation;
- Offre une opportunité d'échange et de dialogue avec l'élève et sa famille.

La délivrance de l'attestation de réussite intermédiaire s'appuie sur les données présentes dans le livret scolaire dématérialisé de l'élève (LSL PRO), à l'issue de l'année de première professionnelle

Elle prend en compte les moyennes de première des enseignements prévus par l'arrêté du 21 novembre 2018 relatif aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au baccalauréat professionnel, sans référence aux unités certificatives présentes au sein des règlements d'examens des différentes spécialités de baccalauréat professionnel.

Le processus de délivrance de l'attestation est identique pour l'ensemble des spécialités de baccalauréat professionnel.

L'attestation de réussite intermédiaire est délivrée par le recteur d'académie aux élèves des établissements publics locaux d'enseignement et des établissements d'enseignement privé sous contrat qui ont obtenu en fin de première professionnelle une moyenne calculée à partir des trois éléments inscrits au livret scolaire suivants :

- Moyenne annuelle des notes de l'année de première obtenues pour chaque enseignement général ou enseignement professionnel, excepté l'enseignement professionnel de la spécialité de baccalauréat préparée par l'élève. Chaque moyenne est affectée du coefficient 1 ;
- Moyenne annuelle attribuée pour l'enseignement professionnel de la spécialité préparée, portée sur le livret scolaire, affectée du coefficient 4 ;
- Note annuelle obtenue au titre de la réalisation du chef d'œuvre, affectée du coefficient 1.

Les apprentis recevront-ils une attestation intermédiaire dans leurs cursus de bac pro ?

(Réponse de la DEC)

Le texte qui encadre l'attestation intermédiaire est le décret n° 2020-1277 du 20 octobre 2020 relatif aux conditions de certification des candidats à l'examen du baccalauréat professionnel et portant suppression du brevet d'études professionnelles

L'article D. 337-59 précise :

« Une attestation intermédiaire est délivrée par le recteur, en fin de classe de première, aux candidats scolarisés dans les établissements publics locaux d'enseignement et dans les établissements d'enseignement privés sous contrat, sous condition de moyenne déduite des éléments figurant au livret scolaire de l'élève »..

Il s'agit effectivement d'une attestation de compétences, gérée par les chefs d'établissement via Cyclade (sur la base des notes du livret) uniquement dans les établissements publics et privés sous contrat.

Cette attestation est une sorte de bilan intermédiaire d'acquisition des compétences. Elle n'a aucune valeur en terme de certification.

Les OF-CFA ont toute latitude de procéder à la délivrance du même type de document à partir des livrets des apprentis.

Il faut souligner que le décret prévoit aussi la suppression totale du BEP à l'issue de la session d'examen 2021 : pour cette session 2021, ce diplôme n'est accessible qu'aux candidats qui bénéficient déjà de notes (bénéfices de notes) d'examen ou d'unités obtenues au titre de la VAE (candidats avec VAE partielles) ; il s'agit donc de candidats déjà inscrits à une session précédente et relevant de la forme dite « progressive » de l'examen ou autorisés à répartir les épreuves sur plusieurs sessions (candidats en situation de handicap par exemple) ou ayant engagé une validation des acquis de l'expérience.

(Compléments apportés par la DGESCO)

A titre dérogatoire, les candidats en mesure de justifier qu'ils étaient au 22 octobre 2020, date de publication du décret, déjà inscrits dans une formation préparant exclusivement au BEP en un an peuvent être inscrits pour se présenter aux examens de BEP sans qu'ils disposent de bénéfices de notes en cours de validité ou d'unités acquises par validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette disposition dérogatoire ne concerne pas les candidats engagés dans le cursus menant au baccalauréat qui souhaiteraient présenter le BEP en tant que diplôme intermédiaire, puisqu'il est rappelé que ce dispositif est supprimé à l'issue de la session 2020.

### 1.71 Les épreuves facultatives à l'examen

Dans certains diplômes, les épreuves de langue sont facultatives (ex en CAP AEPE), les arts appliqués ne sont pas mentionnés. Si ces enseignements sont obligatoires en scolaire, ce caractère "obligatoire" concerne-t-il également l'apprentissage pour des CFA qui n'inscrivent pas leurs candidats aux épreuves de langue par exemple ?

(Réponse de la DGESCO)

Concernant votre question en matière d'épreuves facultatives, les textes en vigueur concernent les enseignements dispensés sous statut scolaire.

<https://eduscol.education.fr/cid47636/textes-de-referance.html#lien3>

Toutefois, j'attire votre attention sur la sensibilisation des acteurs de l'apprentissage sur les nouveaux enseignements et certifications ad hoc, liés à la transformation de la voie professionnelle et conformément au décret relatif aux durées de formation en centre de formation d'apprentis. Les volumes horaires dédiés entre autres à la co-intervention ou à l'accompagnement personnalisé doivent être encouragés.

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=5FCDA4AF59DC6CCCD99599A9529394E0.tplgfr34s\\_2?cidTexte=JORFTEXT000041909263&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041904435](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=5FCDA4AF59DC6CCCD99599A9529394E0.tplgfr34s_2?cidTexte=JORFTEXT000041909263&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041904435)

Par ailleurs, les grilles horaires des formations sous statut scolaire sont des préconisations pertinentes dans l'accompagnement des maquettes pédagogiques des CFA sachant qu'une partie non négligeable de la formation se déroule en entreprise et doit être articulée cette dernière.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006526785&idSectionTA=LEGISCTA000006182528&cidTexte=LEGITEXT000006071191>

L'article D337-3-1 du code de l'éducation prévoit notamment que les candidats sous statut scolaire et les apprentis préparant une des spécialités de certificat d'aptitude professionnelle mentionnées au premier alinéa de l'article D. 337-2 réalisent, au cours de leur formation conduisant au diplôme, un chef d'œuvre en relation avec la spécialité préparée.

L'article D. 337-2 précise :

Chaque spécialité du certificat d'aptitude professionnelle est définie par un arrêté du ministre chargé de l'éducation, après avis de la ou des commissions professionnelles consultatives compétentes. Cet arrêté détermine les activités auxquelles se réfère le certificat d'aptitude professionnelle, les connaissances et compétences générales et professionnelles requises pour son obtention et un règlement d'examen.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000537847&fastPos=1&fastReqId=1603821779&categorieLien=ci&oldAction=rechTexte>

### 1.72 Conditions de refus de l'inscription d'un apprenti par le CFA

La question porte sur la possibilité donnée à un CFA de refuser l'accueil d'un jeune postulant à l'apprentissage dans le cadre de l'article L. 6222-1 du code du travail. Modifié par la loi du 5 septembre 2018, cet article dispose que : « Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage ». Toutefois, les jeunes atteignant l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile, peuvent démarrer leur formation dans un CFA à la condition d'avoir accompli la scolarité du premier cycle d'enseignement secondaire et d'être inscrits, sous statut scolaire, dans un collège (ou un lycée professionnel selon le cas).

Le CFA précise les éléments suivants : la famille d'un apprenti a menacé (...) une directrice de CFA (une plainte a été déposée). Le frère de cet apprenti souhaite entrer dans ce même CFA dans le cadre du dispositif "moins de 15 ans".

La question : le CFA peut-il refuser ? Si oui, sur quelle base réglementaire, si du moins la famille venait à contester ce refus.

Au-delà, cette question se pose pour tout postulant à l'apprentissage quel que soit son âge. Je crois me rappeler qu'il existait un texte réglementaire avant la loi sur ce sujet, mais depuis la Loi ?

Il est du devoir du CFA de refuser un contrat d'apprentissage ou de proposer un avenant au contrat s'il estime, après positionnement de l'apprenti (ou après un premier échange avec l'apprenti), que l'apprenti ne justifie pas des conditions nécessaires et suffisantes pour s'inscrire à l'examen voire le réussir selon les clauses du contrat (sa durée, le diplôme visé, le secteur d'activité de l'entreprise par rapport au diplôme visé, ...).

Vous faites état de textes qui prévalaient avant la loi et notamment d'une ressource publiée par Eduscol en 2009 (« L'apprentissage en questions »), qui indiquait en page 84 : « 108. Un CFA peut-il refuser d'inscrire un apprenti ?

*L'enseignement dispensé aux apprentis est un service public confié, par convention, par la région ou l'État à des organismes de droit public ou privé. Hormis le cas où le nombre maximal d'apprentis susceptibles d'être admis annuellement au CFA est atteint (nombre fixé par la convention de création de l'établissement), le directeur ne peut pas refuser d'opposer son visa valant attestation d'inscription sur le contrat qui lui est transmis. Le 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 la réception des contrats pour visa valant inscription ».*

Ces éléments sont caducs depuis la Loi.

Réponse de la DGEFP :

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, si 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...

La relation entre un(e) apprenti(e) et son organisme de formation – lequel est, en droit, choisit par son employeur (de l'apprenti(e) est contractuelle.

### 1.73 Obligation de choisir un CFA

Un CFA oblige un apprenti de choisir une entreprise en lieu et place de l'entreprise avec laquelle un contrat d'apprentissage est en cours de signature, au risque de ne pas l'accepter en formation.

Complément : la DGEFP tient à souligner le fait qu'il revient au seul employeur d'envisager un « changement » de CFA. Toutefois, l'employeur doit prendre la précaution de bien lire la convention de formation qu'il conclue avec un CFA, notamment sur le point des éventuels paiements en cas de « rupture » ...



En principe, un postulant l'apprentissage doit d'abord rechercher un employeur, lequel l'inscrit dans un CFA. Le fait de « viser » le contrat d'apprentissage ne rend pas pour autant le CFA « partie » au contrat ; cela ne sert qu'à attester de l'inscription à un cycle de formation donnée précise la DGEFP.

#### 1.74 Les consignes pour la passation des examens

Un de nos étudiants redoublant est en formation initiale cette année mais était en apprentissage l'année dernière dans une entreprise d'accueil sur laquelle il a réalisé ses fiches d'activités en " Animation et Dynamisation de l'offre commerciale " pour laquelle il n'a pas eu la moyenne. Ma question est : cet étudiant peut-il repasser son oral avec son travail de l'année dernière (qu'il est entrain de retravailler avec son formateur) ou doit-il obligatoirement réaliser des fiches d'activités sur son entreprise d'accueil en stage cette année. (refaire des fiches d'activités entièrement sur l'entreprise d'accueil de stage).

(Réponse concertée avec l'inspecteur de la spécialité)

D'un point de vue réglementaire, tout candidat redoublant suite à l'échec à l'examen peut représenter les mêmes fiches d'activités ou les mêmes dossiers, dès l'instant où ils ont été reconnus conformes et validés pour pouvoir être présentés au moment de l'épreuve.

Il a pu arriver que les mauvaises notes résultent également de choix peu pertinents d'activités professionnelles, non en adéquation avec les blocs de compétences correspondants et dans ce cas, il est évident que le changement s'impose.

Nous sommes alertés par certains de nos intervenants sur un potentiel changement de contenu quant à l'écrit de l'épreuve d'Anglais. Nous n'avons aucune modification ni précision sur la circulaire du BTS PI. Nous avons juste quelques lignes mais sans plus de détails sur la circulaire du BTS GPME.

Il semblerait que l'écrit de l'Anglais soit uniformisé sur l'ensemble des BTS tertiaires. Est-ce le cas et avez-vous des précisions quant au contenu ?

(...) Vous me savez particulièrement attentif à permettre à chacun des CFA, dès l'instant où il fait le choix de diplômes de l'Education nationale, de disposer des mêmes informations que les personnels de l'Education nationale, afin qu'il n'y ait pas de rupture d'égalité face aux examens.

Aussi, vous me permettrez de préciser les éléments suivants :

- Une veille était faite par moi-même jusqu'à fin 2021, via la page internet dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique des formations par apprentissage (<https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pédagogique-122119>). Jusqu'à fin 2021, une colonne à droite de la page était très régulièrement mise à jour sur toutes les actualités de l'apprentissage et du Ministère certificateur. Tout l'historique de cette veille existe encore et vous pouvez la retrouver dans la fiche suivante : « Consulter le document de veille régulièrement mis à jour - MCP - Veille réglementaire (Mise à jour 7 janvier 2022)

Extrait de la page 8 (PJ si besoin)

Publication de l'arrêté du 3 novembre 2021 modifiant les arrêtés portant définition et fixant les conditions de délivrance de certaines spécialités du brevet de technicien supérieur (objet : langue vivante étrangère).

19 novembre 2021

L'arrêté du 3 novembre 2021 modifiant les arrêtés portant définition et fixant les conditions de délivrance de certaines spécialités du brevet de technicien supérieur concerne 12 spécialités tertiaires (à l'exception de « commerce international ») et permet d'avoir une harmonisation de la définition des épreuves écrites de LV qui a pour conséquence la disparition des sujets écrits spécifiques de langues (et du groupe 1) et la création d'un sujet commun. (JORF du 17 novembre 2021).

Cette modification a bien fait l'objet d'une information de ma part via la page régionale, je regrette que vous ne l'ayez pas vu ...

- Pour tenir compte de la difficulté pour les CFA de consulter régulièrement cette page, j'ai proposé début janvier 2022 la mise en place d'un fil twitter qui reprend désormais au jour le jour toutes les actualités. Extrait de la page régionale : **Compte Twitter de la mission régionale (@mcpApp\_PACA)**  
**Suivez le fil et rejoignez la communauté pour rester en veille ... : Tweets by mcpApp\_PACA**

Je ne peux que regretter que votre CFA ne soit pas (encore) abonné .... si du moins vous estimez cette solution intéressante.

#### 1.75 Les livrets de formation à transmettre aux jurys de délibération

La question concerne des livrets scolaires numériques. Savez-vous si une bascule d'YPAREO est envisageable et envisagée, et surtout qu'elle sera la date butoir (sous-entendu la session) ou nous ne pourrons plus donner nos livrets papiers ?

Pour l'instant nous déposons encore la version papier BAC PRO et CAP dans les centres De délibération, mais il est préférable d'anticiper avant que nous soyons face à un problème.

(Réponse de la DEC)

Côté BTS, nous avons encore les livrets scolaires format papier (à transmettre par courrier aux établissements centre épreuve où se déroule le contrôle de conformité). Pas de dématérialisation prévue encore à notre connaissance.

Pour les examens professionnels de niveau 3 et 4, il est en effet question que les livrets papier soient dématérialisés mais la DEC n'ait pas encore informé de la date.

Les apprentis sont-ils concernés par le LSL ?

(Réponse de la DIEC – académie d'Aix-Marseille)

L'extension du LSL pro n'est prévu que pour les lycées publics et privés sous contrat et uniquement pour les BCP.

Le modèle du livret scolaire du lycée (LSL) spécifique à la voie professionnelle a été publié au BO n°28 du 10 juillet 2020.

Arrêté du 17-6-2020 - J.O. du 5-7-2020 : <https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo28/MENE2012530A.htm>

Modèle de livret spécifique à la voie professionnelle :

[https://cache.media.education.gouv.fr/file/28/61/2/ensel530\\_annexe1\\_1305612.pdf](https://cache.media.education.gouv.fr/file/28/61/2/ensel530_annexe1_1305612.pdf)

Les compétences spécifiques aux enseignements de spécialités de chaque baccalauréat professionnel sont annexés à l'arrêté publié dans le BO n°28 du 10 juillet 2020 : [https://cache.media.education.gouv.fr/file/28/61/5/ensel530\\_annexe2\\_1305615.pdf](https://cache.media.education.gouv.fr/file/28/61/5/ensel530_annexe2_1305615.pdf)

Livret Scolaire du Lycée pro

Extrait de la lettre d'information aux chefs d'établissement (n°11) du 8 octobre 2020

L'extension du livret scolaire dématérialisé (LSL) à la voie professionnelle est désormais effective. Elle concerne tous les élèves scolarisés en 2020 /2021 dans un établissement public ou privé sous contrat, en classe de première d'un baccalauréat professionnel dépendant du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (à noter : les jeunes sous statut d'apprenti n'entrent pas dans le périmètre du LSL).

Les objectifs poursuivis sont les mêmes que pour les voies générale et technologique :

- Dématérialiser la procédure de saisie dans le livret scolaire des données liées à la scolarité, à l'évaluation (chiffrée et par compétences) et à l'avis de l'équipe pédagogique en vue de l'examen du baccalauréat. Les chefs d'établissements ont ainsi été informés qu'il n'était plus utile de commander des livrets scolaires au format papier pour les élèves entrants en première en septembre 2020 ;
- Consolider le livret dans son rôle d'outil d'aide à la décision pour les jurys.
- Alléger la gestion logistique des livrets papiers (plus d'envois et de récupérations dans les centres de délibération) ;
- Faciliter les conditions de délibération grâce à une consultation par les jurys d'un livret anonymisé et vidéoprojeté.

Les grands principes de fonctionnement sont identiques à ceux mis en place pour les voies générale et technologique. Ils ont été pensés pour ne pas créer un excédent de travail pour les personnels des établissements scolaires :

Les enseignants saisissent les résultats, les appréciations et les compétences des élèves depuis leur environnement numérique et leur logiciel de gestion des notes habituels ;

- Les chefs d'établissement effectuent un export informatisé des données saisies dans les logiciels de notes vers LSL. La gestion des saisies administratives dans les livrets est aussi allégée grâce à une intégration automatisée dans l'application des informations de scolarité de l'élève ;
- Les familles disposent d'une visibilité améliorée du livret, par l'intermédiaire d'un téléservice qui permet la consultation du livret dès la fin de première et la possibilité de télécharger le livret complet au format PDF après la proclamation des résultats en terminale.
- Le livret de la voie professionnelle reprend la charte graphique et des éléments déjà présents dans les modèles de livret des voies générale et technologique :
- Pages de couverture et de scolarité de l'élève ;
- Évaluation chiffrée et évaluation des compétences pour l'ensemble des disciplines ;
- Rappel des compétences numériques acquises via la plateforme PIX (obtenu grâce à un export automatisé des données depuis PIX vers LSL) ;
- Pages concernant les informations relatives aux parcours de l'élève et à l'avis en vue de l'examen au baccalauréat.

Le livret intègre des spécificités propres à la voie professionnelle :

- Les compétences de l'enseignement professionnel de spécialité sont déterminées à partir du référentiel de chaque diplôme ;
- Les compétences des enseignements généraux, d'économie-droit, d'économie-gestion, de prévention-santé-environnement sont déterminées à partir des programmes d'enseignements correspondant à ces disciplines ;
- L'enseignement professionnel de spécialité, la réalisation du chef d'œuvre et les PFMP font l'objet de pages spécifiques.

Le LSL voie professionnelle sera utilisé pour la première fois lors des délibérations du baccalauréat professionnel de la session de juin 2022. Le modèle de livret et les compétences professionnelles par spécialité de baccalauréat professionnel sont annexés à l'arrêté "LSL PRO" publié au bulletin officiel n° 28 du 10 juillet 2020 :

[Bulletin Officiel Livret scolaire : modification](#)

Afin d'accompagner la mise en œuvre de la dématérialisation du livret, les chefs d'établissement ont aussi été destinataires d'un courrier (sous couvert de mesdames les rectrices et messieurs les recteurs) présentant les nouveautés induites par la mise en place de LSL PRO et informant des quelques points de vigilance à prendre en considération

[Courrier Ministère du 27 juillet 2020](#)

[Annexe au courrier – nouveautés et points de vigilance](#)

[Courrier du Recteur du 19 octobre 2020](#)

(Complément de la DGESCO)

La réglementation en vigueur fixe le livret scolaire comme applicable aux seuls publics scolaires et définit le livret de formation pour les apprentis (sans modèle préconisé). Le LSL pro n'étant que la version numérique du livret scolaire, il n'est donc pas possible de parler de LSL pro pour les apprentis. L'existence de classe mixte scolaire/apprenti ne vient pas gommer cette différence de statut.

L'utilisation de pronotes est donc possible pour l'ensemble des publics, dans le cadre de l'édition de bulletins trimestriels ou semestriels, mais le transfert des données vers LSL Pro ne concernera que le public scolaire. Le livret de formation pourra ainsi faire apparaître le calendrier d'alternance et les retours périodiques du maître d'apprentissage, ce que ne permet pas LSL Pro dans sa forme actuelle (entrée exclusive par les PFMP).

Le livret scolaire et le livret de formation ayant pour finalité la délibération du jury final, le livret qui devra être présenté au jury sera celui du statut avec lequel le candidat est inscrit au baccalauréat professionnel, quel que soit les périodes scolaire/apprenti qu'il aura connu au cours de son parcours de formation.

(Complément de la DEC d'Aix-Marseille)

Les CFA peuvent s'ils le souhaitent s'inspirer des modèles que constituent les livrets scolaires des CAP et des bac pro :

- Pour les CAP, le modèle reste celui publié au BO n 42 du 18 novembre 2010 (accès direct [en cliquant ici](#)).
- Pour les bac pro, l'arrêté du 17-6-2020 modifie le livret scolaire pour l'examen du baccalauréat professionnel à compter de la session 2022 (accès direct [en cliquant ici](#)).

1.76 Le contrôle pédagogique par le certificateur

## Précision de la DGESCO :

L'article R6251-1 du code du travail précise :

« chaque ministre certificateur instaure une mission, placée sous son autorité, chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes relevant de sa compétence.

Ces missions sont composées :

1° D'inspecteurs ou d'agents publics habilités des ministères certificateurs ;

2° D'experts désignés par les commissions paritaires régionales de l'emploi ou, à défaut, par les commissions paritaires nationales de l'emploi ;

3° D'experts désignés par les chambres consulaires. »

Au titre d'agent public habilité, un personnel faisant fonction d'inspecteur ou un chargé de mission d'inspection peut se voir confier la réalisation de contrôles pédagogiques des formations par apprentissage. La lettre de mission signée du recteur pour ces personnels prévoit alors la réalisation de ces contrôles.

Les 5 diplômes du ministère du travail social sont soumis à une demande d'ouverture instruite par le recteur de Région académique. 3 d'entre eux ont pour ministère certificateur, le ministère de l'enseignement supérieur. Tout ou partie de ces diplômes relèvent-ils du champ de la mission de contrôle pédagogique ?

Je pose l'hypothèse que les 3 premiers relèvent du champ de la mission de contrôle pédagogique de l'enseignement supérieur

Diplômes de travail social de grade licence	Ministère certificateur
DECESF : Diplôme d'état de conseiller en Economie Sociale Familiale	
DEES : Diplôme d'état d'éducateur spécialisé	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
DEETS : Diplôme d'état d'éducateur technique spécialisé	
DEASS : Diplôme d'état d'assistant de service social	
DEEJE : Diplôme d'état d'éducateur de Jeunes enfants	Ministère du travail social

(Réponse de la DGESCO)

Les diplômes mentionnés ne relèvent pas des contrôles pédagogiques de notre ministère mais des ministères concernés (cf. liste ci-dessous des ministères concernés par le contrôle pédagogique).

**Décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018 – article 4 :**

« Le ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, la ministre des solidarités et de la santé, la ministre du travail, le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, le ministre de la culture, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation, la ministre des sports et la ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française. »

Comme précisé dans **la circulaire du 19 juin 2023** concernant le périmètre de nos diplômes concernés par le contrôle pédagogique :

« Les diplômes relevant de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur concernés par la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage sont les certificats d'aptitude professionnelle (CAP), les baccalauréats professionnels (Bac Pro), les mentions complémentaires (MC), les brevets professionnels (BP), les brevets des métiers d'art (BMA), les brevets de technicien supérieur (BTS), le diplôme de comptabilité et gestion (DCG), le diplôme supérieur de comptabilité et gestion (DSCG), le diplôme des métiers d'art (DMA) et le diplôme national des métiers d'art et du design (DNMADE). »

## Qui est en charge du contrôle pédagogique des formations par apprentissage dans les Universités ?

(Réponse de la DGESIP)

Dans le cas de problématiques rencontrées en Université, l'établissement doit être l'autorité de recours, conformément aux dispositions d'autonomie des établissements. Le recteur en tant que chancelier des universités a plutôt des prérogatives de contrôle des établissements a posteriori. Par ailleurs, le recteur, chancelier des universités représente le ministre chargé de l'enseignement supérieur auprès des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et assure la coordination des enseignements supérieurs avec les autres degrés d'enseignement.

Une clarification de la mission de contrôle au niveau de l'enseignement supérieur est en cours. La question du contrôle pédagogique de l'apprentissage doit être mieux cernée et un dispositif d'être construit pour les universités et les écoles dépendant directement du MESR. C'est en ce sens qu'un groupe de réflexion doit être mis en place pour coordonner une charte pour un accompagnement de qualité des apprentis dans les établissements du MESR. L'objectif est de parvenir à une élaboration pour la fin de l'année universitaire 2022-2023.

## Quelles sont les suites d'un contrôle pédagogique ?

Un vademecum et une foire aux questions ont été publiés en mars 2021 sur le [site eduscol](https://www.eduscol.education.fr/). Ils clarifient la mission de contrôle pédagogique.

MCP - VADEMECUM Mission contrôle pédagogique des formations par apprentissage

MCP - FAQ APPRENTISSAGE

Pour rappel, la circulaire n° 2019-131 du 26-9-2019 portant sur le contrôle pédagogique des formations par apprentissage prévoit que : Conformément à l'article R. 6251-3, un projet de rapport de contrôle est adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis concernés. Ils 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. Ensuite, le rapport de contrôle, accompagné, le cas échéant, de recommandations pédagogiques, est adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis concernés. La mission de contrôle pédagogique transmet chaque année un rapport d'activité au préfet de région qui le transmet à la DREETS.

Une synthèse des rapports d'activité des missions de contrôle pédagogique relevant de tous les ministères certificateurs, accompagnée de leurs recommandations pédagogiques, est établie par le préfet de région, qui la présente au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop).

Il y est également précisé que :

La mission de contrôle pourra, par ailleurs, vérifier la conformité de la durée de formation en CFA avec celle fixée par le règlement du diplôme ou les compétences des formateurs des CFA et des maîtres La mission de contrôle pourra, par ailleurs, vérifier la conformité de la durée de formation en CFA avec celle fixée par le règlement du diplôme ou les compétences des formateurs des CFA et des maîtres d'apprentissage et conduire, le cas échéant, à signaler les manquements à l'opérateur de compétences (Opco) et au certificateur qualité.

A l'issue de l'envoi du projet de rapport, le CFA dispose donc de 30 jours pour présenter ses observations. Il peut durant ce laps de temps engager des axes d'amélioration, le préciser dans ses observations et solliciter un possible entretien. A l'issue de ce délai de 30 jours, 5 catégories d'acteurs sont potentiellement destinataires du rapport de contrôle : le CFA, les employeurs d'apprentis concernés, l'OPCO et le certificateur (ou labellisateur qualité). La DREETS en est destinataire par l'intermédiaire du rapport annuel, mais peut également être destinataire de ces rapports, en fonction de la nature des constats effectués et des échanges DREETS/Mission de contrôle installés par académie ou région académique.

L'information est également communiquée aux services et acteurs du rectorat concernés en qualité de ministère certificateur (dont les divisions des examens et concours ou le SIEC et les inspecteurs concernés par le périmètre du contrôle), dès lors que les points soulignés dans le rapport touchent les questions de certification (cette diffusion n'est pas inscrite dans la circulaire car elle est interne au certificateur). C'est le cas lorsque le lieu d'exercice de l'activité professionnelle en apprentissage est en inadéquation avec le diplôme et que ce constat a un impact sur la diplomation du candidat.

Les suites du contrôle relèvent ensuite de chaque destinataire du rapport du contrôle pédagogique évoqué ci-dessus. La mission de contrôle peut également faire le choix de procéder à un nouveau contrôle pédagogique en n+1 pour mesurer les évolutions constatées et peut l'inscrire dans son programme annuel. Pour rappel, tout contrôle peut être effectué sur place ou sur pièce.

Ces règles sont identiques quel que soit le CFA, relevant ou non de l'Education nationale.

Pour les CFA de l'EN, c'est le recteur qui décide des suites à donner au contrôle : dans le cas par exemple d'une non-conformité des matériels, il peut ainsi demander une mise en conformité du matériel du CFA, ce qui pourrait être fait dans le délai des 30 jours laissés au CFA pour ses observations, et levant ainsi ce constat.

Sur la question du volet « accompagnement » de la mission, quel accompagnement lors de l'ouverture de nouvelles formations par apprentissage pour des diplômés de l'EN ? Comment bénéficier d'informations utiles : date prévisionnelle de session d'examen, grilles d'évaluation, sujets types, documents attendus (ex : dossier d'oral)

Les OF-CFA sont-ils réellement dans la boucle des informations envoyées par les inspecteurs ?

La mission couvre effectivement les volets Information et accompagnement, même si à ce jour, cette dimension « accompagnement » n'est pas clairement explicitée et dans tous les cas limitée en raison du nombre d'OF-CFA.

C'est la raison pour laquelle le coordonnateur académique a fait le choix de proposer, sur la page académique dédiée à la mission (accès à la page académique [en cliquant ici](#)), un maximum de ressources et d'éléments de cadrage explicitant les attendus du Ministère de l'éducation nationale en tant que Ministère certificateur. Ces ressources visent à fournir aux OF-CFA toutes les informations utiles et nécessaires pour mettre en œuvre les formations conduisant à des diplômés de l'Education nationale en toute connaissance de cause.

Pour exemple :

- Des guides diagnostics, tant administratifs et financiers, que pédagogiques à destination des OF-CFA et des entreprises
- Des ressources spécifiques, exemple sur le positionnement et les durées de formation, sur l'évaluation des formateurs, ...
- Par ailleurs, la page académique met en avant dans sa partie droite, diverses actualités tout aussi importantes les unes comme les autres :
  - Des appels à manifestation d'intérêt,
  - Des offres de contrat d'apprentissage,
  - Les procédures et préconisations à suivre dans le cadre de la crise sanitaire
  - Des ressources numériques particulièrement utiles en apprentissage,
  - Et pour finir, une veille permanente, parfois jour par jour (un document intitulé Veille réglementaire a vocation à rassembler toutes les archives de cette veille).

S'agissant plus particulièrement des ressources plus précises par diplôme, il est indiqué dans la rubrique « le numérique utile en apprentissage », des espaces à consulter pour les formations préparant aux diplômés de l'éducation nationale : [secteur tertiaire](#) / [secteur STI](#) / sur la [transformation de la voie professionnelle](#). Les grilles, des repères, des sujets types y figurent souvent.

Dans le cas contraire, les OF-CFA ont toujours la possibilité de se rapprocher du coordonnateur académique en posant leurs questions ou formuler leurs besoins à l'aide du formulaire accessible depuis la page académique ([en cliquant ici](#)), ou directement [en cliquant directement ici](#).

Enfin, pour pouvoir être référencé dans la liste de diffusion des inspecteurs, il appartient à chaque OF-CFA, comme cela est indiqué dans le Guide administratif et financier, de se rapprocher des inspecteurs disciplinaires et/ou de spécialité.

En effet, les inspecteurs, comme le coordonnateur académique de la mission de contrôle pédagogique ne dispose pas de la liste de tous les OF-CFA (seuls les OF-CFA immatriculés à la DREETS PACA sont disponibles, les CFA dits « historiques » ayant jusqu'en 2022 pour se ré-immatriculer à la DREETS). Qui plus est, ils n'ont pas connaissance des formations effectivement mises en place.

Le coordonnateur académique réfléchit à mettre en place une procédure qui lui permettrait de disposer de cette liste de formations par OF-CFA à chaque rentrée, et de la mettre à la disposition des inspecteurs. Mais ce n'est exactement pas l'esprit de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » ....

Aussi, il est conseillé de vous manifester directement auprès des inspecteurs.

Un fichier CARDEX comprenant l'ensemble des coordonnées des inspecteurs de la région académique est accessible [en cliquant ici](#).

Qui déclenche une intervention de la mission de contrôle pédagogique dans un CFA ? Comment se déroule-t-elle ? Pour mieux comprendre rôles et actions

Tout le détail du contrôle pédagogique, depuis la [page régionale](#) dédiée à l'information et au contrôle pédagogique, dans les Guides co-construits DREETS PACA, Rectorat de région académique et DRAAF PACA - "Face à des problématiques rencontrées en apprentissage, en CFA comme en entreprise, que faire ?". Ces guides vont faire l'objet d'une communication officielle courant novembre 2021 par la DREETS PACA à l'ensemble des OF-CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, des OPCO, des CPRE / CPNE, des entreprises et représentations diverses, et d'une communication interne par chaque Ministère certificateur au niveau régional. Deux rendez-vous en distanciel seront proposés à tous les acteurs de l'apprentissage de la région, soit le 20 janvier 2022 (de 14h à 16h), soit le 28 janvier 2022 (de 10h à 12h) selon les disponibilités de chacun pour présenter les éléments clefs de lecture des Guides avant un temps d'échange. Les liens seront communiqués ultérieurement.

- **Guide à usage des apprenti(e)s et des entreprises** (Format court 6 pages).  
[MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour apprenti\(e\)s et entreprises](#)
- **Guide à usage des OF-CFA et des administrations en charge des contrôles** (Format long 30 pages).  
[MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour OF-CFA et administrations](#)

S'agissant du programme annuel de contrôle dont il est question dans le diaporama, le contenu est-il connu ?

Le contenu du programme annuel de contrôle relève de la décision du Recteur d'académie.

Il est défini en fonction des priorités proposées par les inspecteurs à chaque fin d'année, en prévision de la rentrée (par exemple, cibler des nouveaux OF-CFA qui découvrent l'apprentissage et les diplômés de l'éducation nationale, des formations préparant à des diplômés rénovés, etc.).

Quelle relation la mission a-t-elle avec la DREETS (ex DIRECCTE) ?

La DIRECCTE est passée DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) au 1er avril 2021.

La DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur regroupe désormais les services de la direction régionale de la cohésion sociale (DRCS) et la direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour former au niveau régional un nouveau service unique.

Placée sous l'autorité du Préfet de région, la DREETS devient ainsi l'interlocuteur économique et social privilégié au niveau régional pour les entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, partenaires sociaux et territoriaux, acteurs de l'insertion et consommateurs.

La DREETS pilote, anime et coordonne les politiques publiques mises en œuvre dans la région sur son champ de compétences, en s'articulant avec les Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS). Ces directions départementales interministérielles, placées sous l'autorité, des préfets de département, reprennent les missions précédemment assurées par les unités départementales (UD) des DIRECCTE et les Directions départementales de la cohésion sociale (et de la protection des populations) — DDCS(PP).

La DREETS est structurée autour de quatre pôles d'expertise :

- Le Pôle Inclusion et Solidarités
- Le Pôle Economie, Entreprises, Emploi, et Compétences (ou pôle 3EC)
- Le Pôle Politiques du travail

Le Pôle Concurrence, Consommation, Répression des fraudes et Métrologie

Le coordonnateur régional travaille en étroite relation avec la référente régionale de l'apprentissage à la DREETS PACA, Laïla Izzidine-Monnet, et au-delà avec les différents pôles de la DREETS (et notamment 3EC et Travail, pour se coordonner entre les services de contrôle.

Indicateur n°17	Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques...).
--------------------	---

### 1.77 Les frais de premier équipement

Je me permets de vous questionner sur les frais de premier équipement et leur éventuel remboursement.

Référence : Le Précis de l'apprentissage page 54 :

*" Les frais de premier équipement peuvent être définis comme les frais relatifs au premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation lorsque celle-ci requiert un équipement professionnel spécifique. A titre d'exemple : mallette de couteaux des cuisiniers, ciseaux des coiffeurs, logiciels spécifiques et nécessaires au suivi de la formation, etc. Le CFA peut soit : – Prévoir de céder la propriété de cet équipement à l'issue de la formation ou d'une durée déterminée par le CFA selon des modalités définies " .*

La situation :

Un apprenti cumule deux ruptures consécutives de contrat d'apprentissage pour des motifs similaires : cumul d'arrêt maladie, manque de motivation, attitude professionnelle inadaptée. Au début de son premier contrat, il a bénéficié du remboursement des frais de premier équipement (tenue + tabliers dans le cadre d'un BAC PRO Cuisine). A l'issue de sa seconde rupture, un CFA se questionne sur la possibilité de lui demander un remboursement des frais de premier équipement.

La question :

Je ne trouve pas de précisions ou de directives concernant les modalités à définir. Le CFA peut-il proposer de demander le remboursement de ces frais sous certaines conditions, notamment en cas de ruptures de contrat d'apprentissage dans les 6 premiers mois ?

En parallèle, le CFA réfléchit à la rédaction d'une notice pour expliciter et clarifier les modalités concernant le remboursement des frais de 1er équipement mais aussi de restauration / d'hébergement car il a régulièrement des questionnements de la part de ses apprentis. Le modèle en PJ est-il valable selon vous ?

Extrait : « *Le matériel ci-dessus sera cédé à l'apprenti(e) à l'issue de la formation s'il effectue à minima 6 mois de contrat d'apprentissage. En cas de rupture de contrat d'apprentissage dans les 6 mois, le CFA se réserve le droit de demander à l'apprenti(e) le remboursement total des sommes perçues* ».

(Premier élément de réponse de la DGEFP)

(Il faut) préciser qu'en aucun cas la maladie – et donc ses congés à ce titre, longs et/ou répétés – ne peut être en soi un motif de rupture contractuelle, et ce quelque que soit le type de contrat de travail.

(Deuxième élément de réponse de la DGEFP)

La demande de remboursement des frais de premier équipement pour un apprenti en rupture de contrat ne semble pas permise par les textes actuellement. Ainsi, la phrase suivante dans l'attestation « Le matériel ci-dessus sera cédé à l'apprenti(e) à l'issue de la formation s'il effectue à minima 6 mois de contrat d'apprentissage. En cas de rupture de contrat d'apprentissage dans les 6 mois, le CFA se réserve le droit de demander à l'apprenti(e) le remboursement total des sommes perçues. » ne repose sur aucune base juridique.

Par ailleurs, le CFA a perçu le remboursement des frais engagés de la part de l'OPCO. Pourquoi alors demander le remboursement à l'apprenti ?

Je me permets de venir vers vous car au regard de l'équipement règlementaire auquel a droit tout apprenti : aucun de mes apprentis en section (...) n'ont reçu d'équipement à ce jour. J'ai envoyé des devis et communiqué [au CFA], ces mêmes devis redemandés à plusieurs reprises car avec l'augmentation des coûts : les 500 euros HT ne suffisaient pas.

Je vous prie de bien vouloir nous aider afin qu'ils puissent travailler dans les meilleures conditions.

Je précise en propos liminaire que ma mission ne relève pas de la DRAFPIC Provence-Alpes-Côte d'Azur, mais du secrétariat général de région académique.

Ma mission d'information, de contrôle et d'accompagnement couvre donc l'ensemble des CFA, qu'ils soient publics comme privés, sans distinction et de manière équitable entre tous.

Aussi, il ne me revient pas de pouvoir prendre part à la résolution de problématiques que pourraient rencontrer un CFA dans le cadre de la mise en œuvre d'une formation en apprentissage, quand cette décision relève de la responsabilité unique des personnels de direction (du CFA signataire des contrats, en concertation sans doute avec la direction de l'UFA).

Ce préambule posé, je peux apporter mon regard sur votre problématique et vous apporter quelques réponses pour tenter de vous aider.

Tout d'abord, il me revient de rappeler que le financement des frais d'équipements des apprentis ne relève pas du CFA mais de l'OPCO.

Je cite en suivant un extrait du [Précis de l'apprentissage](#) – publication Ministère du travail DGEFP (septembre 2021)

"En sus du niveau de prise en charge, les opérateurs de compétences prennent également en charge les frais annexes à la formation constitués par les dépenses d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique et de mobilité européenne et internationale. Ces frais annexes sont pris en charge par l'opérateur de compétences s'ils sont financés par le centre de formation, que celui-ci propose ces prestations directement ou finance des prestations réalisées à l'extérieur. Ils doivent être identifiés dans la convention de formation" - Référence : Article D. 6332-83 du code du travail.

Ce que je crois comprendre dans votre message : le [CFA] n'a pas financé (encore) l'achat des frais d'équipements pour vos apprentis alors que la formation a démarré depuis 7 mois, et que ces frais seront remboursés par l'OPCO. Certes, ils le seront sur la base d'un forfait (peut-être serait-il possible de voir si l'OPCO accepterait de dépasser ce prix forfaitaire ?).

Toutefois, il vous sera toujours possible de demander, auprès du [CFA], un financement complémentaire via le coût contrat si besoin.

Vous me direz si cette réponse peut vous aider, mieux, faire en sorte que ces équipements soient mis à la disposition de vos apprentis "au plus tôt". Il s'agit en effet de "frais de premier équipement", et les apprentis arrivent bientôt à la moitié de leur cycle de formation.

## 1.78 Le numérique dans les enseignements

### 1.78.1 Ressources numériques

La question porte sur les outils statistiques. Nous savons que nous devons transmettre et rendre accessibles nos statistiques concernant les formations en apprentissage. Nous souhaiterions connaître les étapes à suivre. Nous ne sommes pas équipés d'un des logiciels concernant la transmission des données.

(Réponse de la DREETS)

La mission interministérielle pour l'apprentissage développera une solution à terme pour les CFA qui sont dans cette situation pour leur permettre de transmettre leurs données en téléchargeant un fichier excel sur leur site.

Je suis interrogé par des OF-CFA qui souhaiteraient pouvoir accéder à certaines des ressources numériques proposées par le réseau Canopé (telles que Quizinière). Ces ressources nécessitent une adresse académique. Or, certains formateurs en OF-CFA n'en disposent pas.

(Réponse de Canopé PACA)

Je vous remercie de l'intérêt que vous portez aux ressources de Réseau Canopé, telles que Quizinière et souhaite vous informer que cette ressource, comme Viaeduc, ne nécessitent pas obligatoirement d'adresses académiques.

Il est toutefois nécessaire de créer un compte sur [www.reseau-canope.fr](http://www.reseau-canope.fr) (avec une adresse de courrier électronique pas obligatoirement académique).

### 1.78.2 Formation à distance

Pouvez-vous m'indiquer si une démarche des OF (déclarés à la DREETS - et certifiés QUALIOP) doit obligatoirement aller vers une déclaration auprès des Recteurs. Et si oui, sous quelle forme et à qui ?

(Réponse de la DGESCO)

Si l'organisme de formation décide de dispenser tout ou partie de ses formations à distance, aucune déclaration supplémentaire ne doit être réalisée auprès du recteur.

Comme indiqué dans la FAQ, « Le distanciel est une modalité pédagogique... Les audits qualité Qualiopi ainsi que les missions de contrôles pédagogiques réalisés par les missions de contrôle pédagogique des formations par apprentissage sont des dispositifs qui permettront de s'assurer que les dispositions prises par le CFA... correspondent bien aux exigences de la réglementation, aux attendus des diplômes professionnels et à l'individualisation des parcours de formation des apprentis, en vue de leur réussite à l'examen. ».

Ces contrôles permettront ainsi de s'assurer que les points suivants ont été respectés :

- 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.

#### La FOAD en apprentissage: procédure, mise en place, prise en charge...

La loi du 5 septembre 2018 a rénové la formation ouverte à distance et les moyens d'encadrement des FOAD et les modalités selon lesquelles la personne qui suit une formation de ce type peut recourir à une assistance.

Extrait de la fiche ressource régionale « [Guide régional Apprentissage](#) » (accessible depuis la [page internet régionale Apprentissage](#))

#### Quelles sont les caractéristiques de la FOAD ?

La FOAD peut constituer, en tout ou partie, l'une des modalités du parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut s'effectuer en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement

La mise en oeuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend obligatoirement :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Art. D. 6313-3-1 et 2 du Code du travail - Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 :

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que lorsque les enseignements dispensés dans un CFA sont effectués en tout ou partie à distance, ils sont mis en oeuvre selon les modalités des actions de formation en tout ou partie à distance.

L'OF-CFA est tenu d'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance (article L. 6231-2 du Code du travail).

#### Que doit préciser le déroulé pédagogique d'une formation à distance ?

La FOAD se distingue des formations présentielles ; le déroulé pédagogique doit donc préciser :

- la nature des travaux qui sont demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et l'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance pédagogiques et techniques, mis à disposition du stagiaire.

Ces moyens comprennent notamment :

- les compétences et les qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
- les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
- les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

Article D6313-3-1 du Code du Travail

#### Comment justifier de la réalisation d'une action de formation ouverte à distance ?

Pour établir l'assiduité d'un stagiaire à des séquences de FOAD sont notamment pris en compte :

- les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux exigés ;
- les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;
- les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation qui jalonnent ou terminent la formation ;
- la liste de personnes qui interviennent de manière régulière ou occasionnelle dans la réalisation de l'action avec la mention de leurs titres et qualités (article R. 6351-5 du Code du travail), du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée et du lien contractuel qui les lie à l'organisme.

#### Comment contrôle-t-on la réalité et de la conformité d'une FOAD ?

Les modalités d'assistance pédagogique et d'encadrement constituent un élément central d'appréciation de la réalité de la formation et doivent être clairement définies par la convention. Il en est de même des moyens mis en oeuvre pour évaluer et valider les formations. Ainsi la simple cession ou mise à disposition de supports à finalité pédagogique ne constituent pas une action de formation professionnelle mais s'analyse comme une livraison de prestation de services ou de biens ; tel est le cas des opérations dont le seul objet est la fourniture à un tiers de matériel (ordinateur) ou bien de cours en ligne sans accompagnement humain, technique et pédagogique.

Nous sommes un organisme de formation 100% en ligne dont le siège est dans votre département de .... Nous souhaitons débiter l'activité de préparation à des Certificats d'aptitude professionnelle (CAP), pour entamer cette procédure je souhaiterais savoir :

Devons-nous déclarer une activité d'école privée, d'enseignement à distance ? nous n'avons pas prévu d'accueillir nos élèves dans des locaux, mais seulement un enseignement à distance

-Nos services étant 100% digitaux, auprès de quelle académie doit-on déclarer notre activité?

-Quel dossier doit-on bâtir (liste des pièces à fournir)? Et comment le soumettre (courrier, plateforme... ?)

Afin de pouvoir y donner suite, je souhaiterais savoir si votre projet concerne la formation initiale sous statut scolaire (cas des établissements privés hors contrat dans votre cas) et/ou la formation initiale par apprentissage voire la formation continue.

- Dans le premier cas, le service en charge est la Division des établissements privés, dont le chef de service est Joël Gillard au rectorat d'Aix-Marseille ([joel.gillard@ac-aix-marseille.fr](mailto:joel.gillard@ac-aix-marseille.fr)).
- Dans le second cas, vous devez déclarer votre structure en tant qu'organisme de formation proposant des formations par apprentissage (OF-CFA) auprès de la DREETS PACA, puis demander un code d'immatriculation (UAI) auprès du Ministère certificateur (un rectorat en l'occurrence) pour pouvoir inscrire vos candidats à l'examen (si vos formations préparent à des diplômes de l'éducation nationale). Vous trouverez plus de précisions dans le Guide juridique et financier à destination des OF-CFA disponible [en cliquant ici](#) (ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-accompagnement-et-contrôle-pédagogique-122119>). D'autres supports sont également disponibles (dans la rubrique "Ressources et guides").

Sur la question spécifique de l'apprentissage dans les formations conduisant à l'obtention de diplômes de l'Education nationale, je suis votre interlocuteur direct en tant que coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique pour l'académie d'Aix-Marseille.

Sur ce sujet, permettez-moi de questionner un mode de formation 100% en ligne pour la préparation d'un diplôme professionnel, et notamment à ce niveau de certification (niveau 3).

D'une part, la spécificité des diplômes de la voie professionnelle repose sur l'acquisition, au-delà de compétences transversales, de compétences professionnelles dont des gestuels techniques. Comment y parvenez-vous à distance, sauf dans le cas éventuellement de certains CAP du secteur tertiaire par exemple ?

D'autre part, le choix du 100% distance peut être incompatible avec le public accueilli à ce niveau de certification, du moins si votre public cible relève de la formation initiale. Deux éléments m'interrogent : la maturité numérique de ce public pour suivre une formation 100% à distance, la nature de l'accompagnement indispensable à ce niveau.

S'il s'agit de public relevant de la formation continue, achetant la formation auprès d'un prestataire privé, et inscrits à l'examen en tant que candidat libre, il doit pouvoir justifier d'un nombre de semaines min. de périodes de formation en milieu professionnel (durée définie dans chaque règlement d'examen de diplômes), dans le cas où il ne peut faire valoir d'expérience professionnelle en la matière. Quid de la possibilité pour un OF privé de signer des conventions de période de formation en milieu professionnel ?

Rappel des textes :

Organismes assujettis. (Articles R444-1 à R444-3)

Article R444-1

Constitue un organisme privé d'enseignement à distance, soumis aux dispositions des [articles L. 444-1 à L. 444-11](#) et [L. 471-1 à L. 471-5](#), tout organisme privé qui s'engage à dispenser un enseignement, sous quelque forme que ce soit, dans les conditions définies aux articles L. 444-1 à L. 444-11.

Cet enseignement consiste à dispenser à distance, à titre principal ou en complément d'un enseignement, un service d'assistance pédagogique à une préparation ou à une formation. Le service peut consister notamment à fournir, avec ou sans échelonnement dans le temps, en vue d'une formation dans une discipline quelconque d'enseignement ou de la préparation à un concours, à un examen, à un diplôme ou à une activité professionnelle, des livres, cours ou matériels, que l'assistance pédagogique accompagne ces fournitures ou soit dispensée séparément.

Article R444-2

Tout organisme qui assure un enseignement dans les conditions définies à l'article [R. 444-1](#) constitue en raison de cette activité un organisme privé d'enseignement à distance, alors même qu'il dispense en outre un enseignement sur place.

Toutefois, si un établissement privé d'enseignement sur place organise, à titre accessoire et complémentaire d'un enseignement délivré au cours de l'année scolaire, un enseignement à distance, destiné à ses seuls élèves, assuré par ses enseignants et limité à la période des vacances scolaires, il ne peut être regardé comme constituant, en raison de cette activité, un établissement privé d'enseignement à distance.

Article R444-3

Les centres de formation d'apprentis prévus au titre III du livre II de la sixième partie réglementaire du code du travail ne sont pas soumis, pour leurs actions utilisant l'enseignement à distance, aux dispositions des [articles R. 444-1 à R. 444-28](#) du présent code.

Les centres assurant les actions de formation professionnelle et de promotion sociale mentionnées aux articles [L. 6111-1](#), [L. 6311-1](#), [L. 6411-1](#), [L. 6422-1](#), [L. 6422-10](#) et [D. 6312-1](#) du code du travail ne sont pas soumis, pour leurs actions utilisant l'enseignement à distance et faisant l'objet de conventions conclues avec l'Etat en application du chapitre Ier du titre II du livre IX du code du travail, aux dispositions des [articles R. 444-10 à R. 444-17](#) du présent code.

Article R444-4

La déclaration prévue à l'article [L. 444-2](#) est adressée en quatre exemplaires, par le représentant légal de l'organisme privé d'enseignement à distance, au recteur de l'académie dans laquelle est situé le siège de l'organisme. Le recteur en avise le préfet territorialement compétent.

Lorsque la formation ou l'une des formations que se propose de dispenser l'organisme relève d'un ministre autre que celui chargé de l'éducation, la déclaration est transmise par les soins du recteur au représentant territorialement compétent de ce ministre.

Article R444-5

La déclaration indique la dénomination et l'adresse de l'organisme, ainsi que la qualité et le domicile du signataire. Lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la déclaration est accompagnée de la production des statuts, de la liste des personnes ayant le pouvoir d'administrer l'établissement et des personnes responsables, le cas échéant, des dettes sociales.

Sont annexées, dans tous les cas, à la déclaration les listes du personnel de direction et des enseignants, accompagnées des précisions mentionnées aux [articles R. 444-10 à R. 444-12](#), la liste des enseignements que l'organisme se propose de dispenser, des programmes d'enseignement avec, pour chacun de ceux-ci, la description des méthodes pédagogiques prévues, des matériels et ouvrages didactiques conseillés ou fournis aux élèves ainsi que l'indication de la périodicité des enseignements.

Article R444-6

Lorsque l'organisme a prévu, à titre accessoire et pour donner son efficacité pédagogique à l'enseignement à distance, de regrouper des élèves en vue de leur dispenser des cours oraux ou de les faire participer à des travaux pratiques, la déclaration contient, en outre, la description précise des locaux et des matériels utilisés ; lorsque ces regroupements sont effectués, même partiellement, dans le ressort d'une autre académie, le représentant de l'établissement privé en avise spécialement le recteur d'académie qui en informe le préfet territorialement compétent et, le cas échéant, le représentant compétent du ministre concerné par l'enseignement dispensé.

Article R444-7

Le recteur d'académie délivre, dans les deux mois, récépissé de la déclaration ; si cette déclaration, ou les éléments qui y sont annexés, est incomplète, le recteur, dans le même délai, demande à l'organisme privé d'en opérer la régularisation ; le recteur dispose alors, pour délivrer le récépissé, d'un nouveau délai de deux mois à compter du jour où la régularisation a été opérée.

Article R444-8

Aucun organisme privé ne peut exercer une activité d'enseignement à distance avant d'avoir obtenu le récépissé prévu à l'[article R. 444-7](#).

Toutefois, si le recteur d'académie n'a pas délivré le récépissé ou demandé la régularisation de la déclaration dans le délai de deux mois, le récépissé est réputé délivré.

Article R444-9

Toute modification affectant l'un des éléments de la déclaration est portée dans les huit jours à la connaissance du recteur d'académie, dans les conditions prévues à l'[article R. 444-4](#).

Section 3 : Conditions exigées des personnels enseignant et de direction. (Articles R444-10 à R444-13)

Article R444-10

Pour exercer une fonction quelconque de direction, dans un organisme privé d'enseignement à distance, toute personne adresse, avant son entrée en fonctions, au recteur de l'académie dans le ressort de laquelle est situé le siège de l'organisme, un dossier comportant :

1° Un bulletin n° 3 de son casier judiciaire ayant moins de trois mois de date ;

2° Les copies des diplômes, titres et références exigés dans les conditions précisées à l'[article R. 444-11](#) pour diriger un organisme privé d'enseignement à distance ou pour y enseigner.

Le dossier ci-dessus est complété par l'indication des lieux de résidence et des activités professionnelles exercées pendant les cinq années précédentes.



L'un quelconque de ces documents, ainsi que la production d'une lettre revêtue de la signature du représentant légal ou du directeur de l'organisme privé, attestant qu'il s'engage à le recruter, peuvent être demandés par le recteur à tout membre du personnel enseignant.

Lorsque les enseignements ou les formations dispensés ne relèvent pas du seul contrôle du ministre chargé de l'éducation, le recteur en avise le représentant du ministre intéressé.

#### Article R444-11

Les diplômes, titres et références exigés pour enseigner dans un organisme privé d'enseignement à distance ne peuvent être inférieurs, lorsque la matière qui fait l'objet de l'enseignement à distance est dispensée dans les établissements publics d'enseignement, à ceux qui sont exigés pour être admis à enseigner dans des établissements publics de nature et de niveau correspondants. Dans les autres cas, la qualification exigée tient compte de la nature et du niveau de l'enseignement en cause.

Pour diriger un organisme privé d'enseignement à distance, il est nécessaire de justifier, outre des diplômes, titres et références exigés pour enseigner dans cet organisme, de cinq ans de fonctions d'enseignement dans un établissement quelconque d'enseignement. Toutefois, le recteur d'académie peut dispenser de cette dernière condition toute personne qui justifie de diplômes, titres et références supérieurs à ceux qui sont normalement exigés.

#### Article R444-12

Les étrangers ne ressortissant pas à un autre Etat membre de la Communauté européenne ou à un Etat partie à l'Espace économique européen et désireux de diriger un organisme privé d'enseignement à distance ou d'y enseigner peuvent être appelés à fournir :

1° Un bulletin n° 3 du casier judiciaire ayant moins de trois mois de date ;

2° Un document officiel dont l'équivalence avec le bulletin du casier judiciaire français est établie par un certificat administratif, délivré depuis moins de trois mois soit par les autorités compétentes de l'Etat dont ils sont ressortissants, soit par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides, dans les conditions définies à l'article L. 121-11 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Conformément à l'article 18 du décret n° 2020-1734 du 16 décembre 2020, ces dispositions entrent en vigueur le 1er mai 2021.

#### Article R444-13

Le recteur d'académie, après consultation, s'il y a lieu, du représentant du ministre dont dépend l'enseignement dispensé, examine dans chaque cas la valeur des diplômes et titres produits par tout étranger mentionné à l'article R. 444-12 et accorde, le cas échéant, des dérogations aux exigences fixées dans les conditions définies à l'article R. 444-11.

### Section 4 : Contrôle et inspection. (Articles R444-14 à R444-17)

#### Article R444-14

Le contrôle des organismes privés d'enseignement à distance porte sur :

1° La conformité des programmes aux documents annexés à la déclaration prévue à l'article R. 444-5 ;

2° La régularité de la situation des personnels de direction et d'enseignement au regard des exigences définies aux articles L. 444-5 et L. 444-6 et R. 444-10 à R. 444-13 ;

3° Le caractère suffisant de l'effectif des enseignants par rapport aux élèves inscrits ;

4° Les méthodes pédagogiques utilisées pour la mise en œuvre des programmes d'enseignement ;

5° Les conditions dans lesquelles sont assurés le service d'assistance pédagogique, l'envoi à l'élève de tous documents et les corrections de ses travaux de toute nature ;

6° Les locaux utilisés en cas de regroupements d'élèves, pour vérifier que ces locaux sont conformes aux règles d'hygiène et de sécurité et qu'ils comportent un matériel d'enseignement et de travaux pratiques suffisant et adapté à la matière de la formation et au nombre d'élèves accueillis.

Lorsque l'organisme bénéficie d'une aide sur fonds publics, le contrôle porte également sur les conditions de sa gestion financière.

#### Article R444-15

Pour faciliter l'exercice du contrôle, le directeur de l'organisme privé d'enseignement à distance tient à jour des registres où sont reportés respectivement les noms des enseignants et des élèves avec les indications pédagogiques les concernant.

#### Article R444-16

Le contrôle est effectué par les membres des corps d'inspection du ministère de l'éducation nationale et par les membres des corps d'inspection compétents des départements ministériels dont relèvent les enseignements dispensés par l'organisme privé d'enseignement à distance.

Pour les enseignements dont le niveau ressortit à l'enseignement supérieur, le contrôle est assuré par des enseignants de l'enseignement supérieur public accompagnés, le cas échéant, par des personnes choisies pour leur compétence. Ces enseignants sont désignés, après avis du président de l'université dont ils dépendent, par le recteur d'académie, après consultation éventuelle du représentant compétent du ministre dont relève l'enseignement dispensé.

#### Article R444-17

Les observations et les injonctions que peuvent formuler les inspecteurs ou les enseignants, chargés d'une mission d'inspection par application des dispositions de l'article R. 444-16, sont notifiées aux intéressés par l'intermédiaire du recteur d'académie, après accord, le cas échéant, avec le représentant du ministre dont dépend l'enseignement en cause.

Les membres des corps d'inspection compétents qui estiment que des mesures doivent être prises, ou des poursuites engagées, à l'encontre d'un organisme privé d'enseignement à distance, ou de l'un quelconque des membres de son personnel, en saisissent le recteur. Le recteur en informe, le cas échéant, le représentant du ministre dont relève l'enseignement dispensé.

### Section 5 : Obligations contractuelles des établissements. (Articles R444-18 à R444-27)

#### Article R444-18

Le contrat prévu à l'article L. 444-7 précise le caractère et la périodicité des travaux de toute nature qui sont proposés à l'élève dans chacune des disciplines faisant l'objet d'un enseignement ; il expose également la manière dont est assuré le service d'assistance pédagogique, les méthodes utilisées, les contrôles exercés, la façon dont sont communiquées les directives des enseignants et dont l'élève est mis en mesure d'apprécier le résultat d'ensemble de ses efforts ; il indique les noms, prénoms et qualités des enseignants responsables de la formation de l'élève.

Le contrat contient, s'il y a lieu, la liste des livres, cours et matériel didactiques de toute nature que l'élève sera astreint à se procurer, à titre onéreux, ainsi que l'indication du prix et des modalités de paiement.

#### Article R444-19

Un plan d'études, annexé au contrat, précise en outre, conformément au deuxième alinéa de l'article L. 444-7 :

1° Le programme de l'enseignement, la nature et le contenu des disciplines étudiées, le nombre minimum des travaux de toute nature demandés à l'élève, l'échelonnement des enseignements et des travaux dans le temps ;

2° Le niveau des connaissances préalables nécessaires pour entreprendre l'étude de ce programme, apprécié par référence aux diplômes et titres exigés pour suivre un enseignement de niveau équivalent dans un établissement public d'enseignement ;

3° Le niveau des études, apprécié par référence à celui de leur premier aboutissement et, le cas échéant, à celui des études correspondantes dans l'enseignement public ;

4° La durée moyenne des études, appréciées en nombre d'heures, compte tenu du niveau préalable de connaissances de l'élève tel qu'il résulte de ses déclarations écrites et des diplômes et titres qu'il détient.

#### Article R444-20

Les fournitures assurées, le cas échéant, aux élèves par l'organisme privé d'enseignement à distance sont adaptées aux exigences de l'enseignement dispensé et conformes aux données récentes, notamment scientifiques et techniques ; elles ne peuvent être livrées et facturées qu'au fur et à mesure des

nécessités de leur utilisation : elles font l'objet d'un compte distinct et détaillé. Le titre, les noms d'auteur et d'éditeur sont précisés pour chaque livre ; l'utilité pédagogique est sommairement expliquée pour tout autre objet ou matériel.

#### Article R444-21

Lorsque la durée totale de l'enseignement est supérieure à douze mois, le compte relatif au prix de l'enseignement proprement dit fait apparaître le prix effectif global, toutes charges et taxes comprises, de la première année pédagogique.

#### Article R444-22

Le contrat est clairement divisé et rédigé en caractères facilement lisibles. Les nullités et déchéances prévues, le cas échéant, par le contrat sont mentionnées en caractères gras contrastant suffisamment avec le contexte dans lequel elles sont insérées.

Les dispositions de l'article L. 444-8 sont reproduites en caractères gras, nettement détachées des clauses contractuelles et contrastant suffisamment avec celles-ci. Elles sont placées en dernier lieu, avant l'emplacement réservé pour les signatures.

#### Article R444-23

Le projet de contrat, y compris le plan d'études qui lui est annexé, est adressé au souscripteur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en deux exemplaires, signés par le représentant légal de l'organisme privé d'enseignement à distance. Le contrat est retourné par le souscripteur, par lettre recommandée.

#### Article R444-24

La somme exigible dès la souscription du contrat ne peut excéder le montant du prix susceptible d'être payé par anticipation tel qu'il est prévu par les dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 444-8.

Les versements subséquents ont lieu dans les conditions fixées par le contrat. Toutefois, pendant une période de trois mois à compter de la date de la conclusion du contrat, ces versements ne peuvent aboutir à constituer, au profit de l'organisme privé d'enseignement à distance, une provision supérieure au montant de l'indemnité que ledit organisme peut, en application du troisième alinéa de l'article L. 444-8, réclamer, le cas échéant, au souscripteur en cas de résiliation.

Les sommes dues au titre de contrats relatifs à des enseignements à distance dispensés pendant les vacances scolaires et limités à la durée de celles-ci peuvent faire l'objet de modalités de paiement entièrement libres, lorsque ces enseignements ne s'appliquent qu'à des élèves fréquentant, pendant l'année scolaire, des établissements d'enseignement sur place. Dans ce cas, le délai de résiliation est fixé à huit jours.

#### Article R444-25

Toute modification ou adjonction aux contrats déjà conclus ne peut être apportée que dans les conditions et formes prévues par les articles L. 444-7 et L. 444-8 et par les dispositions des articles R. 444-18 à R. 444-27.

#### Article R444-26

En cas de survenance de l'empêchement prévu au deuxième alinéa de l'article L. 444-8, à la suite d'un cas fortuit ou d'une force majeure, l'élève ou son représentant légal notifie la résiliation, en précisant les motifs, à l'organisme privé d'enseignement à distance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A défaut de réponse de l'organisme privé, la résiliation prend effet huit jours après la date de la réception de cette lettre. L'organisme privé restitue aussitôt les sommes versées par l'élève ou pour son compte par un tiers ou par un organisme de crédit, qu'il détiendrait à titre de provision ou d'avance et qui ne constitueraient pas la contrepartie de services effectivement rendus à la date d'effet de la résiliation.

L'estimation pécuniaire de ces services est faite à proportion du temps couru depuis la date d'entrée en vigueur du contrat.

#### Article R444-27

S'il entend faire usage de la faculté de résiliation prévue au troisième alinéa de l'article L. 444-8, l'élève ou son représentant légal notifie la résiliation à l'organisme privé d'enseignement à distance, sans être tenu de la motiver, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La résiliation prend effet à la date de réception de cette lettre par l'organisme privé intéressé. Celui-ci restitue aussitôt les sommes versées par l'élève ou pour son compte par un tiers ou par un organisme de crédit, qu'il détiendrait à titre de provision ou d'avance et qui excéderaient le montant du prix des services effectivement rendus augmenté, le cas échéant, de celui de l'indemnité prévue au troisième alinéa de l'article L. 444-8.

L'estimation pécuniaire des services effectivement rendus est faite comme il est dit à l'article R. 444-26.

### Section 6 : Dispositions pénales. (Article R444-28)

#### Article R444-28

Sans préjudice des peines plus graves prévues par l'article L. 444-10, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe le fait, pour toute personne, d'enfreindre les dispositions des articles R. 444-8 et R. 444-15. Les mêmes peines s'appliquent à toute personne qui ferait obstacle à l'exercice des contrôles et inspections prévus aux articles R. 444-14 à R. 444-17.

Quelles règles en termes de ratio présentiel/distanciel dans le cas de formation en blended-learning ? Et quid des formations 100% à distance ?

Il n'existe pas a priori de ratio entre présentiel et distanciel puisque le code du travail stipule que la formation ouverte et à distance peut être effectuée en tout ou partie à distance. Par contre, les OPCO en tant que financeurs, peuvent exiger un % de présence en OF-CFA suivant le type de diplôme préparé.

La loi du 5 septembre 2018 a renouvelé la formation ouverte à distance et les moyens d'encadrement des FOAD et les modalités selon lesquelles la personne qui suit une formation de ce type peut recourir à une assistance.

#### Quelles sont les caractéristiques de la FOAD ?

- La FOAD peut constituer, en tout ou partie, l'une des modalités du parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.
- Elle peut s'effectuer en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement
- La mise en oeuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend obligatoirement :
  - Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
  - Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
  - Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Art. D. 6313-3-1 et 2 du Code du travail - Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 :

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que lorsque les enseignements dispensés dans un CFA sont effectués en tout ou partie à distance, ils sont mis en oeuvre selon les modalités des actions de formation en tout ou partie à distance.

L'OF-CFA est tenu d'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance (article L. 6231-2 du Code du travail).

#### Que doit préciser le déroulé pédagogique d'une formation à distance ?

La FOAD se distingue des formations présentiels ; le déroulé pédagogique doit donc préciser :

- la nature des travaux qui sont demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et l'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;

- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance pédagogiques et techniques, mis à disposition du stagiaire.
- Ces moyens comprennent notamment :
- les compétences et les qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
- les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
- les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

Article D6313-3-1 du Code du Travail

Comment justifier de la réalisation d'une action de formation ouverte à distance ?

Pour établir l'assiduité d'un stagiaire à des séquences de FOAD sont notamment pris en compte :

- les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux exigés ;
- les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;
- les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation qui jalonnent ou terminent la formation ;
- la liste de personnes qui interviennent de manière régulière ou occasionnelle dans la réalisation de l'action avec la mention de leurs titres et qualités (article R. 6351-5 du Code du travail), du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée et du lien contractuel qui les lie à l'organisme.

Comment contrôle-t-on la réalité et de la conformité d'une FOAD ?

Les modalités d'assistance pédagogique et d'encadrement constituent un élément central d'appréciation de la réalité de la formation et doivent être clairement définies par la convention. Il en est de même des moyens mis en oeuvre pour évaluer et valider les formations. Ainsi la simple cession ou mise à disposition de supports à finalité pédagogique ne constituent pas une action de formation professionnelle mais s'analyse comme une livraison de prestation de services ou de biens ; tel est le cas des opérations dont le seul objet est la fourniture à un tiers de matériel (ordinateur) ou bien de cours en ligne sans accompagnement humain, technique et pédagogique.

## 1.79 Le solde de la taxe d'apprentissage – Mise à jour 29 novembre 2023

**Important :** consulter la fiche ressource « [Précis sur le solde libératoire de la taxe d'apprentissage \(13%\)](#) » accessible depuis la [page régionale](#) dédiée à l'information et au contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

J'avais une interrogation concernant la part de 13% de la taxe d'apprentissage que notre établissement perçoit.

Pourriez-vous m'expliquer la différence entre la liste dite « régionale » et la liste dite « nationale » ?

En tant que destinataire des FILS mensuels, vous savez qu'il existe [une page internet dédiée au solde de la taxe d'apprentissage](#) et une [fiche ressource](#) relativement exhaustive sur le sujet.

Je vous invite à vous y reporter pour en avoir une pleine connaissance.

Pour vous répondre directement :

- Un établissement souhaitant être habilité à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage n'a pas vocation à apparaître dans la liste régionale et la liste nationale ;
- Les deux listes sont fusionnées au sein de la plateforme SoltéA ;
- Les raisons qui expliquent l'existence de ces deux listes tiennent à la nature des instructeurs, régionaux pour la liste régionale et nationaux pour la liste nationale ;
- La liste nationale ne cible qu'une catégorie d'établissements pouvant prétendre à percevoir le solde : les établissements mentionnés au 13° (Les organismes figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, [agissant au plan national](#) pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers). Cette liste est publiée tous les 3 ans.
- La liste régionale cible toutes les autres catégories d'établissements mentionnées dans l'article L. 6241-5 du Code du travail.

Enfin, un complément important : le solde de la taxe d'apprentissage n'a pas vocation à financer les dépenses en apprentissage (hormis dans le cas d'un versement sous la forme de dons en nature par les entreprises aux CFA). Ainsi, un lycée qui percevrait le solde de la taxe au titre de ses formations professionnelles initiales sous statut scolaire ne peut utiliser ces fonds que pour celles-ci. Il ne peut y avoir de fongibilité des fonds entre ces formations et d'autres formations (apprentissage, formation continue) dans le cas d'organismes à multiples statuts : lycée, CFA, ...

Savez-vous quelle est la procédure pour demander le report du solde de la TA non utilisée sur l'année suivante ?

**A consulter la phrase en gras dans l'extrait [Article L6241-2](#)**

II.-Le solde, soit la part du produit de la taxe d'apprentissage dû correspondant à l'application d'un taux de 0,09 %, déclaré et recouvré annuellement, est versé :

1° Par l'intermédiaire de la Caisse des dépôts et consignation, aux établissements destinataires mentionnés à l'article L. 6241-5, pour les dépenses imputées sur le solde au titre du 1° de l'article L. 6241-4.

Cette part est recouvrée dans les conditions prévues au I de l'article L. 6131-3. Elle fait l'objet d'un versement annuel unique concomitant aux cotisations et contributions de sécurité sociale versées au titre de la période d'activité du mois d'avril de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due. Un décret fixe la liste des informations relatives aux entreprises redevables qui sont communiquées à la Caisse des dépôts et des consignations par les organismes chargés du recouvrement.

Les établissements destinataires de cette part sont désignés par l'employeur, selon des modalités fixées par décret, au moyen d'un service dématérialisé mis en oeuvre par la Caisse des dépôts et consignations ;

2° Directement aux centres de formation d'apprentis, pour les dépenses imputées sur le solde au titre du 2° de l'article L. 6241-4.

Les entreprises redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnées au I de l'article L. 6242-1 qui dépassent, au titre

d'une année, le seuil prévu au premier alinéa du même I bénéficie d'une créance égale au pourcentage de l'effectif dépassant ce taux, retenu dans la limite de deux points, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année puis par un montant, compris entre 2,50 € et 5,00 €, défini par arrêté des ministres chargés du budget et de la formation professionnelle. Cette créance est imputable sur le solde mentionné au présent II.

**Les subventions mentionnées au 2° et la créance mentionnée à l'alinéa précédent ne peuvent donner lieu ni à report ni à restitution.**

Je me permets de vous solliciter car j'aimerais savoir comment puis-je voir si nous sommes dans la liste des CFA qui peuvent bénéficier de la taxe d'apprentissage ?

Devons-nous remplir le document ci-joint ? A qui l'adresser ? et sous quel délai ?

Pour rappel, le FIL d'actualité apprentissage fait référence aux pages régionales dont sur le [solde de la taxe d'apprentissage](#) et à la fiche ressource relativement complète sur le [Solde de la taxe](#) d'apprentissage

Si vous n'avez pas fait de démarches en 2022, vous n'avez pas été référencé.

Pour la campagne 2024, les demandes seront à déposer dans un calendrier défini sur le site de la Préfecture de région (Adresse : <https://www.prefectures-regions.gouv.fr/provence-alpes-cote-dazur/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Education-enseignement-superieur-et-recherche/Education-enseignement-superieur/Taxe-d-apprentissage-TA>)

**Attention toutefois** : un CFA n'a pas vocation à apparaître dans ces listes.

Cf la FAQ

Je souhaiterais recevoir les informations nécessaires pour faire ma demande d'habilitation à percevoir des subventions au titre de la taxe d'apprentissage pour la campagne 2024. Nous sommes un organisme de formation privée hors contrat ainsi que CFA.

Pour rappel, la page régionale dédiée au solde de la taxe d'apprentissage : <https://www.ac-aix-marseille.fr/la-contribution-unique-a-la-formation-professionnelle-et-a-l-alternance-123080>

Dans cette page, une fiche ressource relativement exhaustive sur le sujet est disponible : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21496/download>

Est-ce possible pour notre CFA de collecter la taxe d'apprentissage ? Le cas échéant, comment faire ? Merci

Pour rappel,

- Depuis la foire aux questions "[Etude de cas](#)"
- Dans l'onglet recherche de votre navigateur ou en tapant Ctrl+F
- En ajoutant un mot clef (dans le cadre de votre question, "taxe" par exemple),
- la premier lien tombe sur la partie dédiée au solde de la taxe d'apprentissage (page 212)

Je vous invite à consulter en détail les réponses que j'ai déjà pu apporter aux CFA.

En substance :

- Les CFA touchent la part principale de la TA pour leurs formations par apprentissage dans le cadre du « coût contrat », vous comprendrez qu'ils ne peuvent toucher en plus le solde libératoire de cette TA ...
- Par contre, des dons en nature venant des entreprises. Extrait : Les CFA peuvent recevoir de donation en nature au titre des 13%. Pour les entreprises et pour les libérer du solde de la taxe d'apprentissage (13 % du produit de la taxe d'apprentissage), les employeurs peuvent imputer sur cette fraction de la taxe d'apprentissage, les subventions qu'ils ont versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées - Art. L6241-4 du Code du travail".

Je vous invite à vous reporter à cette foire aux questions, et à la fiche ressource dédiée à ce sujet ([Fiche solde de la taxe d'apprentissage](#)) disponible dans la [page internet régionale](#) elle-même dédiée à ce sujet.

Je vous contacte pour avoir confirmation que le (...) est bien habilité à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage pour l'année 2023 ?

Je vous confirme que les données transmises à la Préfecture de région comprenaient 5 formations de (...) vous concernant.

Je vous rappelle que tous les établissements y compris le vôtre ont été invités à contrôler cette liste avant la transmission de l'ensemble à la Préfecture de région.

Et si besoin, [la page régionale dédiée au solde de la taxe d'apprentissage](#) comprend toutes les ressources utiles et nécessaires sur le sujet, dont le lien vers la Préfecture de région et le fichier final avec l'ensemble des formations habilitées à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage en 2023.

Je souhaiterais vous questionner sur les dons en nature que les entreprises peuvent verser aux CFA au titre des 13%.  
"Les CFA peuvent recevoir de donation en nature au titre des 13%. Pour les entreprises et pour les libérer du solde de la taxe d'apprentissage (13 % du produit de la taxe d'apprentissage), les employeurs peuvent imputer sur cette fraction de la taxe d'apprentissage, les subventions qu'ils ont versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées - Art. L6241-4 du Code du travail".

Me confirmez-vous que ce versement soit possible via SOLTÉA et auquel cas les justificatifs qui prévalaient jusqu'alors sont-ils toujours d'actualité ?

(Réponse de la Caisse des dépôts et des consignations) Les dons en nature restent possible mais ne seront pas gérés sur SOLTÉA.

Ils constitueront, pour les employeurs, un motif de déduction fiscale à faire valoir sur leur déclaration sociale nominative.

Je me renseigne pour connaître les modalités pratiques de gestion de cette déduction et revient vers vous.

Je suis en formation le 05.12.2022. Aussi, serait-il possible d'avoir l'enregistrement ?

La fiche ressource a été amendée avec le lien vers le replay de la visioconférence.

Je vous conseille de conserver les liens suivants :

Lien vers la page régionale : <https://www.ac-aix-marseille.fr/la-contribution-unique-a-la-formation-professionnelle-et-a-l-alternance-123080>

Lien direct vers la fiche ressource (les mises à jour sont signalées dans les parties surlignées en jaune) : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21496/download>

Réinscription sur listes habilitation à percevoir Taxe Apprentissage

Les intervenants du webinar concernant la plateforme Soltéa, nous indiquait dès le 14/11 que pour les demandes de réinscription des habilitations nationales, il suffisait de s'adresser à l'instructeur compétent de la préfecture de la région et/ou sur la liste nationale. Nous ne parvenons pas à obtenir la confirmation de la réinscription de TOUS nos établissements sur les listes 2023 ...

Pour chaque catégorie d'établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage (cf article L. 6241-5), un service instructeur est défini dans chaque région par chaque SGAR.

Vous trouverez la liste des services instructeurs sur la page internet de la Préfecture de région PACA :

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/provence-alpes-cote-dazur/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Education-enseignement-superieur-et-recherche/Education-enseignement-superieur/Taxe-d-apprentissage-TA>

De quelle catégorie vos établissements relèvent-ils ?

Vous faites mention d'une habilitation "nationale" donc je suppose que vous relevez de la catégorie 13° :

**C- La liste nationale regroupant les organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.**

Il s'agit des établissements suivants :

*13° Les organismes figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.*

Cette liste est établie pour trois ans et les organismes y figurant justifient d'un niveau d'activité suffisant, déterminé par décret, pour prétendre continuer à y être inscrits.

*Le décret n° 2019-1438 du 23 décembre 2019 précise dans sa section 6 :*

*« Niveau d'activité des organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage*

*« Art. D. 6241-33.-Le niveau d'activité prévu au 13° de l'article L. 6241-5 est fixé en fonction du nombre d'actions mises en œuvre et de leur périodicité, du nombre de bénéficiaires, de régions et de départements concernés, en fonction des ressources et des moyens engagés.*

*« Au titre d'une année, les ressources et moyens engagés sont appréciés au regard du nombre d'actions mises en œuvre qui ne peut être inférieur à un au sein d'au moins deux régions. Le nombre de bénéficiaires de ces actions ne peut être inférieur à dix. »*

Le montant versé par les entreprises à ces organismes au titre du solde de la taxe d'apprentissage ne peut dépasser 30 % du montant dû ».

A noter : les antennes régionales des organismes habilités par arrêté ministériel à percevoir la taxe d'apprentissage au titre de leurs activités nationales pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers en application du 13° de l'article L. 6241-5 du code du travail ne peuvent pas être inscrites sur les listes préfectorales.

La nouvelle liste est définie par l'arrêté du 30 décembre 2021 **fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage** (accès direct [en cliquant ici](#)).

Dans la fiche ressource en PJ, j'ai précisé le service instructeur pour cette catégorie :

Pour la liste des formations dispensées par les établissements mentionnés au 13° de l'article L. 6241-5 (Les organismes figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers).

A NOTER : dans ces cas, le versement par entreprise ne peut être pas être au-delà de 30% du solde total libératoire.

Liste établie pour 3 ans

Contact : [dgesco.ta.liste.nationale@education.gouv.fr](mailto:dgesco.ta.liste.nationale@education.gouv.fr)

Le dossier de demande se compose uniquement des pièces suivantes : le dossier de candidature rempli au format Word ; les statuts de l'organisme demandeur signés par le responsable légal ; le rapport d'activité annuel de l'organisme au titre de l'année 2021.

Lien vers la page internet : [Taxe d'apprentissage \(métropole, Alsace-Moselle, DOM\) | Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports](#)

*A noter : pas de mention du code RNCP pour les établissements de 7 à 13*

Nous avons toujours récolté une part très raisonnable de TA, mais cette année nous n'avons reçu que (...) euros .

Afin de m'assurer que je n'ai pas fait d'erreur ou d'omission dans mes actions, pourriez-vous m'éclairer ?

Pour répondre directement à votre message :

- Votre structure est bien référencée dans la liste des établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage
- Deux webinaires sont annoncés pour présenter la nouvelle plateforme SolTéA et je vous invite fortement à y participer (cf [fiche ressource](#) - mise à jour 25 novembre, parties surlignées en jaune)
- Pour rappel, une page régional internet est toute entièrement dédiée au sujet du solde de la taxe d'apprentissage (Lien : <https://www.ac-nice.fr/la-contribution-unique-a-la-formation-professionnelle-et-a-l-alternance-122525>)
- J'ai apporté une réponse à une question similaire posée par un autre établissement (Extrait du document « Etude de cas »).

*« Il est très clair que la démarche relève uniquement, dès l'instant où vos formations sont habilitées à percevoir ce solde de la taxe d'apprentissage (liste préfectorale), de la dynamique de l'établissement en direction de ses partenaires du monde économique et professionnel. Les établissements qui recueillent le plus de "taxe" sont ceux qui mettent en place une vraie stratégie "commerciale" pour faire connaître leur établissement dans chacun de leur territoire auprès des entreprises, avec des actions de communication directe via leur site et réseaux sociaux, auprès des parents d'élèves et des enseignants, des entreprises locales, etc., mobilisent leurs équipes pédagogiques, ... leurs élèves parfois. Ou encore ceux dans lesquels les personnels de direction intègrent des réseaux professionnels, sont fortement impliqués dans des CLEE (Comités Locaux Ecole Entreprise), participent à des manifestations organisés par des acteurs économiques, ouvrent leur CA à ces acteurs, ..., font évoluer leur offre de formation pour les adapter davantage aux besoins des entreprises ...*

*Cette réponse n'est pas exhaustive, et il faut sans doute à ce niveau, et compte tenu de la concurrence qui existe et qu'il ne faut nier, faire preuve d'innovation en la matière ».*

Depuis la rentrée, j'ai effectué quelques recherches et je voulais m'assurer auprès de vous que j'avais bien les bonnes informations. En tant que SEGPA vous venez de me confirmer que nous sommes habilités à percevoir le solde de la taxe (soit 13%) puisque notre établissement fait bien parti de la liste, mais peut-il être directement versé à l'établissement ou doit-il passer par un organisme (OPCO) ou est-il reversé après fléchage via l'URSSAF ?

J'ai l'impression que cette période de changement laisse une libre interprétation et je voudrais pouvoir guider, le cas échéant, les entreprises que j'ai sollicitées (versement direct, URSSAF [plateforme dématérialisée], OPCO [versement volontaire de formation professionnelle]?). Pouvez-vous également me donner une visibilité sur le calendrier des versements (ouverture et clôture pour l'année 2022 et à venir) ? Concernant les 87%, pouvez-vous me confirmer si nous y avons droit ou pas ? Si une entreprise nous flèche auprès d'un OPCO ou via l'URSSAF est-ce que cela est possible ?

Toutes les réponses à votre question se trouvent ... dans les ressources dont il était fait référence dans le message initial : la page internet régionale tout entière dédiée au solde de la taxe d'apprentissage, accessible depuis le site d'[Aix-Marseille](#) ou de [Nice](#), et une fiche ressource très complète sur le sujet qui précise les dernières actualités et les changements programmés en 2023 ([Fiche ressource Solde de la taxe d'apprentissage](#)). Je vous invite fortement à les consulter, et en particulier la fiche ressource (lien hypertexte actif).

Je veux bien malgré tout vous apporter des réponses plus "personnalisées" :

- Les SEGPA sont effectivement des établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage
- Le versement se fera après fléchage du ou des établissements par chaque entreprise via la nouvelle plateforme "Soltéa" (voir dans la fiche ressource page 14).
- La partie 4 de la fiche ressource (page 15) décrit avec précision les évolutions fortes de la collecte des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage
- Les versements du solde de la TA collectée en 2022 se fera à partir d'avril 2023
- Seul le solde de la taxe peut être perçue puisque la part principale sert à financer ... l'apprentissage (voir page 3)

Je vous remercie de bien vouloir m'éclairer sur un point d'incompréhension :

Dans la fiche ressource page 7, il est écrit que la collecte 2022 sera répartie en 2023. Or, en 2022, les entreprises ont déjà envoyé directement leur contribution (13%) aux établissements de leur choix.

Par ailleurs avez-vous des précisions sur le "moteur de recherche" qui permettra aux entreprises de flécher vers un établissement en 2023 ?

Les données sont extraites des bases du Rectorat de région académique par le SIAES, à partir des données renseignées par chaque établissement (EPLÉ publics et privés sous contrat du second degré). Dans le cas de modifications de toutes ou parties de vos données, il vous revient de mettre à jour celles-ci auprès du service de la DAES du rectorat d'Aix-Marseille.

Dans la fiche ressource que vous évoquez « [Solde de la taxe d'apprentissage](#) », il est écrit :

En page 7 : « *Un chiffre : le montant de la TA collectée en 2022 et à répartir en 2023 - 400 millions d'€ au titre de la TA collectée en 2022 et à répartir en totalité aux établissements en 2023* ».

En page 15 :

*« Depuis début 2022, ce sont les Urssaf et les caisses de la MSA - et non plus les opérateurs de compétences (OPCO) - qui sont chargées de collecter mensuellement les contributions de formation professionnelle et la taxe d'apprentissage, versées par tous les employeurs redevables pour financer la formation des salariés et des demandeurs d'emploi.*

*(...) Mai 2023 : solde de la taxe d'apprentissage due au titre de la masse salariale 2022, qui sera déclaré et réglé annuellement auprès de l'Urssaf et de la MSA. Les employeurs désigneront les établissements auxquels ils souhaitent verser ce solde via une plateforme dématérialisée, gérée par la Caisse des dépôts et consignations ».*

Enfin, s'agissant du "moteur de recherche qui permettra aux entreprises de flécher vers un établissement en 2023" (extrait de votre message), il s'agit davantage d'une plateforme dénommée SOLTEA et décrite dans la page 14 de la fiche ressource. Elle est en cours de finalisation par la CDC. Toutes les informations données dans cette fiche sont les dernières à notre disposition, et le schéma présenté est un extrait d'une visioconférence de la CDC très récente, et relativement exclusive".

Je souhaite attirer votre attention sur l'absence d'un organisme atypique : le CAMPUS des métiers et des qualifications (...) dont je joins la fiche UAI récente. Dès sa constitution, le campus avait été habilité; Depuis il a obtenu le label excellence...

Pouvez-vous nous préciser les éventuelles démarches complémentaires à cette demande pour obtenir l'agrément ?

La page régionale internet et la fiche ressource évoquées dans mon message sont à votre disposition pour vous apporter les réponses à votre question. Je vous invite fortement à les consulter.

Le Campus des métiers et des qualifications n'est pas un établissement public du second degré en tant que tel, car il ne dispense pas en propre des formations professionnelles. Il s'appuie sur des EPLÉ.

En l'état, le campus peut toujours percevoir ce solde de la taxe d'apprentissage mais via les formations qu'il porte dans les établissements (certes difficile sur le plan comptable), au mieux déjà via les formations de son EPLÉ support.

Il faut noter que le campus, sauf constitution sous forme associative par exemple, n'est pas une entité juridique reconnue en tant que telle.

Dans les pistes de solution à la problématique que vous évoquez :

- D'autres campus ont pu se faire référencer dans la liste des établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage, non pas dans la liste (A) établie par le représentant de l'Etat dans la région (Préfet) mais dans la liste régionale (B) établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, établie par décision du président du conseil régional et qui concerne les organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie
- Voire à confirmer dans le cas des campus regroupés en réseau au niveau national dans la liste nationale regroupant les organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.
- Certains d'entre-eux en se constituant sous forme d'association (forme juridique).

Plus de détail sur ces listes dans la fiche ressource « [Solde de la taxe d'apprentissage](#) » et/ou dans la [page régionale](#) dédiée à ce sujet.

Je souhaiterais avoir une confirmation concernant les formations référencées dans la liste préfectorale : nous avons 2 BTS par apprentissage qui ne sont pas inscrits. Pouvez-vous me confirmer que seules les formations en initiale (scolaires) doivent être listées ?

Effectivement je vous le confirme

Les CFA touchent la part principale de la TA pour leurs formations par apprentissage dans le cadre du « coût contrat », vous comprendrez qu'ils ne peuvent toucher en plus le solde libératoire de cette TA ...

Tout est clairement précisé dans la page régionale et la fiche ressource que je vous recommande de consulter.

Nous avons regardé les conditions mais ce n'est pas très explicite.

Nous dispensons à 90% en apprentissage mais également en autofinancement ou contrat de professionnalisation.

Pouvons-nous donc être éligible sur la liste ou que par les dons en nature ?

A mon sens, et sur les seules indications données, vous ne pouvez être inscrit sur la liste préfectorale.

Pour faire simple, dans quelle catégorie vous structure pourrait-elle prétendre appartenir parmi la liste suivante ? (extrait de la fiche ressource « [Précis sur le solde libératoire de la taxe d'apprentissage](#) »). Dans le cas contraire, vous ne pouvez être référencé dans cette liste.

**Quels sont les établissements habilités à percevoir le solde de 13% ?**

Le versement du solde de 13% de la taxe d'apprentissage est à effectuer directement et librement par l'entreprise aux établissements habilités.

Selon l'article L6241-5 modifié par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 37 \(V\)](#), deux listes régionales (A et B) d'établissements et d'organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage sont établies annuellement. Elles sont publiées au plus tard le 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due :

**A- La liste (A) établie par le représentant de l'Etat dans la région (Préfet).**

Les formations technologiques et professionnelles éligibles à l'inscription sur les listes préfectorales doivent répondre aux critères suivants :

- elles ne constituent pas des formations par apprentissage, telles que prévues au 4° de l'article L. 6313-1 du code du travail et doivent ainsi accueillir des jeunes en formation initiale sous statut scolaire ou universitaire ;
- elles doivent dispenser un enseignement à caractère technologiques et/ou professionnel ;
- elles doivent conduire à un diplôme ou à un titre professionnel enregistré au registre national des certifications professionnelles et être classées dans la nomenclature du cadre national des certifications professionnelles ;
- elles sont dispensées à temps complet et de manière continue ou selon un rythme approprié dans le cadre de l'article L. 813-9 du code rural et de la pêche maritime ;
- elles sont dispensées par un des organismes figurant aux 1° à 6° de l'article L. 6241-5 du code du travail.

1° Les établissements publics d'enseignement du second degré ;

A noter pour les formations technologiques et professionnelles l'[article L6241-4 Modifié par Ordonnance n°2021-797 du 23 juin 2021 - art. 1](#)

« Les formations technologiques et professionnelles mentionnées à l'alinéa précédent sont celles qui, dispensées dans le cadre de la formation initiale, remplissent les conditions suivantes :

- a) Elles conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation ;
- b) Elles sont dispensées à temps complet et de manière continue, ou selon un rythme approprié au sens des dispositions de l'article L. 813-9 du code rural et de la pêche maritime ».

2° Les établissements d'enseignement privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- a) Etre lié à l'Etat par l'un des contrats d'association mentionnés à l'article [L. 442-5 du code de l'éducation](#) ou à l'article [L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime](#) ;
- b) Etre habilité à recevoir des boursiers nationaux conformément aux procédures prévues à l'article [L. 531-4 du code de l'éducation](#) ;
- c) Etre reconnu conformément à la procédure prévue à l'article [L. 443-2](#) du même code ;

3° Les établissements publics d'enseignement supérieur ou leurs groupements agissant pour leur compte ;

4° Les établissements gérés par une chambre consulaire et les établissements d'enseignement supérieur consulaire mentionnés à l'article [L. 711-17 du code de commerce](#) ;

5° Les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ou leurs groupements agissant pour leur compte ;

6° Les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports ;

Il convient de noter que les dispositions du 1° de l'article L. 6241-4 du code du travail visent aussi les dépenses réellement exposées afin de favoriser l'insertion professionnelle. Les organismes y contribuant peuvent être inscrits sur les listes à ce titre.

Il s'agit des établissements suivants :

7° Les écoles de la deuxième chance, mentionnées à l'article [L. 214-14 du code de l'éducation](#), les centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense, mentionnés à l'article [L. 130-1 du code du service national](#), et les établissements à but non lucratif concourant, par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification ;

8° Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 2° du I de l'article [L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles](#), ainsi que les établissements délivrant l'enseignement adapté prévu au premier alinéa de l'article [L. 332-4 du code de l'éducation](#) ;

9° Les établissements ou services mentionnés au 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;

10° Les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 12° du I du même article L. 312-1 ;

12° Les écoles de production mentionnées à l'article L. 443-6 du code de l'éducation ;

A noter :

- Pour les établissements visés au 7 à 10 et 12° du même article, il n'est pas attendu de données sur les formations dispensées, mais uniquement sur l'établissement lui-même.
- Pour les établissements visés au 8° du même article, considérant le premier alinéa de l'article [L. 332-4 du code de l'éducation](#) (" Dans les collèges, des aménagements particuliers et des actions de soutien sont prévus au profit des élèves qui éprouvent des difficultés. Lorsque celles-ci sont graves et permanentes, les élèves reçoivent un enseignement adapté"), les dispositifs relais proposés par les collèges peuvent être référencés dans les listes préfectorales (cf <https://eduscol.education.fr/902/les-dispositifs-relais>).
- Les CFA n'ont donc pas vocation à figurer dans les listes établies au titre des articles R. 6241-21 et R. 6241-22 du code du travail. En revanche, les formations assurées par des établissements qui sont également des CFA et répondant aux critères énoncés ci-dessus (formation initiale dispensée hors apprentissage, enseignement à caractère technologique ou professionnel, diplôme ou titre enregistré au RNCP et classé dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formations, dispensées à temps complet et de manière continue) peuvent être inscrites sur les listes préfectorales.

**B- La Liste régionale (B) établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, établie par décision du président du conseil régional et qui concerne les organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie**  
Il s'agit des établissements suivants :

11° Les organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie, dont la liste est établie par décision du président du conseil régional ;

**C- La liste nationale regroupant les organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.**

Il s'agit des établissements suivants :

13° Les organismes figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.

Cette liste est établie pour trois ans et les organismes y figurant justifient d'un niveau d'activité suffisant, déterminé par décret, pour prétendre continuer à y être inscrits.

Le décret n° 2019-1438 du 23 décembre 2019 précise dans sa section 6 :

« Niveau d'activité des organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage

« Art. D. 6241-33.-Le niveau d'activité prévu au 13° de l'article L. 6241-5 est fixé en fonction du nombre d'actions mises en œuvre et de leur périodicité, du nombre de bénéficiaires, de régions et de départements concernés, en fonction des ressources et des moyens engagés.

« Au titre d'une année, les ressources et moyens engagés sont appréciés au regard du nombre d'actions mises en œuvre qui ne peut être inférieur à un au sein d'au moins deux régions. Le nombre de bénéficiaires de ces actions ne peut être inférieur à dix. »

Le montant versé par les entreprises à ces organismes au titre du solde de la taxe d'apprentissage ne peut dépasser 30 % du montant dû ».

A noter :

- Les antennes régionales des organismes habilités par arrêté ministériel à percevoir la taxe d'apprentissage au titre de leurs activités nationales pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers en application du 13° de l'article L. 6241-5 du code du travail ne peuvent pas être inscrites sur les listes préfectorales.

Je vous prie de bien vouloir trouver en p.j. notre demande initiale d'habilitation pour bénéficier des dépenses libératoires au titre du solde de la taxe d'apprentissage en 2023. CFA opérationnel depuis la rentrée 2022 œuvrant dans le domaine de l'hôtellerie-restauration, nous accueillons en 2022, 37 candidats au Titre à finalité Professionnelle Commis de cuisine issus de l'apprentissage, de la formation continue, et de l'insertion (4 candidats en 2021). Au vu de cette progression, nous souhaitons initialiser notre demande d'habilitation.

Le Rectorat n'est pas le service instructeur de votre type d'établissement dans le cadre de la demande d'habilitation à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage. Pour votre information, une page internet est consacrée à ce sujet (Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/la-contribution-unique-a-la-formation-professionnelle-et-a-l-alternance-123080>), et une fiche ressource relativement exhaustive décrit notamment les différents services instructeurs en fonction de la typologie des établissements (Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21496/download>).

J'ai noté que vous avez coché la case "11" (organismes participants au service public de l'orientation tout au long de la vie, dont la liste est établie par décision du président du conseil régional), mais sauf erreur de ma part, votre structure ne peut être classée dans cette catégorie.

Je place en copie de ce message (...) du Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur afin qu'elle puisse si besoin donner suite à votre demande. A mon sens, et sauf indications contraires, votre structure ne peut pas être inscrite dans la liste préfectorale.

Vous noterez dans la fiche ressource citée précédemment qu'un CFA peut percevoir une partie de ce solde sous la forme de donations.

Je me permets de vous contacter au sujet de la taxe d'apprentissage que notre école (...) est habilitée à percevoir.

Pourriez-vous m'indiquer les modalités de renouvellement d'inscription sur les listes ou s'agit-il d'une reconduction tacite.

En effet, je ne trouve pas d'informations sur le site de la préfecture.

Je note que votre CFA, immatriculé à la DREETS PACA, reçoit bien mes messages, et notamment les FILS d'actualité ... ou encore les informations précisant les différentes pages régionales gérées dans le cadre de la mission d'information et de contrôle pédagogique

Pour rappel : 'Je vous précise l'existence d'un portail régional "Apprentissage", accessible soit depuis le site de l'académie de [Aix-Marseille](#), soit depuis le site de l'académie de [Nice](#), comprenant plusieurs blocs thématiques :

[L'information et le contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#) (page principale de référence)

Les [modalités d'accès à l'apprentissage](#) (dont pour les jeunes de moins de 15 ans)



La [contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance](#) (taxe d'apprentissage)

[L'évaluation en CCF](#) (contrôle en cours de formation)

Le [positionnement pédagogique en apprentissage VS le positionnement réglementaire](#) pour les scolaires et les stagiaires de la formation professionnelle'

Vous noterez qu'une page est spécifiquement dédiée au solde de la taxe d'apprentissage, ... avec une fiche ressource très complète sur la question .... (lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21496/download>), et les contacts des différents services instructeurs en fonction de la nature de votre établissement (à lire en page 12).

Vous noterez également que des réponses ont été également apportées sur ce sujet à plusieurs CFA, dans le document "Etude de cas" (Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/25906/download>), à partir de la page 142.

Je vous invite fortement à vous y reporter.

Tous les ans nous faisons des dons en nature à l'établissement (...), de ce fait nous aimerions savoir si cet établissement est bien dans la liste pour la région PACA.

Dans le cas où il n'y serait pas quelle procédure doit-on adopter .

La liste préfectorale des établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage sera finalisée en fin d'année.

Si cet établissement propose des formations sous statut scolaire visant des diplômes enregistrés auprès de France compétences (avec un code actif RNCP), cet établissement sera bien référencé dans la liste.

Si besoin et pour information, une fiche ressource sur le sujet également à disposition des établissements :

Page régionale : <https://www.ac-aix-marseille.fr/la-contribution-unique-a-la-formation-professionnelle-et-a-l-alternance-123080>

Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21496/download>

Je vous remercie pour l'information, mais dans le cas où il ne fait pas parti de la liste il me semble que l'on a **jusqu'à mi-novembre** pour enregistrer une demande sur un formulaire.

Dans le document, il est spécifié que cette collecte de données se fera via le rectorat de région académique pour tous les établissements publics et privés sous contrat.

Et ces mêmes établissements seront appelés à contrôler ces données courant novembre avant transfert à la Préfecture de région.

Vous n'avez pas en tant qu'entreprise à faire de démarche.

Désireux de renouveler l'inscription de (...) sur les listes préfectorales dans le cadre du 13% de la TA, je me suis orienté vers le site de la Préfecture. Il semble que la page et ses informations ne soient pas encore actualisées. Savez-vous éventuellement quand cela sera le cas ou faut-il se baser sur ces documents pour faire la demande pour la nouvelle collecte ?

Depuis le site de la Préfecture, et en dépit du fait qu'il ne soit pas à jour, vous avez toujours accès aux contacts des services instructeurs (via le lien : <https://www.prefectures-regions.gouv.fr/provence-alpes-cote-dazur/content/download/94247/602825/file/Liste%20V6correspondants%20apprentissage%20PACA-1.odt>), et notamment du premier : [sgar-apprentissage@paca.gouv.fr](mailto:sgar-apprentissage@paca.gouv.fr)

J'aimerais vous apporter quelques précisions sur notre situation. Bien que nous proposons la préparation des CAP (...) en apprentissage, nous sommes également en mesure d'accueillir des stagiaires qui paient leur formation sur leurs deniers. Ceci est le cas d'élèves de plus de 26 ans pour qui trouver une alternance difficile.

Nous proposons également une préparation au Brevet Professionnel (...) et sommes en cours de recrutement d'élèves pour cette formation. Là encore, elle serait ouverte non seulement à des apprentis mais également à des stagiaires.

Notre CFA est géré par une SAS à but non lucratif (fait inscrit dans nos statuts) et étudie le changement vers un statut associatif.

Nous sommes bien entendu certifiés Qualiopi.

Dans ces conditions pouvons-nous nous inscrire sur la liste préfectorale pour l'habilitation à recevoir la taxe d'apprentissage ?

Je souhaite vous apporter les précisions suivantes :

- L'inscription de tout établissement dans la liste préfectorale relève d'un service instructeur désigné dans chaque région, sous le pilotage de chaque SGAR.
- Cette liste préfectorale comprend les établissements habilités à percevoir non pas la taxe d'apprentissage, mais bien le solde de la taxe d'apprentissage.
- Cette fraction de 13 % de la taxe d'apprentissage doit être versé par les entreprises aux établissements de formation éligibles, destiné au financement des formations initiales technologiques et professionnelles et l'insertion professionnelle (hors apprentissage) ou à subventionner les CFA sous forme d'équipements et de matériels.
- Pour la campagne 2023, toutes les listes seront fusionnées en une seule, regroupant :
  - la liste (A) établie par le représentant de l'Etat dans la région (Préfet)
  - la liste régionale (B) établie par décision du président du conseil régional et qui concerne les organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie
  - la liste nationale regroupant les organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.
- Sauf erreur de ma part, votre organisme ne peut relever d'aucune de ces listes :
  - non pas de la liste nationale, à moins que votre organisme agisse au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers ...
  - non pas non plus de la liste B ...
  - pour la liste (A), votre organisme n'est pas :
    - Un établissement public d'enseignement du second degré ...*
    - Un établissement d'enseignement privé du second degré ...*
    - Un établissement public d'enseignement supérieur ...*
    - Un établissement géré par une chambre consulaire ...*

*Un établissement privé relevant de l'enseignement supérieur ....*

*Un établissement public ou privé dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports.*

En tant que CFA, vous bénéficiez de la fraction principale de la taxe d'apprentissage (87%), celle qui sert à financer les contrats d'apprentissage.

Par contre, il existe une autre disposition pour que tout CFA puisse bénéficier du solde libérateur des 13%, celle sous forme de donations en nature des entreprises aux CFA ....

La fiche ressource sur le solde de la taxe d'apprentissage vous en apporte toutes les précisions en page 5 (pour rappel, cette fiche est accessible :

- depuis la page régionale : <https://www.ac-aix-marseille.fr/la-contribution-unique-a-la-formation-professionnelle-et-a-l-alternance-123080>
- directement à cette adresse : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21496/download>

Nouvellement nommé Principal au collège (...), nous souhaitons mettre en place une campagne de collectes de fonds pour la taxe d'apprentissage. Vos documents sont très utiles mais les liens sont corrompus en ce qui concerne les promesses de dons aux entreprises et les reçus à remettre aux entreprises. En auriez-vous un exemplaire?

Auriez-vous d'autres éléments qui nous permettraient de nous guider dans notre campagne de récolte des fonds.

Je vous remercie de m'avoir indiqué ces erreurs que je viens de corriger (Lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21496/download>).

En complément, et pour information, la réponse que j'avais apportée à un chef d'établissement l'an passé

*Je me permets de revenir vers vous car nous ne percevons quasi plus de taxe depuis 2 ans, nous sommes cependant bien sur la liste que devons-nous faire de plus ?*

Il est très clair que la démarche relève uniquement, dès l'instant où vos formations sont habilitées à percevoir ce solde de la taxe d'apprentissage (liste préfectorale), de la dynamique de l'établissement en direction de ses partenaires du monde économique et professionnel.

Les établissements qui recueillent le plus de "taxe" sont ceux qui mettent en place une vraie stratégie "commerciale" pour faire connaître leur établissement dans chacun de leur territoire auprès des entreprises, avec des actions de communication directe via leur site et réseaux sociaux, auprès des parents d'élèves et des enseignants, des entreprises locales, etc., mobilisent leurs équipes pédagogiques, ... leurs élèves parfois.

Ou encore ceux dans lesquels les personnels de direction intègrent des réseaux professionnels, sont fortement impliqués dans des CLEE (Comités Locaux Ecole Entreprise), participent à des manifestations organisés par des acteurs économiques, ouvrent leur CA à ces acteurs, ..., font évoluer leur offre de formation pour les adapter davantage aux besoins des entreprises ...

Cette réponse n'est pas exhaustive, et il faut sans doute à ce niveau, et compte tenu de la concurrence qui existe et qu'il ne faut nier, faire preuve d'innovation en la matière.

Une information complémentaire obtenue hier : les classes de 3ème prépa-métiers pourront intégrer la liste des établissements habilités à percevoir le solde de la TA pour la campagne 2023. Nous attendons encore les derniers arbitrages concernant les dispositifs relais, les formations MLDS et les PAFI. La fiche ressource sur le solde de la TA a été mise à jour.

Après avoir lu attentivement votre fil d'actualités, je me demande comment devenir organisme collecteur de la taxe d'apprentissage j'ai trouvé un formulaire pour une mise à jour sur les listes régionales des établissements et organismes habilités à percevoir des subventions mais seulement pour la campagne 2022 avec une date limite de dépôt au 15 NOVEMBRE 2021, auriez-vous le lien pour la campagne 2023, s'il vous plait ?

Représentant du CFA (...) qui s'est ouvert en 2021, je me permets de vous contacter au sujet de la taxe d'apprentissage. Notre CFA offre les CAP Boulangerie et Pâtisserie et est géré par une association à but non lucratif. Nous sommes perplexes face au formulaire de la préfecture permettant de demander à bénéficier du versement de la taxe d'apprentissage. La catégorie dans laquelle nous serions n'est pas claire. Pourrions-nous avoir plus de précisions ou à contrario une confirmation claire notre établissement ne peut bénéficier de ce financement ?

Pour répondre à votre question, j'imagine que vous faites erreur quand vous parlez de devenir organisme collecteur de la taxe d'apprentissage. Vous devez sans doute penser aux établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage.

La fiche ressource indiquée sur le solde de la taxe d'apprentissage (lien direct : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21496/download>) est relativement claire à mon sens sur le sujet.

Pour apparaître dans cette liste préfectorale, les types d'établissements sont référencés dont avec un certain nombre de conditions. Pour faire simple, un CFA ne proposant que des formations par apprentissage n'est pas habilité à percevoir ce solde, puisqu'il est déjà financé en percevant la part principale à savoir le coût contrat.

Une possibilité que vous pourriez lire dans la fiche ressource page 5 : "2ème cas pour bénéficier de la fraction des 13% : les donations en nature des entreprises aux CFA".

La Préfecture de région est en cours de mise à jour des modalités pour la campagne 2023.

Les lycées généraux et technologiques pour leurs diplômes de voie technologique peuvent-ils figurer sur la liste régionale des établissements habilités le solde de la taxe d'apprentissage ?

La réponse est non. La réponse est dans l'article L6241-4 qui impose une double condition, plus particulièrement l'alinéa a s'agissant de la voie technologique

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178193/#LEGISCTA000006178193](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178193/#LEGISCTA000006178193)

[Article L6241-4 Modifié par Ordonnance n°2021-797 du 23 juin 2021 - art. 1](#)

« Les employeurs peuvent imputer sur le solde de la taxe d'apprentissage, à hauteur du montant mentionné au II de l'article L. 6241-2 :

1° Les dépenses réellement exposées permettant de financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et

d'équipement complémentaire, dans l'une des catégories d'établissements habilités mentionnées à l'article L. 6241-5. Les formations technologiques et professionnelles mentionnées à l'alinéa précédent sont celles qui, dispensées dans le cadre de la formation initiale, remplissent les conditions suivantes :

a) Elles conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation ;

b) Elles sont dispensées à temps complet et de manière continue, ou selon un rythme approprié au sens des dispositions de l'article L. 813-9 du code rural et de la pêche maritime ;

2° Les subventions versées à un centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées ».

Nous sommes un OF qui propose des formations par apprentissage, et d'autres actions : pour pôle emploi par exemple. Une entreprise souhaite nous verser de la TA. Est-ce possible ?

Peuvent toucher le solde de la TA :

- En € :  
Les établissements proposant des formations professionnelles ou technologiques (hors apprentissage et formation continue) et référencés dans la liste préfectorale régionale  
Ceux référencés dans la seconde liste préfectorale régionale et qui concernent les organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie  
Ceux référencés dans la liste nationale regroupant les organismes agissant au plan national pour la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers
- En nature (sous forme de dons d'équipements et matériels conformes aux formations dispensées) : tout CFA

Au sujet de la période transitoire avant le déploiement de la plateforme au centre de la gestion de la taxe d'apprentissage, ce que je comprends :

- L'année 2022 sera une année transitoire en ce qui concerne le versement du solde des 13 % aux établissements de formation, avant la mise en place de la plateforme de fléchage au niveau de la Caisse des Dépôt, en 2023.
- Le versement de la TA est mensualisé et automatique, sauf pour la part des 13 % qui restera annualisée.

Un flou persiste à mon sens pour 2022, dans l'attente du déploiement de la plateforme.

Pourriez-vous me confirmer que la procédure restera encore inchangée en 2022, avec un versement direct des entreprises aux établissements habilités et/ou dont les formations sont habilitées en échange d'un reçu libératoire ? Dans l'affirmative, merci de me préciser le calendrier pour que les entreprises respectent cette disposition réglementaire.

(Réponse de la DGEFP)

Je vous confirme qu'en 2022 pour les rémunérations versées en 2021, les modalités de versement du solde de la TA devrait rester identiques.

J'emploi le conditionnel car si cela est désormais prévu par le VII de l'article 8 de l'ordonnance du 23 juin 2021

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043694630>), le décret d'application n'a pas encore été publié il est donc possible que certaines modalités puissent évoluer. Par contre, je peux vous confirmer que le calendrier ainsi que les modalités de versements (directement de l'entreprise à l'établissement) restent identiques à celles des années précédentes (voir VII de l'article 8 de l'ordonnance). Le décret qui doit encore être publié a vocation à maintenir l'éligibilité en fonction des listes ainsi que les modalités d'établissement du reçu.

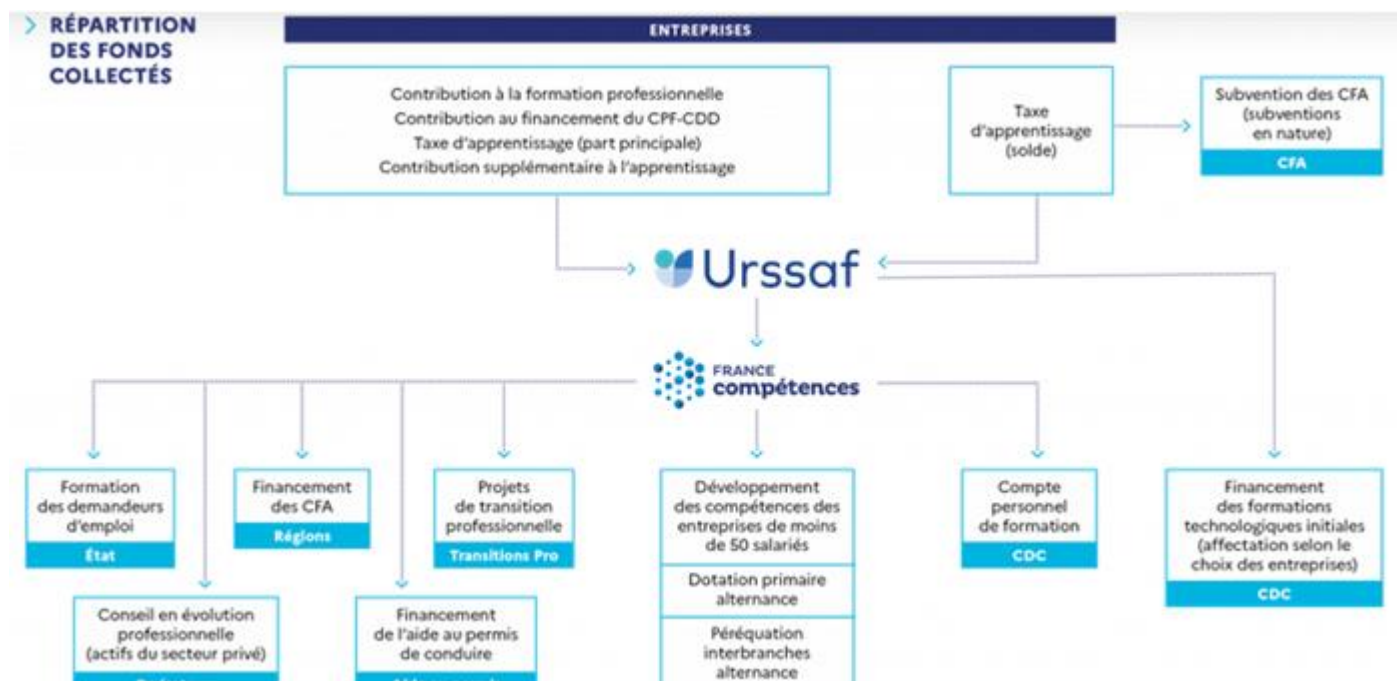
Par ailleurs, je suis aussi en mesure de vous confirmer qu'il n'est pas prévu que le solde soit collecté mensuellement par les URSSAF. En 2022, la part principale de la TA due sur les rémunérations 2022 est collectée mensuellement par les URSSAF. Le solde de la TA du sur les rémunérations 2022 sera collecté annuellement en mai n+1 soit en mai 2023 (déclaration DSN d'avril).

Je souhaiterais vous questionner sur deux points :

- Les dispositifs relais proposés par les collèges peuvent-ils entrer dans les dispositifs mentionnés dans les listes préfectorales ? Cf <https://eduscol.education.fr/902/les-dispositifs-relais>

Extrait : 8° Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 2° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que les établissements délivrant l'enseignement adapté prévu au premier alinéa de l'article L. 332-4 du code de l'éducation ; Premier alinéa : " Dans les collèges, des aménagements particuliers et des actions de soutien sont prévus au profit des élèves qui éprouvent des difficultés. Lorsque celles-ci sont graves et permanentes, les élèves reçoivent un enseignement adapté".

- Par ailleurs, le schéma suivant extrait de France compétences du 19 octobre 2021 (<https://www.francecompetences.fr/fiche/tout-savoir-sur-les-contributions-de-la-formation-professionnelle-et-de-l'apprentissage-2022/>) m'interroge sur la partie en haut à droite... quel est le sens de la flèche partant du solde de la TA vers l'URSSAF ? Cette flèche ne devrait-elle pas également aller vers les établissements ayant des formations présentes dans les listes préfectorales ?



(Réponse de la DGEFP)

En ce qui concerne votre première question, la position de la DGEFP est que l'instruction des listes relève de la responsabilité des services du Préfet de région est qu'à ce titre il lui revient d'apprécier si l'organisme ayant fait sa demande est bien éligible au titre de l'article L.6241-5.

En ce qui concerne votre deuxième question, il est prévu qu'à partir de 2023, le solde de la TA soit collecté par les URSSAF pour ensuite être reversé aux établissements éligibles par l'intermédiaire d'une plateforme qui serait opérée par la Caisse des dépôts et consignation. Ce projet de transfert devrait être finalisé en 2022.

Je me permets de revenir vers vous car nous ne percevons quasi plus de taxe depuis 2 ans, nous sommes cependant bien sur la liste que devons-nous faire de plus ?

Il est très clair que la démarche relève uniquement, dès l'instant où vos formations sont habilitées à percevoir ce solde de la taxe d'apprentissage (liste préfectorale), de la dynamique de l'établissement en direction de ses partenaires du monde économique et professionnel.

Les établissements qui recueillent le plus de "taxe" sont ceux qui mettent en place une vraie stratégie "commerciale" pour faire connaître leur établissement dans chacun de leur territoire auprès des entreprises, avec des actions de communication directe via leur site et réseaux sociaux, auprès des parents d'élèves et des enseignants, des entreprises locales, etc., mobilisent leurs équipes pédagogiques, ... leurs élèves parfois.

Ou encore ceux dans lesquels les personnels de direction intègrent des réseaux professionnels, sont fortement impliqués dans des CLEE (Comités Locaux Ecole Entreprise), participent à des manifestations organisés par des acteurs économiques, ouvrent leur CA à ces acteurs, .... font évoluer leur offre de formation pour les adapter davantage aux besoins des entreprises ...

Cette réponse n'est pas exhaustive, et il faut sans doute à ce niveau, et compte tenu de la concurrence qui existe et qu'il ne faut nier, faire preuve d'innovation en la matière. Vos trois formations de baccalauréat technologique devraient vous le permettre.

Je viens de contrôler le tableau pour le lycée .... et cela me semble correct pour la partie Bac Pro et STMG. Cependant, je ne vois pas apparaître la 3 Prépa Métiers qui est hébergée au lycée. Cette catégorie entre t-elle dans le champ d'action de la taxe d'apprentissage et si oui, pouvez-vous la rajouter ?

La 3ème prépa-métiers n'entre pas dans la liste des formations éligibles (cf la fiche ressource « Précis sur le solde libératoire de la taxe d'apprentissage (13%) »)

Certaines entreprises me sollicitent pour obtenir un bordereau pour le versement de la TA.

Pouvez-vous me transmettre ce document ?

En règle générale, chaque établissement produit son propre bordereau ....

L'un des OPCO, AKTO, propose ce type de formulaire que vous pouvez utiliser :

Extrait du site de l'OPCO AKTO

- Promesse de versement pour informer l'école de votre versement et obtenir les instructions pour le règlement ;
- Reçu pour versement à retourner par l'école afin de justifier du versement reçu
- Reçu pour subvention en matériel école à retourner par l'école afin de justifier du matériel reçu, le cas échéant

Question à la DGEFP : Je souhaiterais vous sensibiliser sur le fait que les formations pourtant professionnalisantes (et hors apprentissage) des 3ème prépa-métiers ne figurent pas dans la liste des données à collecter pour percevoir le solde de la taxe d'apprentissage, alors que les formations SEGPA ou encore de la MLDS y figurent.

Lien sur le site Eduscol : <https://eduscol.education.fr/628/la-classe-de-troisieme-dite-prepa-metiers>

Le sujet est loin d'être mineure pour les collèges et les lycées proposant dans leur carte de formation, des classes de 3ème prépa-métiers.

(Réponse de la DGEFP)

La formation que vous évoquez est-elle inscrite au RNCP ? Le cas échéant est-elle proposée par un des établissements éligibles au 7° à 10° et 12° de l'Article L. 6241-5 du code du travail.

Réponse complémentaire : (...) En répondant à vos deux simples questions, je comprends pourquoi les 3ème prépa-métiers n'y figurent pas, - 1ère condition : elles ne sont pas inscrites au RNCP  
- Ou autre condition : la formation ne relève pas du champ de l'enseignement adapté (comme c'est le cas de la SEGPA par exemple) ou des établissements à but non lucratif concourant, par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification (comme c'est le cas de la MLDS).  
Mon interrogation venait de cette apparente contradiction mais qui n'en était pas au final.  
Je vous remercie. Je pourrai m'endormir ce soir en ayant résolu non pas "une grande énigme de la vie", mais une question, simple. :-)

Nous sommes un CFA privé et un établissement privé sous contrat mais hors contrat pour l'enseignement technologique et professionnel. Cela rentre dans quelle catégorie ?

Pour le CFA et les formations CAP ..... quel sera notre interlocuteur alors ?

Je vous rappelle les conditions pour être "éligible" :

1ères conditions suivantes : sauf avis contraire, votre structure y répond ... ?

**Les formations technologiques et professionnelles éligibles à l'inscription sur les listes préfectorales doivent répondre aux critères suivants :**

- elles ne constituent pas des formations par apprentissage, telles que prévues au 4° de l'article L.6313-1 du code du travail et doivent ainsi accueillir des jeunes en formation initiale sous statut scolaire ou universitaire ;
- elles doivent dispenser un enseignement à caractère technologique et/ou professionnel ;
- elles doivent conduire à un diplôme ou à un titre professionnel enregistré au registre national des certifications professionnelles et être classées dans la nomenclature du cadre national des certifications professionnelles ;
- elles sont dispensées à temps complet et de manière continue ou selon un rythme approprié dans le cadre de l'article L.813-9 du code rural et de la pêche maritime ;
- elles sont dispensées par un des organismes figurant aux 1° à 6° de l'article L. 6241-5 du code du travail.

Les CFA n'ont donc pas vocation à figurer dans les listes établies au titre des articles R. 6241-21 et R. 6241-22 du code du travail. En revanche, les formations assurées par des établissements qui sont également des CFA et répondant aux critères énoncés ci-dessus (formation initiale dispensée hors apprentissage, enseignement à caractère technologique ou professionnel, diplôme ou titre enregistré au RNCP et classé dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formations, dispensées à temps complet et de manière continue) peuvent être inscrites sur les listes préfectorales.

2ème condition : votre organisme figure-t-il dans la liste suivante (1° à 6° de l'article L? 6241-5 du code du travail) ?

1° Les établissements publics d'enseignement du second degré ;

2° Les établissements d'enseignement privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui remplissent l'une des conditions suivantes :

a) Etre lié à l'Etat par l'un des contrats d'association mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation ou à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ;

b) Etre habilité à recevoir des boursiers nationaux conformément aux procédures prévues à l'article L. 531-4 du code de l'éducation ;

c) Etre reconnu conformément à la procédure prévue à l'article L. 443-2 du même code ;

3° Les établissements publics d'enseignement supérieur ou leurs groupements agissant pour leur compte ;

4° Les établissements gérés par une chambre consulaire et les établissements d'enseignement supérieur consulaire mentionnés à l'article L. 711-17 du code de commerce ;

5° Les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ou leurs groupements agissant pour leur compte ;

6° Les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports ;

Question (Complément) : Pour la première condition notre CFA répond pleinement à toutes les conditions.

L'école secondaire technologique ne répond pas en revanche aux conditions 2. On reste donc sur le CFA qui est pleinement éligible. Quelles démarches je dois faire pour être alors inscrit sur les listes ?

Je précise que si votre CFA propose des formations relevant de l'enseignement supérieur privé, le service et le coordonnateur vous seront précisés dans la liste mise à jour sur le site de la Préfecture

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/provence-alpes-cote-dazur/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Education-enseignement-superieur-et-recherche/Education-enseignement-superieur/Taxe-d-apprentissage-2021>

Si cela n'est pas le cas, votre CFA n'a pas besoin de figurer dans les listes préfectorales.

Il peut percevoir par contre des dons en nature

#### Donation en nature pour les CFA

Les CFA peuvent recevoir de donation en nature au titre des 13%.

Pour se libérer du solde de la taxe d'apprentissage (13 % du produit de la taxe d'apprentissage), les employeurs peuvent imputer sur cette fraction de la taxe d'apprentissage, les subventions qu'ils ont versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

#### Art. L6241-4 du Code du travail

Un arrêté du 27 décembre 2019 pose l'obligation pour les centres de formation d'apprentis bénéficiaire de ces subventions, d'établir un reçu destiné à l'entreprise indiquant la valeur comptable justifiée par l'entreprise des matériels et équipements livrés.

Pour l'entreprise, cette valorisation s'effectue selon les modalités suivantes :

- sur la base du prix de revient pour le matériel neuf ;
- sur la base de la valeur d'inventaire pour les produits en stock ;
- sur la base de la valeur résiduelle comptable pour le matériel d'occasion.

Dans tous les cas, cette valorisation est déterminée toutes taxes comprises.

Ces dispositions s'appliquent aux impositions dues, à compter du 1er janvier 2020.

#### Les textes de référence :

Arrêté du 27 décembre 2019 fixant les modalités de détermination de la valeur comptable des subventions sous forme d'équipements et de matériels définies au 2° de l'article L. 6241-4 du code du travail

Question (Complément) : Une précision svp : vous évoquez l'enseignement supérieur privé. Un CAP ... est-il considéré comme de l'enseignement supérieur ? Sinon cela signifierait bien que nous sommes habilités à recevoir la taxe sans nécessité de faire les démarches pour inscription sur la liste préfectorale ?

Les diplômes relevant de l'enseignement supérieur concernent les diplômes de niveau 5 et au delà (donc des formations post-bac, le bac étant de niveau 4).

Le CAP étant de niveau, relève de l'enseignement secondaire.

Donc si votre CFA ne relève pas des catégories 1 à 6 de l'article L6241-5 du code du travail, et ne propose pas de formations relevant de l'enseignement supérieur privé, vos formations ne peuvent pas être habilitées.

Par contre, votre CFA peut percevoir des dons en nature des entreprises sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

Notre CFA .... souhaite être habilité pour cette rentrée à la perception des 13% de la taxe d'apprentissage. Pourriez-vous nous indiquer les démarches à suivre svp ?

Je pense qu'il persiste une confusion sur le sujet du solde libératoire des 13% de la taxe d'apprentissage (ou contribution à la formation professionnelle ...).

L'annexe accessible [en cliquant ici](#) précise les dépenses libératoires au titre du solde de la taxe d'apprentissage :

- les dépenses afin de favoriser le développement de formations initiales technologiques et professionnelles dispensées hors du cadre de l'apprentissage (formations dites "habilitées à percevoir le solde" de cette contribution qui font l'objet de la liste dite "préfectorale")
- les subventions versées aux CFA sous forme d'équipements et matériels conformes aux besoins des formations dispensées (qui ne relèvent pas de la liste préfectorale).

Question (complément): Ma problématique est la suivante : quelles démarches doit-on faire afin d'être éligible à la collecte du solde libératoire de la taxe d'apprentissage ?

Notre CFA dispensant également des formations initiales diplômantes.

En outre, comment peut-on le gérer (au niveau de la taxe) avec le fait que nous travaillons en partenariat avec notre lycée professionnel et technologique ?

Comme indiqué, la procédure et les référents sont encore à finaliser et nous avons une réunion le 19 octobre à la DREETS à cette fin.

Je vous invite de nouveau à consulter la page de la Préfecture qui devrait être mise à jour sous peu avec la campagne 2022.

Je pose l'hypothèse que vous parlez de vos formations professionnelles "initiales" relevant de l'enseignement supérieur.

Si ces formations sont acceptées pour figurer dans cette liste préfectorale, elles seront éligibles à ce solde libératoire.

Quant au lycée professionnel dont vous faites référence, les formations relevant du privé sous contrat seront intégrées automatiquement dans la liste. Je ne sais pas si votre lycée relève du privé sous contrat ou hors contrat.

Les formations technologiques et professionnelles éligibles à l'inscription sur les listes préfectorales doivent répondre aux critères suivants :

- elles ne constituent pas des formations par apprentissage, telles que prévues au 4° de l'article L.6313-1 du code du travail et doivent ainsi accueillir des jeunes en formation initiale sous statut scolaire ou universitaire ;
- elles doivent dispenser un enseignement à caractère technologique et/ou professionnel ;
- elles doivent conduire à un diplôme ou à un titre professionnel enregistré au registre national des certifications professionnelles et être classées dans la nomenclature du cadre national des certifications professionnelles ;
- elles sont dispensées à temps complet et de manière continue ou selon un rythme approprié dans le cadre de l'article L.813-9 du code rural et de la pêche maritime ;
- elles sont dispensées par un des organismes figurant aux 1° à 6° de l'article L. 6241-5 du code du travail.

Les CFA n'ont donc pas vocation à figurer dans les listes établies au titre des articles R. 6241-21 et R. 6241-22 du code du travail. En revanche, les formations assurées par des établissements qui sont également des CFA et répondant aux critères énoncés ci-dessus (formation initiale dispensée hors apprentissage, enseignement à caractère technologique ou professionnel, diplôme ou titre enregistré au RNCP et classé dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formations, dispensées à temps complet et de manière continue) peuvent être inscrites sur les listes préfectorales.

Indicateur n°18 Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux...).

Indicateur n°19 Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.

### 1.80 L'accès aux ressources de l'Education nationale

J'ai été sollicitée par notre référent du BTS SIO qui souhaite accéder à la plateforme du réseau CERTA pour obtenir les annales et corrigés des examens afin de préparer nos alternants à l'examen.

J'ai tenté de créer un compte mais il faut visiblement avoir une adresse mail académique et je ne sais comment procéder pour l'obtenir.

Pourriez-vous m'aider SVP ?

Sur le site du CERTA, il est indiqué dans l'onglet "Créer un nouveau compte" :

"Une adresse électronique académique est obligatoire pour les professeurs des lycées publics ou privés sous contrat. Pour les enseignants en université ou les formateurs (GRETA, CFA ou CCI), une adresse électronique portant le nom de domaine de l'établissement et à partir de laquelle il est possible de vérifier votre qualité de formateur est requise. En cas d'impossibilité majeure pour répondre aux exigences, merci de donner un maximum de renseignements permettant de valider votre statut d'enseignant. Le système enverra tous les courriels à cette adresse, celle-ci sera utilisée uniquement pour la réception d'un nouveau mot de passe ou pour la réception des notifications désirées".

Si le problème persiste, ne pas hésiter à contacter directement le réseau CERTA en apportant la preuve du statut de vos formateurs.

Indicateur n°20 Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.

### 1.81 Mobilité nationale et internationale

L'épreuve facultative de *Parcours de professionnalisation à l'étranger* (EF2) du BTS tourisme prévoit 8 semaines cumulées à l'étranger.

Un candidat apprenti peut-il prévoir, dans son parcours de formation, une telle période à l'étranger, si le contrat d'apprentissage signé avec l'entreprise française d'accueil le prévoit dès la signature ? Le candidat pourrait-il cumuler sa période de congés en la complétant du nombre nécessaire de semaines pour atteindre les 8 semaines cumulées à l'étranger ?

Les exigences de l'épreuve sont : présenter une analyse du cadre de travail et de son contexte culturel à l'étranger ; faire une comparaison des pratiques professionnelles France/étranger ; présenter au moins une pratique professionnelle transférable et susceptible d'enrichir les approches françaises. Ce qui explique la durée de la période à l'étranger pour une prise minimale de recul sur les activités réalisées par le candidat.

Dans l'impossibilité d'un tel arrangement (ou autre), cela conduit à l'impossibilité pour le candidat apprenti de se présenter à cette épreuve facultative.

Cela est tout à fait possible mais pas dans la période des congés ....

Vous lirez dans la fiche ressource « [Positionnement pédagogique en apprentissage](#) » en pages 14 à 17 (voir en particulier la page 17 pour les

mobilités à l'étranger) les modalités de conventionnement à l'étranger qu'il faut mettre en place (modalités supérieures à 4 semaines dans ce cas), avec l'accord de l'employeur cela va de soi.

Cela peut être contraignant, mais c'est bien tout à fait adapté à la spécificité de ce BTS et à son orientation forte en faveur des langues et de l'ouverture interculturelle.

Nous avons une apprentie qui va partir dans le cadre de son stage mobilité internationale pendant 12 semaines, en Belgique au sein de même groupe. Son employeur français ne souhaite pas mettre en veille le contrat et maintenir la rémunération.

Est-ce que je peux modifier la convention mise à disposition en ce sens svp ?

En propos liminaire, rappeler l'une des missions obligatoires de tout CFA :

"10° D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité".

Pour répondre à votre question, une rapide consultation des éléments réglementaires me fait dire les éléments suivants (à confirmer toutefois) :

- Il ne vous est pas possible de modifier la convention de mise en oeuvre d'une mobilité d'un apprenti sur la base de l'arrêté du 22 janvier 2020, au risque de vous placer dans l'illégalité et pire, vous rendre responsable des conséquences de tout incident survenant au cours de cette mobilité
- Dans une note de la Préfecture de la région Centre Val de Loire - mai 2021 ([cf note](#)), je retiens les éléments suivants :

#### **S'agissant de la mise en veille de contrat**

"Il apparaît à la lecture de l'article L. 6222-42 du code du travail que la « mise en veille » du contrat est obligatoire lorsqu'il est effectué une mobilité de plus de 4 semaines dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Il est indiqué « Pendant la période de mobilité dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France ou hors de l'Union européenne, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil ».

L'employeur initial n'étant plus responsable des conditions d'exécution du contrat de travail de l'apprenti pendant cette période (santé-sécurité, durée du travail, rémunération), il n'apparaît pas possible de maintenir le contrat de travail en l'état pendant la mobilité.

Aussi, la possibilité de procéder à une mise à disposition auprès de l'entreprise d'accueil n'est explicitement prévue que pour les mobilités d'une durée inférieure à 4 semaines.

Dans ces conditions, la « mise en veille » du contrat pour procéder à une mobilité supérieure à cette durée apparaît comme étant la seule possible sur les plans pratiques et juridiques".

Je lis également sur le site de l'IFRIA Ouest France (Extrait de <https://www.ifria-ouest.fr/faq-mobilite-internationale/#1646821927434-2c2d2bae-27ae>)

"Quelles sont les conséquences d'une non mise en veille du contrat d'apprentissage ?

**L'entreprise qui refuse la signature de la convention de mise en veille** ou la mise en veille du contrat via la DSN portera entièrement la responsabilité en cas d'accident de travail / trajet de l'apprenti pendant la mobilité. En outre, elle devra effectuer la déclaration d'accident de travail. Cette non mise en veille du contrat d'apprentissage ne permettra pas au CFA de demander la prise en charge des frais de mobilité de l'apprenti (repas, hébergement, transport) à l'OPCO".

En outre, pour essayer de faire changer d'avis l'employeur en France, je vous rappelle que votre CFA peut demander à l'Opco dont dépend l'entreprise de **prendre en charge certains frais générés par ma mobilité** : frais de déplacement, logement, cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national (Source : [Décret n° 2019-1086 du 24 octobre 2019 portant diverses dispositions relatives à la mobilité à l'étranger des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation](#) ).

D'autant plus si l'entreprise à l'étranger appartient au même groupe que l'entreprise signataire du contrat ...

Pour finir, il est précisé dans le [Précis de l'apprentissage](#) que « mise en veille ne signifie en aucun cas rupture du contrat français : l'employeur garantit le retour du salarié dans les mêmes conditions qu'avant son départ en mobilité. Le décompte de la durée du contrat et de l'ancienneté du salarié se poursuit.

Nous nous questionnons dans le cadre des mobilités à l'étranger sur le devenir du contrat d'apprentissage. Suivant la durée de la mobilité à l'étranger, voici ce que nous comprenons à la lecture des textes :

- Mobilité courte max 4 semaines, l'apprenti est mis à disposition. L'entreprise en France est responsable du salaire, des cotisations..., le contrat ne peut être interrompu durant cette période
- Mobilité au-delà de 4 semaines, le contrat d'apprentissage est mis en veille. L'entreprise à l'étranger est donc responsable du salaire, cotisations sociales....

Notre lecture est-elle la bonne ?

(Réponse d'un OPCO)

Au regard du précis de l'apprentissage, il est mentionné que la « mise à disposition » de l'apprenti suppose que la mobilité n'excède pas 4 semaines. Mais la « mise en veille » du contrat pendant la période de mobilité peut intervenir quelle que soit la durée de la mobilité à l'étranger.

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) (Publication DGEFP - Ministère du travail, septembre 2021)



Focus sur les modalités de mise en œuvre de la mobilité à l'étranger

La période de mobilité doit pleinement s'intégrer dans la construction en amont du parcours en apprentissage.

Deux types de mobilités sont possibles :

- La mobilité, d'une durée maximale de quatre semaines, aboutissant à la mise à disposition de l'alternant au sein du pays d'accueil.
- La mobilité, quelle qu'en soit la durée, aboutissant à la « mise en veille » du contrat de l'alternant pendant la période de mobilité.

Dans ce deuxième cas, l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'intéressé.

Mise en veille ne signifie en aucun cas rupture du contrat français : l'employeur garantit le retour du salarié dans les mêmes conditions qu'avant son départ en mobilité. Le décompte de la durée du contrat et de l'ancienneté du salarié se poursuit.

Conclusion d'une convention de mobilité

La conclusion d'une convention est indispensable pour organiser la mise en œuvre de la mobilité. Le ministère du travail a publié par arrêté deux modèles de conventions de mobilité:

- un modèle de convention pour la mobilité entraînant la mise en veille du contrat
- un modèle de convention pour la mobilité entraînant la mise à disposition de l'alternant.

Ces conventions permettent de définir les relations conventionnelles qui lient les parties prenantes. Chacun des modèles est accompagné d'une notice, permettant de préciser l'impact de la mobilité sur le contrat de travail de l'alternant, le régime de sécurité sociale applicable, les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger ainsi que les possibilités de financement de la mobilité (OPCO, aides régionales, etc).

A noter : les modalités spécifiques de financement de la mobilité internationale sont précisées dans la partie relative au financement du contrat d'apprentissage (cf. I. C 3 de la partie financement de l'apprentissage)

Références : Article L. 6222-42 et L. 6222-44 du code du travail  
Articles R. 6222-66 et suivants du code du travail  
Arrêtés du 22 janvier 2020

Ainsi, seule une mobilité n'excédant pas 4 semaines peut conduire à une simple mise à disposition de l'apprenti mais une convention portant mise en veille du contrat peut être conclue quelle que soit la durée de la mobilité.

Et seule la conclusion d'une convention emportant mise en veille du contrat peut conduire à la suspension du versement de la rémunération par l'entreprise avec laquelle ledit contrat d'apprentissage a été conclu.

Toutefois, ce mécanisme reposant sur une convention signée par l'ensemble des parties prenantes – employeur, apprenti, CFA et (le cas échéant) CFA et entreprise d'accueil – l'ensemble des parties doivent être en accord pour aboutir à une telle mise en veille du contrat. (Complément de réponse du coordonnateur)

Les précisions de l'OPCO sont utiles car cela apparait en filigrane dans le texte ...

Vous aurez noté dans la convention : "Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant avec l'entreprise établie en France peut désormais être « mis en veille ». Dans ce cadre, l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des conditions d'exécution du contrat". Cela reste une possibilité et cela relève comme le dit l'OPCO d'une démarche contractuelle (...) ».

Complément :

Dans le cas de déplacement des alternants à l'étranger, et pour encourager leurs mobilités (notamment Européennes), la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a complété les dispositions relatives aux périodes de mobilité à l'international des formations en alternance.

L'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut effectuer une partie de son contrat à l'étranger (dans ou hors l'union européenne) pour une durée maximale d'un an. La durée d'exécution du contrat en France doit néanmoins être d'au moins six mois. Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance n'est pas obligatoire.

Arrêté du 22 janvier 2020 : Le contenu de la convention qui lie les alternants avec leur employeur en France et celui à l'étranger est complété par deux modèles de convention de mobilité et des notices destinées à aider à la rédaction des conventions :

- un modèle de convention conduisant à la « mise en veille » du contrat de travail de l'alternant
  - Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant est suspendu pour la durée de sa formation au sein d'une entreprise ou d'un organisme ou centre de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant est ainsi mise en veille. Les dispositions légales et conventionnelles applicables à l'alternant sont celles en vigueur dans le pays d'accueil en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés.
- un modèle de convention pour la « mise à disposition » de l'alternant. Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, l'alternant est « mis à disposition » de façon temporaire par l'entreprise en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur en France et l'alternant demeure et le contrat de travail n'est ni rompu, ni suspendu. La législation française continue de s'appliquer pendant la période de mobilité de l'alternant (sauf dérogations). Les modèles de convention détaillent l'objet, la durée, les conditions de travail (lieux, horaires, santé, sécurité) et le suivi dans le pays d'accueil.

## 1.82 Conseil de perfectionnement

Nous souhaiterions la présence du coordonnateur régional du contrôle pédagogique lors de notre prochain conseil de perfectionnement. (...) il ne m'est pas possible d'y donner suite. Pour rappel, un extrait de la [FAQ Apprentissage](#) disponible depuis la page régionale "[Information et contrôle pédagogique](#)"

« Les coordonnateurs de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, peuvent-ils participer aux conseils de perfectionnement ?

Le conseil de perfectionnement est une instance chargée de veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA. Placé sous la présidence de son directeur ou de son représentant, il examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis. Les coordonnateurs de la mission de contrôle pédagogique comme les autres membres de la mission ne participent donc pas au conseil de perfectionnement des CFA ».

Par contre, je vous invite à me solliciter pour toutes questions relatives à la mise en oeuvre en apprentissage des formations préparant à l'obtention de diplômes de l'Education nationale, avant ou après tout conseil de perfectionnement.

Si vous souhaitez que le Rectorat soit représenté, vous pouvez toujours solliciter le ou les inspecteurs de spécialité en charge du suivi des diplômes que vous proposez. Je vous rappelle si besoin que leurs noms se trouvent dans le fichier à la disposition des CFA dans la page régionale dédiée à l'information, au contrôle et à l'accompagnement pédagogique, ou directement [en cliquant ici](#) (ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17796/download>).

Également, je vous encourage à me transmettre très régulièrement les comptes-rendus des conseils de perfectionnement.

Il faut également ajouter et pour rappel, que cette recommandation constitue la 9<sup>ème</sup> priorité pour l'année 2022-2023, extrait du [FIL ROUGE CFA](#)

- 9** Recentrer les **conseils de perfectionnement** sur les objets définis dans l'article [R 6231-4](#). Incitation forte des CFA proposant des diplômes de l'Education nationale à transmettre régulièrement les comptes rendus des conseils au [coordonnateur régional](#).

Dans la mesure où l'UFA a la responsabilité pédagogique des formations, est-ce que ce n'est pas à l'UFA de mettre en place le conseil de perfectionnement dans les préconisations de l'article R 6235-4 ?

L'article R6231-3 indiquant que le conseil de perfectionnement est assuré par le directeur de l'organisme de formation. Est-ce que cette lecture est la bonne ?

(Réponse de la DGESCO)

L'article R6231-5 précise que la présidence du conseil de perfectionnement est assurée par le directeur de l'organisme de formation. Par organisme de formation, il est sous-entendu l'organisme qui porte, c'est-à-dire l'organisme qui signe les contrats d'apprentissage.

Donc, c'est au CFA et non à l'UFA de mettre en place le conseil de perfectionnement. Charge au CFA d'inclure dans les membres du conseil des acteurs de l'UFA.

Pour rappel (éléments apportés par le coordonnateur)

Article R6231-5

La présidence du conseil de perfectionnement est assurée par le directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage ou son représentant. Toutefois, pour les centres de formation d'apprentis des établissements mentionnés à l'[article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime](#), le deuxième alinéa de l'article [R. 811-46](#) du même code est applicable.

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.

Article R6231-4

Le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis, notamment sur :

- 1° Le projet pédagogique du centre de formation d'apprentis ;
- 2° Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale ;
- 3° L'organisation et le déroulement des formations ;
- 4° Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs ;
- 5° L'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le centre ;
- 6° Les projets de convention à conclure, en application des articles L. 6232-1 et L. 6233-1, avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises ;
- 7° Les projets d'investissement ;
- 8° Les informations publiées chaque année en application de l'article L. 6111-8.

#### Article R6231-3

Le conseil de perfectionnement prévu à l'article L. 6231-3 est placé auprès du directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage.

Indicateur n°21 Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations.

### 1.83 Les obligations de service

Le Conseil d'Etat justifie les différences d'obligations de service dans les CFA, les lycées et les GRETA (accès à la décision du Conseil d'Etat n° 439076 du mercredi 16 juin 2021 [en cliquant directement ici](#)).

Le Conseil d'Etat rappelle que les obligations de service sont de 648 h annuelles pour les enseignants exerçant dans les centres de formation d'apprentis et de 810 h annuelles pour les personnels exerçant en formation continue des adultes (en GRETA), y compris s'ils exercent dans un CFA qui dépend d'un GRETA. Pour le Conseil d'Etat, le fait que "les conditions de leur exercice professionnel soient différentes (selon qu'ils exercent en formation continue d'adultes ou en formation initiale auprès d'apprentis) ne fait pas obstacle à ce que le pouvoir réglementaire puisse leur appliquer un régime d'obligations de service identique" (soit une obligation de service de 810 h). En revanche, le fait que les obligations de service ne soient pas les mêmes selon que ces agents enseignent dans un lycée devant des élèves sous statut scolaire ou en apprentissage au sein d'un GRETA se justifie par des modalités d'exercice différentes.

En outre, "la circonstance tenant à ce que certains rectorats feraient le choix de rattacher l'ensemble des centres de formation des apprentis de leur académie à des GRETA quand d'autres ne procèdent pas immédiatement à un tel rattachement est sans incidence sur la légalité du décret" attaqué.

### 1.84 Les enseignants et la mixité de public

#### Dans un lycée professionnel privé sous contrat, de quelles alternatives disposons-nous pour développer la mixité de public face à des enseignants réfractaires

Le développement de l'apprentissage avec l'objectif d'1 million d'apprentis suppose une participation de tous les acteurs de la formation professionnelle, dont le Ministère de l'Education nationale. Outre l'ouverture de classes dédiées au sein des EPLE publics et privés sous contrat, l'enjeu est aussi d'ouvrir la classe à une plus grande mixité de public.

La mixité de public doit être avant tout perçue comme une opportunité de sécurisation des parcours de formation des apprenants. Elle leur permet de changer de statut (scolaire – apprenti) en cours de parcours sans changer d'établissement, et en cas de difficulté, de revenir facilement à son statut d'origine.

Par conséquent, la mixité de public « scolaire – apprenti » s'entend sur des temps communs d'enseignement au sein d'un parcours de formation conduisant à un même diplôme professionnel.

Cela suppose de :

- Penser cette mixité au sein des formations déjà existantes dans l'établissement.
- Accompagner l'apprenant qui en exprime le souhait, à poursuivre sa formation sous le statut d'apprenti.
- Replacer la pédagogie de l'alternance au cœur de l'ingénierie de formation.

Dans certains cas, la mixité de public peut être étendue à des stagiaires de la formation professionnelle engagés dans une formation conduisant au même diplôme professionnel que des scolaires et/ou des apprentis.

Les établissements privés sous contrat restent « libres » dans le développement de la mixité des publics. Sa mise en place suppose un accord préalable de l'Education nationale avec notamment la signature d'une convention pour clarifier les modalités de rémunération, entre ce qui relève du fonctionnement scolaire strict (financé par l'Etat) et ce qui relève d'un droit privé financé par le coût contrat.

C'est en substance ce que précise une réponse du Sénat datant de juillet 2019 sur l'ouverture des classes des lycées professionnels à la mixité dans les établissements d'enseignement privé.

Les parties en gras dans le texte suivant pourrait être retenues pour aider l'établissement confronté à ces difficultés.

Extrait de : <https://www.senat.fr/questions/base/2019/qSEQ190711216.html>

Question écrite n° 11216 de [M. Laurent Lafon](#) (Val-de-Marne - UC) publiée dans le JO Sénat du 04/07/2019 - page 3462

M. Laurent Lafon attire l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse sur l'article L. 421-6 du code de l'éducation

[Article L421-6 - Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24 (V) : « Les établissements publics locaux d'enseignement peuvent dispenser des actions de formation par apprentissage mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 du code du travail »] tel qu'il résulte de l'adoption de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il regrette que cet article ne fasse référence qu'aux lycées publics, alors même qu'une reconnaissance juridique est tout aussi nécessaire pour sécuriser la mise en œuvre de la réforme dans les établissements privés associés à l'État par contrat. L'ouverture des classes des lycées professionnels à la mixité des publics (sous statut scolaire et sous statut de formation professionnelle) est un des axes majeurs de la politique du Gouvernement en faveur des lycées professionnels et les établissements privés doivent pouvoir s'y engager au même titre que les lycées professionnels publics.

Il lui paraissait donc indispensable d'associer expressément ces établissements à l'article L. 421-6 du code de l'éducation. (...)

Réponse du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse publiée dans le JO Sénat du 18/07/2019 - page 3881

La rédaction actuelle de l'article L. 421 6 du code de l'éducation a été introduite par le 2° du V de l'art. 24 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les dispositions sur l'organisation et fonctionnement des établissements publics locaux d'enseignement (EPL). Ce nouvel article prévoit qu'à compter du 1er janvier 2019, « les EPLE peuvent dispenser des actions de formation par apprentissage ». Les EPLE constituent une « catégorie d'établissements publics », dont le statut est fixé par la loi. Jusqu'à l'intervention de cet article, ce statut ne prévoyait pas expressément que les EPLE pouvaient recevoir des apprentis, bien qu'ils pussent déjà le faire. Toutefois, l'article L. 6231 5 du code du travail, dans sa rédaction issue du même article 24 de la loi du 5 septembre 2018 précitée, impose que les « statuts de l'organisme de formation qui dispense [une formation par apprentissage] mentionnent expressément dans leur objet » cette activité. Par conséquent, la loi devait disposer que les EPLE puissent prévoir dans leurs statuts propres qu'ils dispensent des formations par apprentissage. Dans le cadre des débats relatifs à l'adoption du projet de loi pour une école de la confiance, l'inscription de la référence à l'article L. 421 6 dans l'article L. 442 20, qui liste les articles du code applicable à l'enseignement privé sous contrat, n'a pas été retenue puisque **chaque établissement scolaire privé était déjà, et demeure, totalement libre de faire figurer dans ses statuts qu'il dispense des actions de formation professionnelle initiale par apprentissage voire d'autres actions de formation professionnelle**. L'article L. 912 1 du code de l'éducation prévoit que « les enseignants (...) participent aux actions de formation continue des adultes et aux formations par apprentissage (...) ». Il convient cependant de rappeler que les enseignants de l'enseignement privé ne peuvent être rémunérés par l'État que pour l'accomplissement d'un service devant une classe sous contrat d'association pour l'accueil d'élèves sous statut scolaire. **S'ils souhaitent exercer en CFA ou en UFA pour l'accueil d'apprentis, ils doivent alors être rémunérés directement par l'établissement qui les emploie dans le cadre d'un contrat de droit privé distinct, et informer l'État de ce cumul. L'accueil d'un public mixte composé d'élèves et d'apprentis qui sont également en formation initiale peut donc être envisagé dans les classes scolaires sous contrat, dès lors que les élèves sous statut scolaire sont en nombre comparable à celui qui existe pour constituer une classe scolaire dans l'enseignement public et constituent le public majoritaire de la classe**. Ainsi l'appréciation du besoin « scolaire », régie notamment par les dispositions de l'article L. 442 13 du code de l'éducation, ne saurait inclure les besoins en matière d'apprentissage pour l'octroi des contrats à des classes sous statut scolaire. **En cas d'accueil de publics mixtes en formation initiale, à l'image de ce qui est envisagé pour les EPLE, une convention entre l'établissement et l'académie définira les modalités de prise en charge par le centre de formation d'apprentis des dépenses de rémunération des personnels et de fonctionnement exposées par l'État pour l'accueil des apprentis dans le cadre de classes scolaires accueillant des publics mixtes**.

Au-delà de ces préalables nécessaires et indispensables, tout est ensuite affaire de persuasion et de délicatesse ... (dans la majorité des cas du ressort du chef d'établissement), il faut sans doute aussi ajouter des efforts de rémunération pour tenir compte des contenus de formation proposés aux seuls apprentis dans le cadre du volume horaire hebdomadaire obligatoire (35h, contre 30h pour les scolaires)... certaines académies ont fait le choix de rémunérer en EPLE publics les enseignants sur la base de 1h/ 8h de formation x nombre d'apprentis voire de 1h /10h (pour un effectif groupe = 10). Les ELE privés sous contrat proposent souvent d'autres modalités de rémunération, dans certains cas plus incitatives.

Enfin, puisqu'il est évoqué quels pourraient être les textes sur lesquels s'appuyer, à défaut d'une révision profonde (attendue ?) du statut des professeurs de lycée professionnel, notons :

- Le décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel  
« (...) Art. 2. - Les professeurs de lycée professionnel participent aux actions de formation, principalement en assurant un service d'enseignement dans leurs disciplines respectives. Ils exercent principalement dans les classes ou divisions conduisant à l'acquisition des certificats d'aptitude professionnelle, des brevets d'études professionnelles et des baccalauréats professionnels. Dans ce cadre, les professeurs de lycée professionnel assurent le suivi individuel et l'évaluation des élèves qu'ils contribuent à conseiller dans le choix de leur projet d'orientation.  
Les actions de formation sont effectuées dans les établissements d'enseignement ainsi que dans les entreprises dans lesquelles sont organisées des périodes de formation sous la responsabilité du ministre chargé de l'éducation et dans les conditions définies par arrêté de ce ministre.  
Elles comprennent notamment l'enseignement dispensé dans l'entreprise, la préparation et l'organisation des périodes de formation en entreprise, l'encadrement pédagogique des élèves durant ces périodes et leur évaluation (...) ».
- L'arrêté du 1er juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation, avec en exergue quelques extraits en lien avec les problématiques rencontrées :

Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)

**P3. Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves**  
En particulier, au lycée professionnel

. Construire des situations d'enseignement et d'apprentissage dans un cadre pédagogique lié au métier visé, en travaillant à partir de situations professionnelles réelles ou construites ou de projets professionnels, culturels ou artistiques.

. Entretenir des relations avec le secteur économique dont relève la formation afin de transmettre aux élèves les spécificités propres au métier ou à la branche professionnelle.

Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (P5)	<p><b>P5. Evaluer les progrès et les acquisitions des élèves</b>                  En situation d'apprentissage, repérer les difficultés des élèves afin mieux assurer la progression des apprentissages.                  Construire et utiliser des outils permettant l'évaluation des besoins, des progrès et du degré d'acquisition des savoirs et des compétences.                  Analyser les réussites et les erreurs, concevoir et mettre en œuvre des activités de remédiation et de consolidation des acquis.                  Faire comprendre aux élèves les principes de l'évaluation afin de développer leurs capacités d'autoévaluation.                  Communiquer aux élèves et aux parents les résultats attendus au regard des objectifs et des repères contenus dans les programmes.                  Inscrire l'évaluation des progrès et des acquis des élèves dans une perspective de réussite de leur projet d'orientation.</p>
Coopérer au sein d'une équipe (10)	<p><b>10. Coopérer au sein d'une équipe</b>                  Inscrire son intervention dans un cadre collectif, au service de la complémentarité et de la continuité des enseignements comme des actions éducatives.</p>
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (11, 12 et 13)	<p><b>13. Coopérer avec les partenaires de l'école</b>                  Coopérer, sur la base du projet d'école ou d'établissement, le cas échéant en prenant en compte le projet éducatif territorial, avec les autres services de l'Etat, les collectivités territoriales, l'association sportive de l'établissement, les associations complémentaires de l'école, les structures culturelles et les acteurs socioéconomiques, en identifiant le rôle et l'action de chacun de ces partenaires.                  Connaître les possibilités d'échanges et de collaborations avec d'autres écoles ou établissements et les possibilités de partenariats locaux, nationaux, voire européens et internationaux.                  En particulier, au lycée professionnel, entretenir des relations avec le secteur économique dont relève la formation afin de transmettre aux élèves les spécificités propres au métier ou à la branche professionnelle.</p>
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)	<p><b>P4. Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves</b>                  Installer avec les élèves une relation de confiance et de bienveillance.                  Maintenir un climat propice à l'apprentissage et un mode de fonctionnement efficace et pertinent pour les activités.</p>
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)	<p><b>2 : Inscrire son action dans le cadre des principes fondamentaux du système éducatif et dans le cadre réglementaire de l'école</b>  <b>3 : Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques</b>                  Accorder à tous les élèves l'attention et l'accompagnement appropriés.                  Eviter toute forme de dévalorisation à l'égard des élèves, des parents, des pairs et de tout membre de la communauté éducative.                  Contribuer à assurer le bien-être, la sécurité et la sûreté des élèves, à prévenir et à gérer les violences scolaires, à identifier toute forme d'exclusion ou de discrimination ainsi que tout signe pouvant traduire des situations de grande difficulté sociale ou de maltraitance.                  Respecter et faire respecter le règlement intérieur et les chartes d'usage.</p>
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)	<p><b>5. Accompagner les élèves dans leur parcours de formation</b>                  Participer à la construction des parcours des élèves sur les plans pédagogique et éducatif.                  (...) Participer à la conception et à l'animation, au sein d'une équipe pluriprofessionnelle, des séquences pédagogiques et éducatives permettant aux élèves de construire leur projet de formation et leur orientation.                  (...) En particulier, au lycée professionnel :                  – favoriser le développement d'échanges et de partages d'expériences professionnelles entre les élèves ;                  – contribuer au développement de parcours de professionnalisation favorisant l'insertion dans l'emploi et l'accès à des niveaux de qualification plus élevé ;                  – mettre en œuvre une pédagogie adaptée pour faciliter l'accès des élèves à l'enseignement supérieur.</p>

S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)

Compléter et actualiser ses connaissances scientifiques, didactiques et pédagogiques.

Se tenir informé des acquis de la recherche afin de pouvoir s'engager dans des projets et des démarches d'innovation pédagogique visant à l'amélioration des pratiques.

Réfléchir sur sa pratique – seul et entre pairs – et réinvestir les résultats de sa réflexion dans l'action.

Identifier ses besoins de formation et mettre en œuvre les moyens de développer ses compétences en utilisant les ressources disponibles.

En complément, les éléments ci-après propose de réunir les éléments clefs sur toutes les formes de mixité, de parcours de publics.

Extrait d'une fiche ressource académique « Mixité de public et mixité de parcours » (Denis Herrero).

Avant-propos : la mixité dans quelques textes

Dans la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

La Loi offre une plus grande complémentarité entre la formation initiale (scolaire et par apprentissage) et la formation continue, ouvrant les groupes d'apprenants à des formes de mixité entre :

- élèves, étudiants en formation initiale sous statut scolaire ou par apprentissage
- salariés à temps plein ou partiel dans le cadre d'un parcours de validation des acquis de l'expérience
- salariés à temps plein ou partiel dans le cadre du compte personnel de formation
- salariés à temps plein ou partiel dans le cadre du plan de développement des compétences
- salariés en CDI dans le cadre d'une reconversion ou d'une montée en qualification au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail (dispositif Pro-A Promotion par alternance)
- personnes en situation de handicap dont la cible est renforcée dans le cadre de la Loi.

Dans le cahier des charges national pour l'obtention ou le renouvellement du label « Campus des métiers et des qualifications » et campus catégorie excellence.

« L'offre de formation développe la mixité des publics et des parcours. Elle facilite les changements de statuts si nécessaire (...)

Le campus développe des actions favorisant l'orientation et l'attractivité des métiers. Il fait évoluer la représentation sociale, notamment vers l'égalité professionnelle des métiers » .

Dans le CPRDFOP Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur 2016 – 2021(en cours de réactualisation)

Orientation n°1 : Orienter vers l'emploi

« Œuvrer en faveur de la mixité professionnelle

Équilibrer les représentations des femmes et des hommes dans les différentes spécialités et voies de formation contribue à développer le vivier de recrutements. Les entreprises qui disposent d'équipes diversifiées ont une meilleure réactivité et une plus grande capacité à innover »

Orientation 2 : La formation professionnelle initiale, levier du développement économique

Expérimenter la modularisation de plusieurs diplômes

Les enjeux de personnalisation des parcours et de réduction ou d'augmentation de la durée de formation génèrent une demande croissante de souplesse dans les contenus de formation. La reconnaissance des acquis, en formation initiale, et la validation partielle, en formation continue, compléteront ces cursus modulaires.

(...) Développer la mixité des parcours, dans une perspective qui permette à un lycéen ou un apprenti, d'alterner dans son cursus des années sous statut scolaire et en apprentissage. Cette souplesse sécurise l'apprenti et l'employeur. Dans le cursus conduisant aux Baccalauréat professionnel, ce dispositif n'impose pas à l'entreprise des contrats de trois ans, ce qui est de nature à engager plus aisément un employeur.

Engagement : Favoriser les parcours entre les différentes voies de formation

Des parcours permettant à un lycéen de commencer son cursus en formation scolaire et de le poursuivre en apprentissage seront développés.

Ces parcours sont dits « 2+1 », « 1+2 » ou « 1+1 » selon le nombre d'années qui est réalisé sous l'un ou l'autre des statuts. Cela revient à proposer à un lycéen qui prépare un baccalauréat professionnel d'effectuer les deux premières années en scolaire et la dernière année en apprentissage ou bien d'effectuer la première année en scolaire et les deux dernières années en apprentissage. Pour un étudiant qui prépare un BTS, il pourrait faire la première année en scolaire et la dernière année en apprentissage. Ces 66 parcours doivent être accompagnés d'un dispositif assurantiel qui garantit au jeune le déroulement du cycle jusqu'à l'examen final, notamment dans le cas où il ne pourrait pas accéder à un contrat d'apprentissage.

Orientation 4 : Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle continue

Expérimenter les parcours mixtes de Validation des acquis

Sur la base de diplômes ou d'autres certifications modularisés, ouvrir des possibilités de parcours de VAE qui mélangent la reconnaissance des acquis et la validation de modules de formation destinés à compléter le diplôme ou la certification visés (...).

#### Définition de la mixité

On entend par « mixité des publics », le fait de mélanger dans un même dispositif de formation (séquence d'enseignement, modules de formation, ...), des apprenants sous différents statuts (par exemple, élèves et apprentis).

La mixité des publics est de fait une mixité des statuts.

On entend par « mixité des parcours » la possibilité offerte à l'apprenant de pouvoir alterner, au cours de son parcours de formation, différents statuts. La transformation de la voie professionnelle promeut des formes de mixité de parcours

- en CAP, de type 1+1, soit une année sous un statut (scolaire ou apprenti) et une année sous un autre statut (voire 1+2 ou 2+1 dans le cas d'un parcours en trois ans),
- et en baccalauréat professionnel de type 1+2 ou 2+1, soit une année sous un statut et deux années sous un autre statut, ou deux années sous un statut et une dernière année sous un autre statut.

Dans la majorité des cas, le statut d'apprenti est privilégié pour les fins de parcours mixtes compte tenu du gain de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle.

Dans les faits, la mixité de parcours est une réalité dans l'académie d'Aix-Marseille. Elle se pratique à l'initiative de l'apprenant en fonction d'opportunités diverses, mais elle est très rarement organisée, planifiée, structurée, et par là-même sécurisée.

Les mixités peuvent se limiter à la formation initiale (scolaire / apprenti), ou s'étendre selon le cas à la formation continue :

- stagiaire de la formation continue,
- salariés,
- demandeurs d'emploi.

Les mixités de publics et les mixités de parcours peuvent également être articulés entre-elles.

Au-delà, le terme de mixité peut également être utilisé pour encourager toutes les initiatives en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (mixité de genres).

Ce document ne traite que de la mixité de publics et de parcours.

#### Pour quelles valeurs ajoutées ?

La mixité offre de réelles opportunités tant pour l'apprenant que pour les structures qui la mettent en œuvre.

La mixité de parcours offre une réponse à la demande des jeunes, des familles et des entreprises. Elle est également une réponse à la sécurisation des parcours. Elle est enfin un plus en terme d'insertion professionnelle pour ceux qui terminent leur formation par la voie de l'apprentissage.

La mixité des publics de son côté est une réponse de manière réactive à des demandes ponctuelles avec une certaine souplesse, sans grande prise de risque financière. Elle permet le maintien de formation à faible flux pour des métiers en tension. Elle favorise un enrichissement réciproque entre apprenants, mais également entre enseignants et formés. Sur ce dernier point, il faut réaffirmer la richesse que constitue l'hétérogénéité d'un public en formation, d'autant plus importante avec des stagiaires de la formation continue. La gestion de l'hétérogénéité suppose un changement de posture des enseignants.

Plus précisément

#### Pour les apprenants

- Permettre d'atteindre l'âge et la maturité nécessaires pour entrer en formation par apprentissage
- Valoriser et exploiter les compétences développées en entreprise
- Avoir la possibilité de choisir différentes modalités d'apprentissage au cours de son parcours de formation
- Faciliter l'entraide et le partage d'expérience de pair à pair
- Accéder plus facilement à l'emploi après l'apprentissage

#### Pour les enseignants

- Diversifier les modalités d'apprentissage
- Travailler en étroite relation avec les entreprises (co-formation)
- Replacer les situations de travail au cœur des apprentissages - enrichir les situations d'apprentissage en établissement par les apports professionnels des alternants et par là-même, valoriser leurs expériences
- Développer des dynamiques de groupes, type collectifs d'apprenants « pair à pair » au bénéfice des apprentissages

#### Pour les entreprises

- Faciliter le recrutement côté entreprises sur des durées de contrat plus courts

#### Pour les établissements de formation

- Offrir une diversité de parcours vers la réussite, qui tient compte des aspirations et des besoins de chacun
- Répondre à une demande croissante des jeunes et des entreprises
- Réinstaurer une dynamique de coopération et de confiance avec le monde économique et professionnel, notamment local
- Donner des marges d'autonomie à l'établissement sur le plan financier, pour partie par des jeux de mutualisation Education nationale / coût apprenti. Ces marges donnent la possibilité de financer des temps de prise en charge spécifique pour les scolaires d'une part, pour les apprentis d'autre part.
- Consolider et maintenir des formations (notamment celles à fort taux d'insertion et à faible flux) en sécurisant leur financement (scolaire et apprenti)
- Maintenir des jeunes en formation au sein de l'EPL.

#### Conditions préalables

S'engager dans la mixité implique :

- une démarche de projet pilotée (académique / établissement)
- une volonté de l'équipe pédagogique et un travail d'équipe indispensable (équipe pluridisciplinaire et inter-catégorielle, partenaires). A cela s'ajoute la stabilité des équipes ;
- une anticipation des démarches et travaux à conduire
- un nouveau rapport au temps (rythme d'alternance, durée des formations) et à l'espace d'acquisition des connaissances et des compétences (entreprises / établissement de formation).

La mixité suppose de ce fait :

- une formalisation des conditions de sa mise en œuvre,
- l'articulation des rythmes d'alternance entre scolaires et apprentis (en prenant en compte notamment les périodes de formation en milieu professionnel des élèves / étudiants, leurs vacances scolaires et les périodes d'examen)
- une individualisation de la formation pour adapter le parcours à chaque situation,
- le recours au numérique pour renforcer les relations entre les acteurs, maître d'apprentissage – apprentis – formateurs, pour évaluer par compétences et suivre les apprentissages, mais aussi proposer d'autres modalités d'accès aux connaissances et au développement des compétences (notamment en autonomie),

- une pédagogie prenant davantage en compte les situations professionnelles vécues par l'apprenti (échanges d'expériences, séquences de formation basées sur ces situations professionnelles).

Quel est le statut des enseignants dans le cas de mixités de public ?

Sur cette question spécifique, je vous invite à vous reporter à la note sur la mise en œuvre de l'apprentissage en EPLE à la rentrée 2019 dans l'académie d'Aix-Marseille publiée par le Recteur de région académique de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

A consulter [en cliquant directement ici](#).

### 1.85 La convocation des formateurs aux examens

Chaque année, notre centre de formation répond favorablement aux convocations du rectorat pour la mise à disposition de formateurs. Ces derniers participent légitimement aux épreuves d'interrogation, aux corrections, aux surveillances et certains participent aux commissions de choix de sujet.

Le centre de formation rémunère ce temps de travail puisque le rectorat fait défaut notamment sur les frais de déplacement.

Ces convocations me posent régulièrement un problème dans certaines situations qui pourraient être interprétées comme un manque de volonté de participer aux examens. Formateurs en situation de handicap et qui ne peuvent pas se rendre aux convocations, formateurs multi employeurs qui n'ont chez nous qu'un faible volume d'heures, ceux qui exercent une autre activité en entreprise et donc indisponible, etc. Afin de ne plus avoir à gérer ces situations délicates, pourriez-vous nous indiquer sur quels textes officiels nous appuyer pour stipuler dans de nouveaux contrats une participation aux examens et une obligation de respect des convocations émanant d'une autorité extérieure au contrat de droit privé qui lie le centre de formation et le formateur ?

Je mesure l'importance de la question, mais également sa complexité. Si les textes réglementaires existent pour les enseignants titulaires fonctionnaires de l'Etat, il semble bien peu probable qu'une réglementation existe en la matière, pour des formateurs en contrat de droit privé avec un organisme de formation privé non rattaché à l'Éducation nationale.

Pour les agents titulaires, cela n'est pas le cas.

- La participation aux examens et jurys est une obligation de service selon les termes du décret du 17 décembre 1933 (RLR I-9-1-2), toujours en vigueur. Obligation de participer aux jurys des examens et concours. Article 1er - Est considérée comme une charge normale d'emploi, l'obligation pour les personnels des établissements d'enseignement relevant du ministère de l'Éducation nationale, de participer aux jurys des examens et concours pour lesquels ils sont qualifiés par leurs titres ou emplois. Il ne peut être accordé de rémunération particulière, dans les conditions et d'après les modalités qui seront fixées ultérieurement par décrets contresignés par le ministre du Budget, que pour les jurys de certains examens ou concours limitativement énumérés, et pour la correction des compositions écrites entraînant un dépassement de la durée normale du travail, par suite de l'obligation où se trouvent les intéressés d'effectuer cette correction dans des délais limités
- La participation aux jurys des examens nationaux (correction des copies, oraux...) relève d'une rémunération spécifique fixée dans la Note de service SG/SRH/SDMEC/2017-159 en date du 21/02/2017. Le remboursement des frais de déplacement (frais de transport et frais de mission) est dû pour toute mission en dehors de la commune de résidence administrative ou familiale selon les modalités communes conformément au décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

#### **Mais quid des formateurs en CFA ?**

Il existe des partenariats, du type avec l'assemblée permanente des chambres de métiers en 2003 .... non réglementaire, mais bien dans le registre de règles de bonne entente ....

<https://www.education.gouv.fr/bo/2003/26/MENE0301300X.htm>

PARTENARIAT Coopération entre le MEN et l'assemblée permanente des chambres de métiers NOR : MENE0301300X CONVENTION DU 21-5-2003

Chapitre 4 - Participation à la délivrance des diplômes

Article 18 - Organisation des examens

Le ministère, responsable de l'organisation des examens conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, peut demander l'appui de l'APCM pour faciliter la participation des CFA en tant que centres d'examen, à la préparation et au déroulement des épreuves.

Les chambres de métiers et les services académiques se concertent afin de garantir la participation de professionnels aux jurys, en particulier lors du renouvellement des conseillers de l'enseignement technologique. Les CFA et les chambres de métiers seront consultés pour l'élaboration du calendrier des examens et la mobilisation des examinateurs.

La mise à jour de ce type de convention pourrait aider ...la question est posée à la DESCO.

Si la question de l'indemnisation reste un point crucial pour les OF (aucune contrepartie du rectorat à attendre, pas même une indemnisation des frais de déplacement ...), on pourrait peut-être déplacer la question sur le terrain de la certification QualiOpi,

En effet, l'OF aurait en l'occurrence toute latitude pour inscrire cette modalité dans le contrat qui le lie avec ses formateurs ... élément d'autant plus utile dans le nouveau cadre de certification Qualité QualiOpi ....

Enfin, il reste des règles de bonne entente entre OF et rectorat ... dans la limite des disponibilités des formateurs.

### 1.86 Le recrutement des formateurs en CFA

Nous souhaitons vous soumettre, après concertation avec (...) inspectrice (...), une demande d'avis sur un recrutement d'enseignant en cours, sur les disciplines de la (...).

Dans le cadre de nos recrutements nous avons maintenu le critère du respect des conditions requises de diplôme pour exercer des fonctions d'enseignement. Mais nous rencontrons parfois certaines difficultés selon les spécialités pour trouver des candidats qui répondent à ces exigences, et c'est notamment le cas sur la (...). A ce jour, dans les profils que nous pourrions retenir, se trouve une postulante qui présente déjà une expérience de l'enseignement, et avec qui l'entretien d'embauche s'est avéré très intéressant.



Néanmoins, cette personne ne justifie que d'un DUT (...) obtenu il y a 3 ans.

Si le poste offert n'avait été que ponctuel, nous aurions pu envisager la signature d'un contrat de courte durée. Or ce poste est pérenne, et selon notre statut, il pourra aboutir au terme de plusieurs années à une titularisation. C'est ce qui nous conduit à vous solliciter.

Si cette embauche venait à se réaliser, est-il selon vous nécessaire, ou souhaitable, de proposer à notre candidate de présenter une VAE ou de suivre une formation en vue d'obtenir un diplôme supérieur, tel le master MEEF, ou un titre de formateur?

Votre démarche est à saluer et je vous en remercie.

Dans la mesure où cette réflexion est partagée avec (...), en tant qu'inspectrice de la spécialité, il ne me revient pas de la compléter.

Si vous n'aviez pas fait cette démarche de vous rapprocher de l'inspecteur de la spécialité ou disciplinaire concerné, je vous aurais rappelé l'existence de fiches conseils.

Fiches conseils à disposition dans le cas de doutes ou d'interrogations sur le [recrutement d'un formateur](#) (Extrait de la Fiche [Q21E33](#) - Indicateur 21 (Recrutement et suivi des formateurs))

J'entends que votre modèle de recrutement évolue tout en essayant de conserver les mêmes standards de qualité, et il est vrai qu'il ne faut pas mésestimer aujourd'hui encore plus qu'hier les difficultés de recrutement de formateurs.

L'essentiel sans doute à retenir peut se retrouver dans les deux fiches "Qualité pédagogique" extraites des derniers FILS d'actualité "Apprentissage", celle sur le recrutement des formateurs (où il est attendu des CFA qu'ils puissent attester des liens entre les titres et qualités des candidats et de leur relation avec les diplômes cibles et les disciplines enseignées), celle sur la formation continue des formateurs pour laquelle les CFA ont un rôle clef également.

Critère 5

Indicateur 21 (Recrutement et suivi des formateurs) : Fiche [Q21E33](#)

Indicateur 22 (Formation continue des formateurs) : Fiche [Q22E34](#)

Vous noterez que dans cette dernière fiche, des documents sont mis à la disposition des CFA qui peuvent s'avérer utiles

[Fiche ressource](#) et [fiche pratique](#) (grilles, guides, etc.) « Accompagnement de la professionnalisation des formateurs »

Organisme de formation : veillez à contrôler les titres/qualités des personnels intervenant dans vos formations

Extrait du site [Centre info](#) – 5 septembre 2022

« Les organismes de formation doivent justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation qu'ils réalisent, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle (article L6352-1 du Code du travail).

Le non-respect de cette obligation peut conduire, après contrôle, à l'annulation de la déclaration d'activité (article L6351-4 du Code du travail), voir à une sanction pénale (amende de 4 500 euros – article L6355-6 du Code du travail). Par ailleurs, si l'organisme de formation ne présente pas « *tous documents et pièces établissant (...) les moyens mis en œuvre* » – au titre desquels figurent les moyens pédagogiques – pour réaliser les actions de formation, celles-ci sont réputées ne pas avoir été exécutées et donnent lieu à remboursement au cocontractant des sommes indûment perçues (article L 6362-6 du code du travail).

Les enjeux sont donc de taille pour le prestataire de formation. Un arrêt de la Cour administrative d'appel (CAA) de Marseille en date du 18 février 2022, est une illustration de l'application de cette règle et de sa portée.

Dans cette affaire, un organisme est contrôlé sur plusieurs actions de formation professionnelle. Au cours des contrôles qu'elle effectue, l'administration relève des incohérences dans le déroulement des formations. Notamment, le fait que plusieurs salariés de l'organisme de formation encadraient des stagiaires pour des formations de même niveau que celles qu'ils suivaient eux-mêmes en tant que stagiaires, voire encadraient des formations de niveau supérieur.

Pour se défendre, l'organisme de formation avance l'argument suivant : une distinction doit être faite entre « *les enseignants diplômés qui assurent l'enseignement théorique et les encadrants qui forment les stagiaires au plan pratique sans avoir les diplômes théoriques correspondants pour lesquels ils se forment.* »

Cette distinction est jugée inopérante par les juges de la CAA. Le législateur vise en effet les personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation.

Pour l'administration, « *Les moyens pédagogiques se différencient des méthodes pédagogiques ou didactiques dont le choix est laissé au formateur ou au responsable de la formation.* » En revanche, les organismes de formation « *doivent produire les éléments permettant d'apprécier la correspondance des titres et qualités des personnels intervenant dans les prestations réalisées, qu'ils soient encadrants ou formateurs* » ([Circ. DGEFP n° 2011-01 du 6.1.11 \(BOT n° 2011-01 du 30.1.11\)](#)). Et ces personnels doivent disposer « *des compétences techniques, professionnelles pratiques ou théoriques en rapport avec le domaine de connaissances concerné et ayant, pour les formateurs, la capacité de transmettre leurs connaissances.* » (circ. préc.).

On rappellera enfin, qu'une obligation complémentaire s'impose aux CFA puisque ces derniers doivent également vérifier que les enseignants n'ont pas fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur (article L6352-2 du Code du travail).

[CAA de MARSEILLE, 7ème chambre, 18/02/2022, 19MA03981, Inédit au recueil Lebon](#)

Sur le même point, voir notre [actualité du 25 août 2020](#) (accès libre)

Pour aller plus loin, voir [Fiche 17-1 : Règles s'imposant à tous les personnels](#) (accès abonné)

Je me permets de m'adresser à vous afin d'avoir un conseil/avis de votre part.

En effet, nous sommes à la recherche d'un formateur (H/F) en Mathématiques/Sciences sur le CFA (...) en CDI à temps complet.

Face aux difficultés de recrutement que nous rencontrons pour l'enseignement général, je souhaitais avoir votre avis sur une candidature que nous avons reçue mais pour laquelle nous avons un doute sur l'adéquation de l'enseignement de la matière Mathématiques/Sciences et les diplômes obtenus par ce candidat.

Je vous propose de recourir à l'une des fiches conseils proposées par la mission et rappelées dans chaque Fil d'actualités :

- **Pour être conseillé dans la mise en œuvre d'une formation par apprentissage** : Des fiches conseils à disposition dans le cas de doutes ou d'interrogations sur les sujets suivants : la [répartition des volumes horaires d'enseignement](#), les [aménagement de la durée d'un contrat](#) d'apprentissage, le [recrutement d'un formateur](#)

Fiche à télécharger à l'adresse suivante :

<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/19484/download>

Dès réception de la fiche complétée, je la soumettrai à l'inspecteur concerné. Aussi, c'est important, vous me confirmerez que les diplômes visés sont de niveau 3, 4 et/ou 5.

Ma collègue (...) et moi-même avons bien examiné les documents que vous nous avez fait parvenir le (...) : ils nous ont été d'une grande aide pour le montage de notre projet de BTS (...) et nous vous en remercions.

Néanmoins, nous souhaiterions clarifier un point précis concernant le niveau requis des enseignants en matières générales, notamment pour notre BTS :

- la U1, Culture Générale et Expression

- la U2, Anglais.

La page 127 du document "Information et Contrôle Pédagogique des Formations par Apprentissage" mentionne dans la communication du 6 Avril 2022 par la DGESCO que l'enseignant en charge de ces matières n'a plus désormais à justifier d'un niveau de qualification BAC + 5 spécifiquement.

Pouvez-vous nous le confirmer ?

Ainsi, nous pourrions présenter notre offre de service avec une équipe titulaire de diplômés de Bac + 2 à + 4 compétente et expérimentée dans les domaines concernés.

Les éléments synthétisés dans le Guide régional à la page 125 répondent à votre question, et l'encart extrait d'un écrit de la DGESCO vous le confirme.

Ils rappellent aussi plusieurs points de vigilance qu'il convient de prendre en compte dans le cadre de vos recrutements.

Enfin celui émis par Georges Merle, IA-IPR économie gestion reste aussi d'actualité :

*"Suite à la réponse de M. Herrero, j'ajoute que la qualification des intervenants est importante, tant au plan des diplômes que de l'expérience professionnelle. Et ce, particulièrement pour les matières techniques qui sont les éléments principaux de ce BTS.*

*Une expérience pertinente (dans la spécialité professionnelle), doublée d'un diplôme correspondant, serait donc de bon aloi, afin de garantir une pédagogie adaptée".*

Je me permets de vous contacter car je souhaite obtenir plus de précisions sur certaines informations de la fiche ci-jointe : « [Guide régional de référence pour les CFA](#) », page 10.

En effet, sur la partie gestion des ressources humaines p10, j'aimerais savoir si, lors du recrutement, nous sommes tenus de demander un extrait de casier judiciaire à tous les candidats c'est-à-dire le personnel pédagogique et le personnel administratif.

Le cas échéant, faut-il en garder une copie ou simplement vérifier que ce dernier soit vierge ?

Le texte de référence est [l'article L6352-2 du Code du travail](#) : "Nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction, d'enseignement aux apprentis ou d'administration dans un organisme de formation s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur".

Ainsi, cette disposition s'applique de manière indifférente aux personnels d'enseignement, administratifs et de direction d'un organisme de formation.

Il vous revient, certes de contrôler le caractère vierge du casier de ces personnels, mais également d'en garder trace car ces pièces pourraient vous être demandées dans le cas d'un contrôle pédagogique, voire d'un audit qualité.

Je vous ai contacté car nous ouvrons notre première session CAP AEPE au sein de notre CFA.

Nous accueillerons du public à partir du mois de septembre.

Notre directrice se soucie de la sécurité des jeunes concernant :

- (...) la qualification de nos formateurs, si nous avons le droit de leur demander leurs casiers judiciaires pour protéger nos apprenants.

Le Guide régional de l'apprentissage vous apporte toutes les réponses en pages 130 à 133. Il est fait notamment référence au Précis de l'apprentissage

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 37).

#### 5. Le recrutement des enseignants

*Avant la loi du 5 septembre 2018, le personnel enseignant du CFA devait justifier du même niveau de qualification que celui exigé des candidats postulant à un emploi d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement préparant à des diplômes professionnels, ou à des titres de même nature et de même niveau (article R. 6233-13 abrogé du code du travail). Cette justification prenait souvent la forme d'une autorisation donnée par le rectorat.*

*Ces dispositions spécifiques encadrant le niveau de qualification requis des enseignants des CFA ont été abrogées. C'est donc la réglementation de droit commun des organismes de formation qui s'applique.*

*Aucune autorisation systématique n'est requise pour le recrutement d'un enseignant ; le CFA choisit librement ses enseignants. C'est à lui de s'assurer du lien entre les titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement et les prestations de formation dans lesquelles ils interviennent à quelque titre que ce soit.*

*Toutefois, certains certificateurs exigent néanmoins du formateur un niveau de qualification pour l'autoriser à dispenser sa prestation. C'est pourquoi, il est impératif de se rapprocher des certificateurs en amont de la dispense de la formation.*

**Le CFA doit de plus s'assurer que l'enseignant n'a pas fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.**

*A noter : des critères relatifs à la qualification et à la professionnalisation des personnels chargés des prestations sont inclus dans le référentiel national de certification qualité des organismes de formation.*

Lien vers le référentiel : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide-lecture-referentiel-qualite.pdf>

Références : Article L.6352-1 du code du travail Article L. 6352-2 du code du travail

S'agissant des actions à mener en direction des formateurs,

- dans le cadre du plan de développement de leurs compétences, le Guide indique en page 14 : « En particulier pour tout ce qui relève de la mise en œuvre de diplômes de l'Éducation nationale, avec la programmation de modules de formation spécifiques : (...) *sur l'égalité des chances et sur la lutte contre toutes formes de discriminations ainsi que sur la prévention du harcèlement sexuel au travail* -article L. 6231-2 du Code du travail ».
- dans le cadre de la participation des formateurs à l'élaboration du projet pédagogique du CFA, le Guide indique en page 28 « Participation des formateurs aux actions qui concourent : - à la prévention de la violence, du harcèlement et du cyberharcèlement (...) - à l'éducation à la santé et à la sécurité au travail ».

S'agissant de la mobilisation des expertises, des outils et des réseaux externes, le Guide indique en page 19,

« Le développement par le CFA des alliances éducatives internes et externes pour coordonner les interventions des différents professionnels (notamment dans le cas des ruptures ou risque de rupture, de faits de violence, de harcèlement, d'accueil de public en situation de handicap, etc.). (...) ».

Je vous remercie de m'adresser le texte relatif à la loi du 5 septembre 2018 qui indique la suppression des demandes de « non-opposition (agrément) » à enseigner pour nos formateurs de CFA par le SAIA.

De plus, je vous saurai reconnaissante de me confirmer que les « non-oppositions à enseigner » sont encore valables pour les formateurs embauchés (H/F) avant le 01/01/2019 et ce pour appuyer les éléments de preuve dans le cadre de la certification QUALIOPI en cours de préparation.

Vous pouvez vous appuyer sur les Questions - Réponses du Ministère du Travail du 20 décembre 2019 : Désormais, aucune autorisation n'est requise, aucune non opposition à enseigner n'est requise. Aucune autorisation d'aucune sorte n'est requise pour l'embauche d'un formateur par le CFA. (Extrait du document Questions – Réponses « Mise en oeuvre de la réforme des CFA », Ministère du Travail – mise à jour 20 décembre 2019).

A mon sens, vous pouvez toujours conserver comme éléments de preuve les avis de non opposition à enseigner obtenus avant la promulgation de la Loi.

La consultation de la fiche ressource « [Professionnalisation des formateurs en CFA](#) » peut être utile et nécessaire.

## 1.87 L'évaluation des formateurs en CFA

Quels outils communs pourraient être utilisés pour nous aider à évaluer nos formateurs ? (Pour la partie pédagogie, ce qui donnerait une partie de l'évaluation).

En effet, il n'y a plus d'autorisation d'exercer et le contrôle pédagogique ne revêt pas un caractère individualisé, c'est dommage. Un cadre collectif serait intéressant pour tous les OF-CFA.

La mission couvre effectivement les volets Information et accompagnement, même si à ce jour, cette dimension « accompagnement » n'est pas clairement explicitée et dans tous les cas limitée en raison du nombre d'OF-CFA.

Sur cette question de l'évaluation des formateurs, en particulier dans le cadre de la certification QualiOpi (Réf. Critères 5-21 : « L'OF-CFA détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes adaptées aux formations proposées »), une fiche académique est proposée aux responsables des OF-CFA.

Document à consulter depuis la page académique, rubrique « Outils et supports » [en cliquant ici](#)

Accès direct à la fiche [en cliquant ici](#).

La fiche reprend et explicite les compétences professionnelles attendues des enseignants. Elle peut être un outil d'aide utile

Pour rappel : Les dispositions spécifiques encadrant le niveau de qualification requis des enseignants des CFA ont été abrogées par la loi du 5 septembre 2018. C'est donc la réglementation de droit commun des organismes de formation qui s'applique (article L. 6352-1 du Code du travail). Désormais, aucune non opposition à enseigner n'est requise.

Aucune autorisation d'aucune sorte n'est requise pour l'embauche d'un formateur par le CFA. (Extrait du document Questions – Réponses « Mise en œuvre de la réforme des CFA », Ministère du Travail – mise à jour 20 décembre 2019).

L'organisme de formation dispensant des formations en apprentissage choisit librement ses enseignants.

C'est à lui de s'assurer du lien entre les titres et les qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les formations qu'il dispense (article L. 6352-1 du Code du travail).

L'OF-CFA apporte les preuves du lien entre les diplômes et les qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les formations qu'il dispense (article L. 6352-1 du Code du travail).

Cette disposition s'applique également aux intervenants extérieurs.

Article L6352-1 Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 49

La personne mentionnée à l'article L. 6351-1 doit justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation qu'elle réalise, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle.

Indicateur n°22 Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.

## 1.88 La formation à la pratique du CCF

Nous revenons vers vous afin d'engager, suite à la réforme du BTS SP3S, notre démarche vers l'habilitation au CCF pour le CFA (...).

Pourriez-vous nous orienter et nous accompagner dans cette démarche ?

Vers qui devons-nous nous orienter pour participer aux sessions d'information et de formation pour l'élaboration du CCF E5 ?

Quelles sont les échéances ?

Le Rectorat de région académique ne propose pas de formation de formateurs pour les CFA ne disposant pas de formations habilitées au CCF.

Pour les demandes d'habilitation au CCF, une page internet régionale est dédiée à ce sujet avec la procédure, le calendrier ...

- Depuis le site d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/evaluation-en-contrôle-en-cours-de-formation-ccf-122121>
- Depuis le site de Nice : <https://www.ac-nice.fr/evaluation-en-apprentissage-122522>

Pour la professionnalisation des formateurs sur le sujet du CCF au sein de CFA « habilités », le document FIL ROUGE 2022-2023 transmis à l'ensemble des CFA indique dans l'une des 10 priorités (Priorité n°7) :

n°7 Présenter un **plan de développement des compétences spécifique** pour les formateurs exerçant dans des formations habilitées au **contrôle en cours de formation (CCF)**. Indicateur n°22

**Démonstration par le CFA de l'existence d'un plan de développement des compétences** pour l'ensemble des membres de ses équipes pédagogiques et éducatives, **adapté aux spécificités de l'apprentissage (en tant que formation initiale) et aux attentes du Ministère certificateur** :

*En particulier pour tout ce qui relève de la mise en œuvre de diplômes de l'Education nationale, la programmation de modules de formation spécifiques :*

- Sur la mise en œuvre des CCF pour les formations habilitées.
- Sur l'égalité entre les femmes et les hommes, sur l'égalité des chances et sur la lutte contre toutes formes de discriminations ainsi que sur la prévention du harcèlement sexuel au travail -article L. 6231-2 du Code du travail, sur l'accueil des personnes en situation de handicap (au-delà de ceux à besoins éducatifs particuliers), sur le harcèlement et les violences ou encore sur la laïcité. Etc.

**Participation des formateurs aux réunions initiées par le corps d'inspection sur invitation**, et en particulier dans le cas :

- des formations habilitées au CCF,
- de la préparation des examens ponctuels, ou encore des rénovations de diplôme ou relatif à la transformation de la voie professionnelle.

La 1ère priorité devrait en complément permettre à chaque inspecteur de disposer des coordonnées des formateurs intervenant dans leur champ de spécialité (en réponse à leurs besoins) :

En°1 **Transmettre à chaque rentrée, les contacts des formateurs** aux inspecteurs de spécialité ou disciplinaires afin qu'ils puissent les intégrer dans leurs listes de diffusion. Les mettre à jour si besoin en cours d'année. Indicateur n°23

S'agissant du dispositif de formation des formateurs 2022-2023, et en concertation avec les deux GIP de la région académique porteurs de l'action, il a été décidé de restreindre la cible aux formateurs internes à l'Education nationale, le dispositif se révélant particulièrement difficile à gérer pour les formateurs externes, et présentant certains obstacles dans le cadre de la démarche qualité Eduform du GIP.

Toutefois, ce choix peut encore évoluer en 2023-2024.

Pour 2022-2023, et pour les CFA privés habilités au CCF, plusieurs options sont possibles :

- Participer aux formations et regroupements initiés par les inspecteurs de spécialité et disciplinaires portant sur le CCF. Les inspecteurs demeurent responsables de l'accompagnement et du contrôle pédagogique dans la mise en œuvre du CCF pour les organismes avec des formations habilitées.
- Solliciter un accompagnement spécifique auprès des inspecteurs par la nomination d'un pair-expert, payé par l'OF en tant que prestataire extérieur. Le bilan toujours en cours a pu montrer la pertinence des accompagnements à distance doublés d'un accompagnement sur site.

**Indicateur n°23** Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements.

### 1.89 L'impact d'un arrêt maladie d'un employeur maître d'apprentissage

La situation : un apprenti mineur de BCP en année de terminale. Son maître d'apprentissage est en arrêt de travail. Il va être opéré et ne pourra pas reprendre le travail avant plusieurs mois. Il est également le patron de l'entreprise, il n'y a pas d'autre employé donc l'entreprise est à l'arrêt. Quid de l'apprenti ? Celui-ci ne peut plus se rendre en entreprise. Doit-on se diriger vers une rupture ?

Sachant qu'à quelques mois de l'examen, retrouver une entreprise va être compliqué et qu'il est inscrit en tant qu'apprenti à l'examen ?

(Réponse apportée après un échange avec la DGEFP)

En théorie juridique, le contrat d'apprentissage doit être rompu. Mais cela n'est pas aussi simple à faire.

Il pourrait être proposé une alternative :

- Le contrat d'apprentissage est maintenu
- L'apprenti ré-intègre le CFA
- Il est accompagné par le CFA dans la recherche d'une tierce entreprise dans le cadre d'une convention (conventionnement avec une tierce entreprise selon les modalités offertes par les [articles R. 6223-10 et suivants](#) du code du travail.
- il est étudié la possibilité d'adapter la durée de la convention avec la durée de l'arrêt maladie de l'employeur également maître d'apprentissage
- Il est étudié également la possibilité que la tierce entreprise prenne en charge la rémunération de l'apprenti pendant cette durée, dans le cadre d'une annexe financière. A défaut, l'entreprise signataire poursuivra la rémunération de l'apprenti pendant cette période.

A défaut d'accord avec l'employeur, le contrat est rompu (à l'initiative de l'employeur uniquement). Le médiateur de l'apprentissage est saisi pour éviter si possible cette rupture.

Si la rupture est choisie, l'apprenti devient stagiaire de la formation professionnelle durant la période de recherche d'une nouvelle entreprise. Le CFA complète le CERFA P2S et le conserve. Le CFA propose des stages si la recherche d'une nouvelle entreprise signataire du contrat d'apprentissage s'avère compliquée. Le postulant à l'apprentissage peut déposer sa demande auprès de la Cellule régionale d'accompagnement vers l'apprentissage (cf Offres du moment dans chacun des derniers FILS d'actualité apprentissage – exemple [celui de Novembre 2023](#)).

Pour rappel, le détail des articles R. 6223-10 et suivants :

#### **Article R6223-10**

*I.- Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, en application de [l'article L. 6221-1](#), une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci.*

*L'accueil de l'apprenti 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 est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage.*

*La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis, 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 est pris en compte au prorata de son temps de travail dans chaque entreprise d'accueil.*

#### **Article R6223-11**

*L'accueil de l'apprenti 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.*

*La convention précise, notamment :*

*1° Le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti ;*

*2° La durée de la période d'accueil ;*

*3° La nature des tâches confiées à l'apprenti, 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 du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti en son sein ;*

*8° Les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprentis ;*

*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 ;*

*10° Les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti des frais de transport et d'hébergement ;*

*11° L'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.*

#### **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](#).*

#### **Article R6223-14**

*Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti 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.*

#### **Article 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 dans l'entreprise d'accueil nécessite un suivi individuel renforcé, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise.*

#### **Article R6223-16**

*L'engagement d'apprentis 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.*

## 1.90 La signature d'un contrat avec une entreprise de travail temporaire

Extrait de : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

### **Recours au contrat d'apprentissage par les entreprises de travail temporaire**

Les [entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-45 du Code du travail](#) peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en organisme de formation ou section d'apprentissage. Les mentions spécifiques devant figurer dans le contrat d'apprentissage, le contrat de mise à disposition de l'apprenti au sein de l'entreprise utilisatrice et le contrat de mission, sont fixées par les [articles R. 6226-1 à R. 6226-3 du Code du travail](#).

L'entreprise de travail temporaire adresse le contrat de mission de l'apprenti, dès sa conclusion, au directeur de l'organisme de formation ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement. Elle l'informe de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise utilisatrice.

La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de 6 mois. Le temps consacré aux enseignements dispensés en organisme de formation ou en section d'apprentissage et afférents à ces missions est pris en compte dans cette durée.

Dans la situation mentionnée ci-dessus, la fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice. Les dispositions applicables figurent aux articles [R. 6226-5 et R. 6226-6 du code du travail](#).

### 1.91 La signature d'un contrat avec des entreprises saisonnières

Extrait de : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

#### **Recours au contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières**

Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du [3° de l'article L. 1242-2 du Code du travail](#), et à titre dérogatoire, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat remplissant la condition d'âge mentionnée ci-dessus. Par dérogation à [l'article L. 6211-1 du code du travail](#) ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Les candidats titulaires d'un contrat d'apprentissage conclu en application de ces dispositions peuvent ainsi s'inscrire en vue de l'obtention de deux certificats d'aptitude professionnelle ou de deux spécialités de baccalauréat professionnel à la même session (cette disposition est entrée en vigueur à compter de la session d'examen 2012).

Dans la situation mentionnée ci-dessus, une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine :

L'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ;

Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;

La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.

La possibilité, pour l'une ou l'autre des parties (apprenti ou employeurs) de rompre le contrat durant les deux premiers mois de l'apprentissage est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la première période de travail effectif chez cet employeur.

L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage (voir ci-dessous), dans chacune des entreprises.

Le contrat peut être rompu, dans les conditions prévues à [l'article L. 6222-18 du Code du travail](#) à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts.

#### **Point de vigilance apporté par la DGEFP :**

Les deux activités doivent être reconnues comme « saisonnières » au sens du code du travail, ce qui est fort restrictif... Cette possibilité avait été initialement créée dans le cadre de la loi dite « montagne ».

Pour rappel, la définition de l'activité « saisonnière » selon le code du travail : « (...) Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ; (...) ».

### 1.92 Le cas des postulants à l'apprentissage sans employeur à l'issue des 3 mois réglementaires – Mise à jour 6 décembre 2023

Une élève a intégré le BP Esthétique Cosmétique Parfumerie en date du 04/09/2023 sous statut de stagiaire de la formation professionnelle – en attente de contractualisation. Le délai de 3 mois d'accueil réglementaire est échu depuis le 03 Décembre dernier.

Nous avons une piste qui me semble sérieuse avec un employeur désireux de contractualiser d'ici une dizaine de jours. Un changement statutaire est en cours et empêche une contractualisation plus rapide.

Est-ce que nous pouvons envisager de dépasser le délai réglementaire de 3 mois afin de favoriser la poursuite d'études de cette jeune fille ? Si oui, quel délai pourrait lui être accordé ?

Le délai est fixé par la réglementation.

Le Précis de l'apprentissage pose les éléments suivants : "Une personne peut commencer son cycle de formation en CFA sans avoir encore conclu son contrat d'apprentissage. Elle dispose alors de 3 mois pour conclure un contrat. Le financement de ces périodes est pris en charge de manière rétroactive par l'OPCO de l'employeur signataire du contrat, dans la limite d'une durée de 3 mois et dès lors qu'un contrat d'apprentissage est conclu dans cette période. Ce financement rétroactif inclut la prise en charge des frais annexes (restauration/hébergement) si le centre de formation d'apprentis remplit les conditions pour en bénéficier.

Pour rappel : Il n'y aura pas de financement de cette période si la conclusion d'un contrat d'apprentissage intervient au-delà du délai des 3 mois".

Références : L. 6222-12-1 du code du travail, VI de l'article R. 6332-25 du code du travail.

Voir pour plus de détail la page 62.

.Dans le cas présent, le statut de stagiaire de la formation professionnelle est clos depuis le 4 décembre. Ce qui implique qu'elle ne peut plus prétendre à ce statut depuis cette date et de la protection que ce statut apporte.

Interrogé sur le sujet, la DGEFP avait esquissé un début de solution (voir en suivant) tout en alertant sur les risques encourus dans le cas d'un accident de trajet ou de travail (assurance ?).

Le CFA conserve, à ses frais ou à ceux de l'apprenant, ce dernier dans ses effectifs, selon des conditions à définir entre eux deux et dans le cadre d'une convention signée par les deux parties concernées.

Quelles alternatives ?

- Signer au plus tôt le contrat de travail. Indépendamment de l'élément bloquant lié au statut de l'entreprise que vous évoquez, le Précis de l'apprentissage rappelle que la date de conclusion d'un contrat peut être différente de la date d'exécution. Il précise également que le financement peut être rétroactif, du moins dans le respect des 3 mois.

- Vous rapprocher au plus tôt de l'OPCO afin de leur préciser ces éléments de contexte et convenir ensemble des modalités de financement rétroactif.

- Limiter autant que possible les risques d'accident, ce qui pourrait conduire, si la signature du contrat doit se faire dans les jours prochains, à faire en sorte de faire suivre "à distance" la formation par la postulante à l'apprentissage.

Je souhaite également vous rappeler les conditions très restrictives pour la présentation d'un candidat à l'examen. Deux conditions sont exigées des candidats pour se présenter à l'examen dans son ensemble ou à la dernière unité ouvrant droit à la délivrance du diplôme :

– le suivi d'une formation ;

– une expérience professionnelle.

### Condition 1 : le suivi d'une formation

Article D337-101

Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de la formation professionnelle continue n'ont pas à justifier d'une durée minimum de formation.

Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 400 heures par an fixée par chaque arrêté de spécialité conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail.

En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail s'étendant entre six mois et deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue au deuxième alinéa s'applique prorata temporis.

Toutefois les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage qui sont titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 240 heures.

### Condition 2 : l'expérience professionnelle

Article D337-102

Les candidats doivent justifier d'une période d'activité professionnelle :

1° Soit de cinq années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé ;

2° Soit, s'ils possèdent un diplôme ou titre homologué classé au niveau V ou à un niveau supérieur, figurant sur une liste arrêtée pour chaque spécialité par le ministre chargé de l'éducation, de deux années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé.

Au titre de ces deux années peut être prise en compte la durée du contrat de travail de type particulier préparant au brevet professionnel, effectuée après l'obtention d'un diplôme ou titre de niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

La 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.

3° Soit de six mois à un an pour les candidats titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée.

Complément :

Pour des raisons particulières (maladie, date de conclusion d'un contrat de qualification, etc.), une réduction de la durée de cette pratique de un à trois mois sur la période de deux ans et de un à six mois sur la période de cinq ans peut être tolérée.

Cette pratique professionnelle doit obligatoirement avoir fait l'objet d'un contrat de travail qui peut être soit un contrat de travail ordinaire, soit un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification).

Le temps de pratique professionnelle effectué dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire est pris en compte dans sa totalité, que l'activité se soit déroulée avant ou après l'obtention d'un diplôme de niveau V.

Le temps de pratique professionnelle effectué au titre d'un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification) est pris en compte lorsque le contrat a été conclu en vue de la préparation du brevet professionnel.

En revanche, les diverses périodes de stage rémunéré ou non ou périodes de formation en entreprise ne peuvent être prises en compte à ce titre

## 1.93 Le cas des candidats sans employeur à l'issue des 6 mois réglementaires

Comment pouvons-nous sécuriser un apprenti sous statut de stagiaire la formation professionnelle qui va excéder les 06 mois réglementaires et qui, à un intervalle d'un mois seulement ne pourra pas passer ses examens en raison de ce délai réglementaire ?

D'un point de vue réglementaire, l'apprenti est tenu de se présenter à l'examen sur la base de l'existence d'un contrat d'apprentissage. Il pourrait se présenter à l'examen après une rupture de son contrat dans un délai de 6 mois maximum, et sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Puisqu'il n'existe pas de conditions de temps passé en entreprise pour se présenter à un examen d'un diplôme de l'éducation nationale (hormis pour le BP qui demande une double condition, et de temps passé en CFA et d'expérience professionnelle), le candidat pourrait a priori se présenter à l'examen.

Mais si le délai de 6 mois est dépassé au moment de passer son examen, il ne dispose plus de statut pour se présenter à l'examen ... il le pourrait éventuellement en basculant sous le statut "scolaire" mais tous les CFA ne sont pas OF.

Complément de la DGEFP : Il ne s'agit donc plus, ni d'un apprenti (au sens « sous » contrat éponyme), ni d'un stagiaire de la formation professionnelle à l'expiration du délai réglementaire de 6 mois à compter du lendemain de la rupture contractuelle... Le droit du travail ne sera en l'espèce d'aucun « secours » une fois le délai réglementaire précité écoulé...

Une solution ultime possible : le CFA conserve, à ses frais ou à ceux de l'apprenant, ce dernier dans ses effectifs, selon des conditions à définir entre eux deux et dans le cadre d'une convention signée par les deux parties concernées. Mais l'organisme de formation aura fort à faire si cette « moins mauvaise » « solution » est choisie, notamment en matière assurantielle (au sens large), car en matière de formation professionnelle, les accidents « du travail » (qui n'en seront pas au sens du code du travail) sont légion... Et je ne parle même pas des « accidents de trajet », lesquels ne pourront alors jamais être pris en charge comme en matière de salariat...

En conclusion : On pourrait difficilement comprendre que l'apprenti ne puisse pas retrouver une entreprise dans ce délai de 6 mois .... puisque le CFA est tenu de l'accompagner dans ce sens et que les Ministères se mobilisent via les cellules régionales d'accompagnement vers l'apprentissage pour aider les rupturants .....cf extrait des derniers FILS d'actualité Apprentissage, dans la partie « Offres du moment »

① **Mobilisation régionale** pour aider les postulants à l'apprentissage rencontrant des difficultés pour trouver un employeur et/ou un CFA (Les postulants peuvent déposer leur demande [en cliquant ici](#)).

## 1.94 La couverture sociale des postulants à l'apprentissage sans employeur et des rupturants – Mise à jour 24 octobre 2023 - N

Je me permets de revenir vers vous pour le dossier de (...), élève de moins de 15 ans postulant en apprentissage.

Ce jeune n'a plus d'entreprise et la date anniversaire de ses 15 ans est maintenant passée.

Concernant son maintien au CFA, il est mentionné dans l'article 15 de la convention que cette dernière s'achève à la date anniversaire de ses 15 ans.

Pouvez-vous me confirmer que s'il souhaite poursuivre au sein de notre établissement, il ne sera plus sous statut scolaire mais sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle et que nous devons établir un CERFA PS2 (L 6222-12-1 du Code du travail) ?

L'élève ayant 15 ans, il ne peut bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle (réservé aux plus de 16 ans).

Aussi, dans l'attente d'une évolution de la procédure pour la campagne 2024, je remercie le collège (...) et Madame la Principale (...) de maintenir le statut scolaire jusqu'à ce que l'élève ait trouvé une entreprise prête à l'embaucher dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Puisque le délai maximum est de 3 mois, je vous propose de maintenir la double inscription dans le collège jusqu'au 24 janvier 2024. J'en informe par ce message (...), inspectrice de l'éducation nationale information et orientation, de la (...).

Je remercie :

- Le CFA de me confirmer que l'élève sera maintenu au CFA dans le cadre d'un parcours personnalisé, y compris pendant les alternances de ses camarades en entreprises, et que le CFA l'accompagnera dans ses démarches de recherche d'entreprise ;
- Le collège de me confirmer le maintien de son inscription pour conserver le statut scolaire à l'élève durant cette période.

Le CFA informera le collège dès la signature du contrat d'apprentissage. Dans l'attente, le CFA peut proposer des stages en milieu professionnel via convention (le CFA utilisera dans ce cas la convention extraite de la circulaire régionale en PJ : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24884/download>).

Je reste si besoin à votre écoute et à votre disposition

Un complément relatif au CERFA PS2 (extrait de la FAQ à paraître dans le prochain FIL d'actualités) :

*Le formulaire CERFA PS2 avait été mis en place dans le cadre du plan de relance 2020 (contexte covid). Ce plan prévoyait notamment la possibilité de rallonger la période de formation, préalable à la conclusion d'un contrat d'apprentissage, de 3 à 6 mois. C'est ainsi qu'un dispositif particulier et temporaire "6 MOIS SANS CONTRAT" a vu le jour.*

*La gestion de l'ensemble de ces situations, tous Opco confondus, avait été confiée à Opco EP selon une procédure de gestion spécifique et temporaire.*

*A côté de cette procédure de gestion confiée à Opco EP, le CFA devait permettre à l'aspirant apprenti d'avoir un statut. Le CFA devait ainsi faire une demande à l'antenne régionale de l'ASP pour chaque jeune accueilli.*

*En pratique, le CFA devait signer le Cerfa « PS2 » qui permettait au postulant à l'apprentissage d'avoir le statut de stagiaire de la formation professionnelle (pour les 3 mois supplémentaires car non prévu par un texte réglementaire).*

*Le CFA devait conserver toutes les pièces justificatives. L'aspirant apprenti bénéficiait alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Sa protection sociale était financée par l'État. Le CFA devra informer l'antenne régionale de l'ASP dès que l'aspirant apprenti avait trouvé un employeur. Une inscription à Pôle emploi n'était pas nécessaire.*

*Aujourd'hui, ce dispositif ne s'applique plus depuis fin 2020. Et donc, ce formulaire ne serait donc plus à remplir par le CFA.*

*En effet, 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 (6 mois dans le contexte covid) et aux apprentis en rupture de contrat dans la limite de 6 mois (articles L. 6222-12-1, al. 1 et 2 et L. 6222-18-2 du Code du travail). 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 de le compléter 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.*

Courrier adressé à l'ASP par un CFA :

Après m'être renseigné dans plusieurs services de l'ASP, dont la direction grand-est à Chalons et plusieurs services du val de centre, je me permets de vous contacter concernant la situation des jeunes apprentis entrant en CFA sans employeur.

Selon la dreefs, nous avons, en tant que CFA, l'obligation de leur faire signer et remplir le cerfa PS2—12576 et de vous les adresser...

Une personne de vos services contactée par mes soins ce jour m'indique par téléphone, que ce n'est pas l'ASP qui prend en charge la couverture sociale de ces jeunes apprentis sans employeur et que par conséquent ce n'est pas à vos services qu'il faut adresser ces cerfas.



Dans la mesure où cela est en complète contradiction avec les informations fournies par la DREETS, pourriez-vous m'indiquer par retour de mail, une position officielle que je puisse la transmettre aux services de la dreets afférents ?

La dizaine de jeunes étant entré en formation depuis le 04 septembre pour la plupart, n'ont à ce jour aucune couverture sociale. Ils ont trois mois pour rechercher un employeur, ils ont rempli leur cerfa mais je ne sais que faire de ces cerfa ?

(Réponse de la DGEFP)

Pour ces stagiaires de la formation professionnelle, la couverture sociale est de droit.

(Réponse de l'OPCO EP qui était un temps au cœur de ce dispositif)

Le formulaire CERFA PS2 avait été mis en place dans le cadre du plan de relance 2020 (contexte covid). Ce plan prévoyait notamment la possibilité de rallonger la période de formation, préalable à la conclusion d'un contrat d'apprentissage, de 3 à 6 mois.

C'est ainsi qu'un dispositif particulier et temporaire "6 MOIS SANS CONTRAT" a vu le jour.

La gestion de l'ensemble de ces situations, tous Opco confondus, avait été confiée à Opco EP selon une procédure de gestion spécifique et temporaire.

A côté de cette procédure de gestion confiée à Opco EP, le CFA devait permettre à l'aspirant apprenti d'avoir un statut. Le CFA devait ainsi faire une demande à [l'antenne régionale de l'ASP](#) pour chaque jeune accueilli.

En pratique, le CFA devait signer le Cerfa « PS2 » qui permettait au postulant à l'apprentissage d'avoir le statut de stagiaire de la formation professionnelle (pour les 3 mois supplémentaires car non prévu par un texte réglementaire).

Le CFA devait conserver toutes les pièces justificatives. L'aspirant apprenti bénéficiait alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Sa protection sociale était financée par l'État. Le CFA devra informer [l'antenne régionale de l'ASP](#) dès que l'aspirant apprenti avait trouvé un employeur. Une inscription à Pôle emploi n'était pas nécessaire.

Aujourd'hui, ce dispositif ne s'applique plus depuis fin 2020. Et donc, ce formulaire ne serait donc plus à remplir par le CFA.

En effet, 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 (6 mois dans le contexte covid) 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). 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 de le compléter 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.

(Complément)

Se reporter au site [service-public.fr](http://service-public.fr) [Cerfa n° 12576\\*03](#) pour la demande de prise en charge des cotisations de sécurité sociale des stagiaires de la formation professionnelle non rémunérés (Formulaire 12576\*03)

Art L 6342-1 ET I6313-6 du Code du travail : Le stagiaire, qui avant son stage relevait à quelque titre que ce soit, d'un régime de sécurité sociale, reste affilié à ce régime pendant la durée de son stage. Celui qui ne relevait d'aucun régime est affilié au régime général de sécurité sociale.

## 1.95 Le cas des entreprises saisonnières

Vous m'interrogez sur les rythmes d'alternance en BTS tourisme et les possibilités d'adapter ces rythmes en fonction de la saisonnalité des entreprises.

Vous évoquez la possibilité de proposer un rythme de 6 mois en CFA / 6 mois (en entreprise) dans une entreprise d'hébergement (hôtellerie de plein air).

S'il est de la responsabilité du CFA de tenir compte de l'activité des entreprises (dont la saisonnalité propre à certains secteurs d'activité) pour adapter le rythme d'alternance, cela ne doit pas se faire au mépris de la nature du contrat d'apprentissage et du principe d'alternance rappelé par exemple dans les articles du Code du travail suivants :

*Article L. 6223-4: « 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 »*

*Article L6221-1 :« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».*

Des rythmes d'alternance aussi longs risquent également de dévoyer ce type de contrat de travail particulier qu'est le contrat d'apprentissage, et être pour l'entreprise un moyen de financer à moindre frais un saisonnier, omettant que ce salarié est en formation et qu'il est inscrit dans un parcours visant un diplôme de l'éducation nationale.

S'il n'existe pas sauf erreur de notre part, de textes qui légifèrent sur la durée maximale des rythmes d'alternance, il faut s'en tenir à des logiques de "bon sens" ... des rythmes d'alternance qui dépasseraient 3 à 4 semaines pourraient nuire au parcours de formation et à la réussite à la certification.

*Attention : La loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et de la sécurisation des parcours professionnels – article 6 qui prévoyait la conclusion conjointe d'un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation pour l'exercice d'activités saisonnières n'est plus en vigueur.*

Dans les alternatives :

- Proposer un rythme d'alternance différent entre basses et hautes saisons, dans le respect des préconisations citées supra.

- Procéder par un conventionnement avec une tierce entreprise pendant la ou les basses saisons (et la fermeture éventuelle de l'hôtellerie de plein air) et convenir d'une modalité de reversement du coût de l'apprentissage auprès de l'entreprise signataire du contrat.

Pour développer l'ensemble des compétences inscrits dans le référentiel du diplôme du BTS Tourisme, il conviendrait de conventionner avec une entreprise relevant de ces autres secteurs d'activité (extrait du référentiel d'activités professionnelles du diplôme) :

les entreprises de tourisme telles que les agences de voyages (réceptives et distributrices), les tours opérateurs, les plateaux d'affaires, les centrales de réservation, les structures de tourisme associatif, les bureaux d'escale de croisiéristes ; on peut ajouter dans cette catégorie, pour une partie significative de leurs activités, les parcs d'attraction et sites de loisirs, les loueurs de véhicules de tourisme ou de loisirs, les entreprises spécialisées dans la vente de coffrets cadeaux (tourisme ou loisirs) ;

les organismes de tourisme territoriaux liés à des institutions locales, régionales, voire nationales ou internationales telles que les offices de tourisme, les comités départementaux et régionaux du tourisme, les agences de développement touristique, les parcs naturels, les sociétés d'économie mixte dans le secteur du tourisme, les associations de développement patrimonial ou touristique (écomusées, routes touristiques,...) ;

les entreprises de transport de personnes pour une partie de leur activité, telles que les autocaristes ; les compagnies aériennes et les gestionnaires des aéroports ; les transporteurs maritimes et fluviaux, les croisiéristes, les gestionnaires de ports de croisière ou de plaisance ; les gestionnaires de télécabines ; les transporteurs ferroviaires ;

les entreprises d'hébergement pour une partie de leur activité, telles que les clubs et villages vacances, les résidences de tourisme social, les chaînes hôtelières (pour la partie activités touristiques et séminaires), les centres de congrès et d'affaires (au-delà du secteur d'activité de l'hôtellerie de plein air déjà signataire du contrat d'apprentissage).

Pour en savoir plus sur le conventionnement avec une tierce entreprise, je vous invite à consulter la fiche ressource [Positionnement pédagogique en apprentissage](#) (pages 14 à 17 en particulier).

(Complément de la DGEFP)

- Faire très attention avec la notion de « saisonnalité » des entreprises ; une telle notion est strictement encadrée par le code du travail (cf. article L. 1242-2, 3°, du code du travail)  
(...) « 3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ; » (...)
- Prendre en compte le fait que les contrats d'apprentissage soient conclus dans le cadre d'un CDI, ou à durée limitée, et les éventuels accords collectifs de branche dans le respect de la quotité minimale de 25% de formation théorique sur la durée d'un même contrat ou de la période d'apprentissage (NDLR : pour les diplômes de l'éducation nationale, la quotité minimale de volumes horaires en CFA est déterminé par le décret n°2020-624 du 22 mai 2020).
- Rappeler également, qu'en théorie juridique, c'est à l'employeur (d'apprenti(e)s) que revient le choix de l'organisme de formation...
- Rappeler qu'un éventuel conventionnement avec une autre entreprise (d'accueil) est limité à 50% du temps de formation pratique que doit recevoir l'apprenti(e), et que cela n'est concevable que dans deux autres entreprises que celle qui a recruté initialement l'apprenti(e) (article R. 6223-10, alinéa 2 du point I., du même code). Il s'agira également, dans cette dernière hypothèse qu'un maître d'apprentissage répondant aux conditions légales et réglementaires (voire conventionnelles) (même article précité, point II) soit présent aux côtés de l'apprenti(e) pendant cette « mise à disposition ».

### 1.96 La succession de contrat

Un CFA souhaiterait signer un contrat d'apprentissage à l'un des élèves de notre prépa-apprentissage, mais uniquement à partir d'octobre car il aurait besoin de lui pendant tout le mois de septembre et lui proposer un CDD à cette fin. Est-ce possible d'autant plus que la formation au CFA ne démarrera qu'à partir d'octobre ?

Cette pratique interroge fortement d'autant plus qu'elle est proposée par un CFA. Cette proposition n'est pas acceptable. Est-ce pour le CFA un moyen détourné de multiplier les périodes d'essai pour faciliter les ruptures si besoin ?

### 1.97 Les horaires de travail

Une entreprise souhaiterait conclure un contrat d'apprentissage à 32 heures pour un apprenti. Est-ce possible ?

L'entreprise n'étant ouverte que 4 jours par semaine, de 8h à 19h, mais le postulant à l'apprentissage étant encore mineur, la durée maximale par jour étant par ailleurs limitée à 8h, et l'entreprise ne relevant pas d'un secteur d'activités bénéficiant de dérogations, il pourrait faire dans ce cas :  $8h/j * 4 j = 32h$ .

Mais quelle obligation a le CFA pour le temps passé en CFA par l'apprenti ?

Faut-il qu'il s'aligne sur le nombre d'heures de l'entreprise ? Faut-il qu'il respecte les 35 h ? Faut-il qu'il compense le différentiel de 3 heures ?  
(Réponse concertée avec la DGEFP)

Le minimum légal hebdomadaire est de 35h00. Seules pour 2 catégories de personnes, peut être envisagée une quotité hebdomadaire inférieure au temps complet : les bénéficiaires RQTH et sportifs de haut niveau, et si l'entreprise fonctionne globalement sur une quotité inférieure au temps complet (exemple salon de coiffure ouvert 4 jours par semaine), le temps de formation pratique en entreprise pourra être inférieur au temps complet.

Dans le cas présent, il s'agit d'un « jeune travailleur » et sa quotité de « travail » (formation pratique comme théorique) en est « limitée » par les textes légaux et/ou réglementaires.

A présent, on peut légitimement s'interroger si une telle quotité de formation pratique permettrait réellement de parvenir à l'objet même du contrat d'apprentissage, à savoir l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé. Il est difficile de répondre par la négative.

En principe, la formation théorique obligatoire est organisée sur 35 heures par semaine ; l'employeur (ou le comptable) devra donc lisser la rémunération de l'apprenti(e) en conséquence. C'est une « moyenne » mensuelle qu'il s'agira de porter au contrat d'apprentissage.

Suite à notre conversation, mes questionnements sur les horaires de travail d'une jeune de 15 ans, travaillant dans la restauration

Refus de dérogation actée par l'inspection du travail

Volume horaire semaine pour 30 h

Peut-on valider un contrat d'apprentissage pour 30 h / semaine ?

Je réponds par la négative, le minimum légal hebdomadaire est de 35h00. Seules pour 2 catégories de personnes, peut être envisagée une quotité hebdomadaire inférieure au temps complet : les bénéficiaires RQTH et sportifs de haut niveau, et si l'entreprise fonctionne globalement sur une quotité inférieure au temps complet (exemple salon de coiffure ouvert 4 jours par semaine), le temps de formation pratique en entreprise pourra être inférieur au temps complet.

Pour rappel le [Guide régional Apprentissage](#) disponible depuis les FILS d'actualité .... (et pour trouver ce que vous cherchez, lire les propos liminaires).

page 106 à 110 pour les horaires de travail

**page 109 pour les cas spécifiques pour les mineurs**

### 1.98 Le lien vers les FILS d'actualité Apprentissage

Je dois faire une présentation de notre activité de veille. Lors de cette présentation, je dis que nous nous appuyons sur votre fil d'actualité, et j'aimerais mettre un lien internet.

Je n'arrive pas à retrouver les fils sur votre page régionale. Pourriez-vous m'aider ?

En cliquant sur les liens de votre message, le fil se télécharge directement. C'est super, mais du coup je ne peux pas copier le lien.

Effectivement .... mais vous avez du lire que les pages et les fiches ressources étaient toutes en cours de restructuration ... par rapport aux critères QualiOpi

Donc dans la page : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-contrôle-et-accompagnement-pédagogique-122119>

Les FILS se retrouvent désormais dans le critère 6 indicateur 23

### 1.99 Date de début du contrat et dispositif « CFA 3 mois »

Quelle date de début du contrat inscrire dans le cas d'un postulant à l'apprentissage sans entreprise ?

(Réponse de la DGEFP)

Lorsque le postulant à l'apprentissage stagiaire de la formation professionnelle en application de L. 6222-12-1 du code du travail, conclut un contrat, celui-ci débute le jour de sa conclusion, ou au plus tard le premier jour ouvré qui suit, quand bien même la formation pratique en entreprise ne commencerait que plus tard. En effet, la formation en CFA est une des obligations majeures du contrat d'apprentissage, aussi entrer en formation en CFA, c'est exécuter le contrat qui a dès lors débuté.

L'intéressé est soit stagiaire de la formation professionnelle en attente de conclure un contrat d'apprentissage, soit apprenti.

### 1.100 L'impact du nouveau CERFA sur l'immatriculation UAI

Sur le nouvel imprimé Cerfa (N°10103\*10) de contrat d'apprentissage dans lequel il est demandé de renseigner l'UAI du "Lieu principal de réalisation de la formation si différent du CFA responsable".

Réponse du Bureau des Nomenclatures et Répertoires DEPP A4 – RAMSESE (Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance) Ce nouveau formulaire du contrat d'apprentissage publié en avril 2023 (<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/demarches-administratives>)

comprend de nouvelles rubriques concernant le lieu principal de réalisation de la formation, parmi lesquelles figure le numéro UAI.

Que ce soit dans le formulaire ou dans les consignes associées, rien n'indique le caractère obligatoire du numéro UAI du lieu de formation si le lieu est différent de celui du responsable. La DGEFP vient de nous répondre aujourd'hui même que l'ajout du code UAI et du SIRET du lieu principal de formation de l'apprenti visait à garantir la fiabilité de la donnée « lieu de formation », mais que le numéro UAI du lieu de formation était en effet à considérer comme étant facultatif.

Ainsi, afin d'éviter de créer des numéros UAI qui n'auraient aucune utilité pour nos ministères (éducation nationale et enseignement supérieur), il n'y a pas lieu d'attribuer un numéro UAI aux sites de CFA qui vous solliciteraient pour renseigner le formulaire Cerfa du contrat d'apprentissage.

### 1.101 La signature d'un contrat d'apprentissage avant la réussite au diplôme

Faut-il attendre les résultats des examens pour signer les contrats d'apprentissage, lorsque ceux-ci sont des pré-requis obligatoires (ex : bac pour entrer en BTS, BTS pour entrer en licence) ?

En effet, il me semble important que la date d'exécution soit postérieure à la date des résultats des examens, mais la date de signature peut-elle être antérieure (par exemple, en annotant les cerfa de "sous condition de réussite à ...") ? Cela permet de sécuriser et rassurer tout le monde (entreprises, apprentis, familles...).

Par extension, serait-il possible de rompre un contrat signé si le diplôme en pré-requis n'est finalement pas obtenu ?

Réponse faite en appui des conseils de la DGEFP

Extrait d'un point MEDEF - DGEFP du vendredi 8 avril 2022) : « Il est possible en doit pour une entreprise de conclure un contrat d'apprentissage avec un jeune n'ayant pas encore validé le niveau de diplôme inférieur à celui qu'il compte préparer. Il faut pour cela conclure un avenant au contrat de travail (ici, au CERFA) en même temps que celui-ci et qui précise que la validité dudit contrat est conditionnée à l'obtention du diplôme pour lequel le jeune attend les résultats. La DGEFP précise qu'il serait tout de même préférable d'attendre que le jeune ait effectivement validé son diplôme pour conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec lui ».

C'est ce que l'on appelle une conclusion « conditionnelle »... L'idéal est donc bien de faire un avenant annexé en ce sens.

A la question « Par extension, serait-il possible de rompre un contrat signé si le diplôme en pré-requis n'est finalement pas obtenu ? », il est répondu : Oui et non, le contrat conclu en ce sens, du fait de la non réalisation de cette condition n'aurait aucune validité (si un avenant annexé allait en ce sens).

Sur la formulation, les remarques suivantes :

- « signer » c'est-à-dire « conclure » est chose bien différente que commencer « à exécuter »...
- Ces questions ne relèvent pas strictement de la compétence du CFA mais bien des seules parties au contrat que sont employeur et postulant(e) à l'apprentissage.

Existe-t-il un modèle officiel d'avenant (académique ou national) qui puisse nous permettre de conditionner le cerfa à la réussite aux examens des pré-requis ?

Il n'en existe pas. Ce sera à adapter au cas par cas.

Faut-il attendre les résultats des examens pour signer les contrats d'apprentissage, lorsque ceux-ci sont des pré-requis obligatoires (ex : bac pour entrer en BTS, BTS pour entrer en licence) ?

En effet, il me semble important que la date d'exécution soit postérieure à la date des résultats des examens, mais la date de signature peut-elle être antérieure (par exemple, en annotant les cerfa de "sous condition de réussite à ...") ? Cela permet de sécuriser et rassurer tout le monde (entreprises, apprentis, familles...).

Par extension, serait-il possible de rompre un contrat signé si le diplôme en pré-requis n'est finalement pas obtenu ?

Extrait d'éléments issus de la DGEFP (extrait d'un point MEDEF - DGEFP du vendredi 8 avril 2022) :

Il est possible en doit pour une entreprise de conclure un contrat d'apprentissage avec un jeune n'ayant pas encore validé le niveau de diplôme inférieur à celui qu'il compte préparer. Il faut pour cela conclure un avenant au contrat de travail (ici, au CERFA) en même temps que celui-ci et qui précise que la validité dudit contrat est conditionnée à l'obtention du diplôme pour lequel le jeune attend les résultats. La DGEFP précise qu'il serait tout de même préférable d'attendre que le jeune ait effectivement validé son diplôme pour conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec lui.

### 1.102 La clause de dédit formation dans un contrat d'apprentissage

Un contrat d'apprentissage peut-il être assorti d'une clause s'apparentant à celle dite de « dédit-formation » ? (Extrait de la lettre InfoApprentissage de la DGEFP – 16 juin 2023)

« Non. Si le corpus juridique du contrat de professionnalisation prévoit bien une interdiction d'une telle clause pour ce type de contrat (article L. 6325-15 du code du travail), le législateur ne l'a pas spécifiée pour le contrat d'apprentissage.

En droit commun, et sommairement, une clause de dédit-formation – ou tout autre clause nommée autrement, mais ayant les mêmes effets - permet éventuellement à un employeur de se voir rembourser, par le salarié dont il a fait bénéficier d'une formation au cours de son contrat de travail, une partie du coût de cette formation en cas de départ anticipé du salarié de l'entreprise dans un certain délai, ou de non-acceptation d'un CDI à la suite d'une relation contractuelle à durée déterminée.

La jurisprudence sociale fixe des conditions relativement strictes pour qu'une telle clause soit éventuellement opposable au salarié.

En matière de contrat d'apprentissage – conclu tant à durée limitée que pour la période d'apprentissage quand il est conclu dans le cadre d'un CDI -, une telle clause ne peut donc pas être introduite, tant à la conclusion initiale qu'en cours d'exécution du contrat ou de la période d'apprentissage via un avenant ».

Par conséquent, il est strictement interdit d'assortir un contrat d'apprentissage d'une clause de dédit-formation, et même si cette dernière a été déjà prévue au contrat (et même signée par le postulant à l'apprentissage), elle n'a aucune valeur et sera sanctionnée par le juge, avec l'appui de la DGEFP, juge qui la déclarera sans doute abusive et nulle en droit, et pourra assortir son appréciation de dommages-intérêts au détriment de l'employeur...

Une situation rencontrée par un apprenti : son entreprise l'oblige à rembourser des frais de la formation engagés pour passer une certification complémentaire dans le cadre de son contrat d'apprentissage,

La position du ministère du travail : il est strictement interdit d'assortir un contrat d'apprentissage d'une clause de dédit-formation, et même si cette dernière a été déjà prévue au contrat (et même signée par le postulant à l'apprentissage), elle n'a aucune valeur et sera sanctionnée par le juge, avec l'appui de la DGEFP, juge qui la déclarera sans doute abusive et nulle en droit, et pourra assortir son appréciation de dommages-intérêts au détriment de l'employeur.

### 1.103 Le cas des intermittents du spectacle

Sur le sujet des intermittents du spectacle, nous ne parvenons pas à trouver de textes réglementaires pour savoir si un intermittent du spectacle peut employer un apprenti (et s'il peut être également maître d'apprentissage).

Éléments clefs de la réponse de la DGEFP :

- « Rien ne l'interdit »...
- Toutefois, il s'agira que la partie de formation pratique (auprès du maître d'apprentissage) soit réelle et constante pour permettre l'obtention du titre ou du diplôme visé, ce qui semble peu compatible avec le caractère « intermittent » de l'activité professionnelle.
- De plus, en l'absence de textes collectifs particuliers, il s'agira que l'intermittent (qui sera donc l'employeur) remplissent les conditions réglementaires de l'article R. 6223-22 du code du travail pour pouvoir être maître d'apprentissage.
- Le statut « intermittent du spectacle » est fort particulier et complexe, et ne semble guère compatible avec l'objet même du contrat d'apprentissage qui est de permettre à l'apprenti(e), via sa formation théorique (en CFA) et pratique (en « entreprise »), d'obtenir un titre ou diplôme.

- De plus, il semble qu'il faudrait alors que l'intermittent ait la qualité d'employeur, ce qui me semble incompatible.
- A l'instar des micro-entrepreneurs, il est déconseillé de recourir à l'apprentissage dans cette branche, sauf à disposer d'une activité professionnelle « permanente » et à temps complet pendant toute la durée du contrat (et de la formation donc).

Complément apporté par l'OPCO AFDAS, délégation régionale PACA :

Nous vous confirmons qu'un intermittent du spectacle étant lui-même salarié en CDDU (contrat à durée déterminée d'usage), il n'est pas en capacité d'embaucher sous ce statut un apprenti.

Comme mentionné par la DGEFP, nous confirmons que la multiplicité de ses contrats et l'aspect non-permanent au sein des diverses entreprises pour lesquels il exerce n'est pas particulièrement recommandée pour assurer la mission de maître d'apprentissage.

Complément apporté par l'OPCO AFDAS national :

Les intermittents du spectacle sont des salariés qui ne sont pas employeurs. À ce titre, ils ne peuvent pas embaucher d'apprentis.

Il arrive parfois, de façon exceptionnelle *et que nous ne recommandons pas du tout*, qu'ils soient maîtres d'apprentissage. Ils peuvent avoir cette qualité en tant que salarié, mais il est vrai que l'aspect temporaire (CDD) de leur contrat ne permet pas de présumer d'un suivi optimal et complet d'un alternant.

**DONC :** il est fortement déconseillé qu'un intermittent du spectacle puisse employer un apprenti, voire être maître d'apprentissage.

#### 1.104 L'emploi pendant la période de recherche d'entreprise

Un aspirant apprenti en recherche d'entreprise peut-il pendant la période max de 3 mois avoir un emploi (alimentaire souvent) alors qu'il a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et qu'il est censé rechercher avec l'aide du CFA un employeur pour signer un contrat d'apprentissage ? Ces aspirants apprentis ont recours parfois à des CDD pendant les temps où les apprentis de leur promotion sont dans leurs entreprises .....

Réponse du juriste de l'OPCO EP

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle n'exclut la possibilité d'avoir un emploi à temps partiel. Mais cette possibilité est encadrée notamment lorsque la personne est demandeur d'emploi (indemnisée ou pas) ou lorsqu'elle suit un stage rémunéré par l'Etat ou la Région.

Les règles encadrant ces situations portent sur le cumul des ressources ou encore sur l'assiette des cotisations sociales dues à l'Urssaf.

Par ailleurs, il est possible pour un apprenti sans employeur de suivre un stage rémunéré par une entreprise. On peut imaginer que le stage se déroule pendant les 3 mois préalables à l'embauche en lien avec l'apprentissage du jeune.

De plus, le jeune n'est encore pas salarié, et le temps de formation n'est pas encore considéré comme du temps effectif de travail. Il n'est donc pas encore soumis au respect de la durée du travail hebdomadaire, ni à la réglementation concernant les temps de repos journalier et hebdomadaire.

Donc, il est possible d'avoir un emploi à temps partiel (de type alimentaire) en attendant de conclure un contrat d'apprentissage. Dès que le jeune aura le statut de salarié, il ne pourra plus conserver l'emploi alimentaire.

#### 1.105 Les avenants au contrat d'apprentissage

Précis sur les avenants code 33 et 35

Cas avenant code 33 : prolongation suite à échec à l'examen de l'apprenti(e)

La date d'effet de l'avenant devra s'inscrire dans la période active du contrat initial, soit au plus tard le jour de la date de fin du contrat initial.

Exemple d'un contrat initial qui se termine le 30/06/2023 : la date d'effet de l'avenant sera le 30/06/2023 au plus tard.

Cas avenant code 35 : modification de la certification préparée par l'apprenti(e)

La certification préparée est un élément essentiel du contrat d'apprentissage : une rupture d'un commun accord et la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage (code 21) sont recommandées pour modifier la certification préparée.

#### 1.106 L'éligibilité des CCP et des blocs de compétences à la certification

Les CCP d'un Titre pro sont-ils :

- considérés comme des certifications ?

- ouverts à l'apprentissage (sous réserve qu'ils répondent aux critères de durée de contrat, donc supérieur à 6 mois .... )

- éligibles au CPF ?

Réponse de la DREETS : les CCP du TP ne sont pas considérés comme des certifications. L'apprentissage doit cibler l'obtention d'un titre professionnel ou d'un diplôme.

Complément de la mission : A noter que depuis 2020, certains CQP ont cédé leur place aux Titres à finalité professionnelle afin d'ouvrir la certification professionnelle aussi bien aux candidats inscrits en formation continue qu'à ceux inscrits par la voie de l'apprentissage. [Plus de détail.](#)

Côté Ministère de l'Education nationale, les blocs de compétences qui structurent chacun des référentiels ne sont pas "sécables".

#### 1.107 Les problématiques dans la signature des contrats d'apprentissage

Nous sommes confrontés à des difficultés dans la signature des contrats d'apprentissage. En effet, malgré nos relances, alors que les entreprises doivent finaliser la conclusion du contrat d'apprentissage en les signant, certaines d'entre-elles ne le font pas. Les OPCO nous disent que les CFA sont responsables si les apprentis devaient rencontrer un problème, subir un accident, ...

Que devons-nous faire ?

Sauf erreur de ma part, et si l'entreprise ne daigne pas répondre aux sollicitations du CFA, il revient au CFA d'en informer la DDETS (le référent apprentissage). En effet, à défaut de finaliser la conclusion du contrat d'apprentissage, la situation pourrait être assimilée à du travail dissimulé et le contrat être requalifié en CDI ou CDD.

DREETS / DDETS	Prénom - Nom	Référents apprentissage	Mail
DREETS PACA	Abla BOUIDMARENE	Référente régionale apprentissage	<a href="mailto:abla.bouidmarene@dreets.gouv.fr">abla.bouidmarene@dreets.gouv.fr</a>
DDETS 04	Catherine MURATI	Chargée de développement des compétences	<a href="mailto:catherine.murati@alpes-de-haute-provence.gouv.fr">catherine.murati@alpes-de-haute-provence.gouv.fr</a>
DDETS 05	Dalila RAIS	Responsable du service ingénierie emploi	<a href="mailto:dalila.rais@hautes-alpes.gouv.fr">dalila.rais@hautes-alpes.gouv.fr</a>
DDETS 06	Jean-Alexis AUBERT	Chargé de développement des territoires	<a href="mailto:jean-alexis.aubert@alpes-maritimes.gouv.fr">jean-alexis.aubert@alpes-maritimes.gouv.fr</a>
DDETS 13	Alan SALLES	Chargée de mission de développement emploi et compétences	<a href="mailto:alan.salles@bouches-du-rhone.gouv.fr">alan.salles@bouches-du-rhone.gouv.fr</a>
DDETS 83	Carine BONNERAVE	Chargée de mission insertion jeunes	<a href="mailto:carine.bonnerave@var.gouv.fr">carine.bonnerave@var.gouv.fr</a>
DDETS 84	Fabienne RODENAS	Cheffe du service mutéco	<a href="mailto:fabienne.rodenas@vaucluse.gouv.fr">fabienne.rodenas@vaucluse.gouv.fr</a>

### 1.108 La veille sur les diplômes professionnels

Une professeure de Culture générale et Expression en BTS me questionne sur une éventuelle évolution des programmes et de l'évaluation finale de la CGE en BTS. Avez-vous des informations à ce sujet ?

[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 (1<sup>ère</sup> session : 2025).

Je me permets de vous contacter sur les conseils de (...), gestionnaire BTS à la DEC.

Il s'avère que nous ouvrons en septembre prochain le BTS COMMUNICATION en alternance par la voie de l'apprentissage.

Je sais que les jeunes doivent, dans le cadre de leur formation réaliser des activités en Relations Commerciales (épreuve de 40 min orale au BTS) dans des entreprises vendant des solutions de com. à des commanditaires (entreprises ou collectivités). Cela incorpore des compétences en prospection, négociation (...)

Permettez-moi de noter que pour le CFA (...), vous n'êtes pas référencé dans la liste des destinataires des FILS d'actualité et de mes autres communications ponctuelles.

Seules les personnes suivantes le sont : (...). Je pose l'hypothèse qu'un directeur pédagogique (comme vous l'êtes) devrait être destinataire de ce FIL. Vous me préciserez votre choix.

Ce qui suit en est peut-être la conséquence d'ailleurs, et pourrait justifier, à mon sens et si vous me le permettez, la nécessité de revoir vos process de veille en interne :

- **Une première alerte** : dans le [FIL du 19 janvier dernier](#), il était écrit :

*Rénovation du BTS Communication : L'arrêté du 19 décembre 2022 portant définition et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur « communication » (en pièce-jointe) a été publié au JORF du 29 décembre 2022.*

*Il est également disponible à partir du lien suivant : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046829242>*

*Ce document, ainsi que le rapport d'opportunité seront bientôt disponibles sur le site du [CRCM-TL](#), dans la rubrique relative à la rénovation du BTS Communication.*

*Sur le même site, un certain nombre de ressources pédagogiques destinées à illustrer les nouveaux contenus de formation ont été déposées. D'autres le seront ultérieurement.*

Or, sauf erreur de ma part, je lis dans votre message que vous faites référence à une épreuve de 40 mn à l'oral portant sur les relations commerciales qui correspond à l'ancien référentiel (daté de juin 2009).

Le nouveau référentiel du BTS communication entre en vigueur à la rentrée 2023, pour une première session d'examen en 2025.

Pour rappel également, l'une des priorités n°1 du [FIL rouge 2022-2023](#) (qui recense l'ensemble des priorités fixées à chaque CFA de la région académique PACA proposant des diplômes de l'Education nationale) est justement la veille sur les rénovations des diplômes, dont la consultation régulière du site de France compétences.

Sur la fiche dédiée au BTS communication fiche RNCP37198 (<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37198/>), il est bien fait référence au dernier arrêté. La fiche date de janvier 2023.

L'accès au référentiel peut se faire en consultant directement l'arrêté en question (lien direct : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046829242>).

(...)

### 1.109 L'accès au stage pour les jeunes sans contrat d'apprentissage

Les grands principes du partenariat noué avec la direction régionale de Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur et [beta.gouv.fr](http://beta.gouv.fr), l'incubateur de l'Etat à l'initiative de la plateforme [Immersion facilitée](#) sous le pilotage du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

#### **Principe général (extrait du site [beta.gouv.fr](http://beta.gouv.fr))**

« L'immersion professionnelle ou période de mise en situation professionnelle (PMSMP) a été créée en 2014 pour permettre à toute personne en recherche d'emploi ou tout actif occupé de vérifier qu'un métier lui convient afin de sécuriser son projet professionnel. C'est un levier puissant de retour à l'emploi utilisé par les prescripteurs pour aider les usagers à s'orienter, valider une piste professionnelle ou une formation, ou concrétiser un projet d'insertion.

Aujourd'hui, à peine 350 000 immersions professionnelles par an sont réalisées. Quand elles le sont, le bilan qui en est tiré est peu et mal capitalisé. Il est, de ce fait, souvent oublié dans la suite du parcours du bénéficiaire.

*Pourquoi si peu d'immersions ?*

Parce que les personnes qui cherchent à faire une immersion n'ont pas d'outil à leur disposition leur permettant d'identifier des entreprises où s'adresser. Et parce que le process administratif pour avoir l'accord de faire une immersion est lourd et chronophage. Les conseillers des missions locales ou de Pôle emploi demandent un délai minimal de 15 jours entre l'envoi d'une demande et la date de démarrage d'une immersion. Des prescripteurs exigent encore la transmission en mains propres du CERFA de la convention avec signatures originales des

parties et cachet de l'entreprise. Résultats, des délais très longs pour des immersions d'une durée courte, des déplacements et des abandons avant le démarrage de l'immersion.

*Pourquoi les évaluations sont si mal capitalisées ?*

Parce qu'il existe autant de formes de bilan qu'il y a de structures accompagnantes. Il s'agit, le plus souvent, d'une fiche papier à compléter et à renvoyer par mail et trop peu souvent saisi dans le dossier de la personne concernée.

*Notre service*

Mettre à disposition des acteurs de l'orientation et de l'insertion professionnelle un commun numérique, "Immersion facilitée" reposant sur deux piliers :

- la dématérialisation de la convention et, à terme, du bilan
- une base entreprises immersions construite sur un annuaire d'entreprises accueillantes, volontaires pour accueillir en immersion professionnelle sur leurs métiers. Cette base entreprise est enrichie par l'appel à des bases existantes (La Bonne Boîte ...) L'objectif est de n'avoir plus besoin d'appeler des bases complémentaires. La base est accessible grâce à un moteur de recherche et un parcours utilisateur simple incluant la mise en relation avec l'entreprise puis la demande de convention, jusqu'au démarrage de l'immersion.

*Les résultats attendus :*

Un nombre croissant d'immersions réalisées en année pleine. Une baisse significative du délai de validation : le délai moyen de validation sur Immersion Facilitée est de 48h. Une baisse significative du délai de démarrage d'une immersion : les demandes de convention sont désormais majoritairement transmises une semaine avant la date de démarrage une baisse significative du taux d'annulation ante immersion l'intégration systématique du bilan d'une immersion dans le dossier du bénéficiaire.

### **La couverture du risque AT-MP dans le cadre des PMSMP**

La délégation de prescription prévoit qu'en application de l'article L. 412-8-(11°) du code de la sécurité sociale, le risque AT-MP est toujours porté par le prescripteur de la Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), même si ce dernier en sous-traite le suivi. A ce titre, le prescripteur doit se conformer à l'ensemble des obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, tant dans le domaine de la prévention qu'en termes de paiement des cotisations, d'affiliation des bénéficiaires et de déclaration d'accident du travail. Le prescripteur devra donc se renseigner auprès de la structure d'accueil de l'existence de risques professionnels et des mesures qui sont mises en place pour les prévenir. Ces éléments sont formalisés dans le CERFA de la PMSMP : présence d'équipement individuel de sécurité et d'autres mesures de prévention. En pratique, un contact direct avec la structure d'accueil doit permettre de vérifier le sérieux de cette dernière dans ce domaine, de fixer clairement les tâches qui seront confiées au bénéficiaire et de s'assurer de la présence d'une personne responsable de l'accueil et du suivi du bénéficiaire.

### **Conditions d'âge pour pouvoir bénéficier de PMSMP**

S'agissant des jeunes mineurs, ils peuvent bénéficier d'une Immersion professionnelle sous réserve que l'organisation de celle-ci respecte le Code du Travail, avoir obtenu l'accord de son représentant légal, lequel doit être identifié sur la convention d'immersion, qu'elle soit papier ou dématérialisée via [www.immersion-facile.beta.gouv.fr](http://www.immersion-facile.beta.gouv.fr)

Puisque le code du travail autorise la signature du contrat d'apprentissage à partir de 15 ans (pour des élèves sortant de 3ème uniquement), la plateforme « Immersion facilitée » est également ouverte à cette catégorie de public. C'est d'ailleurs une tolérance faite récemment par le national dans le cadre du dispositif « Prépa-apprentissage ».

### **Protocole opérationnel régional**

- Pour les responsables des dispositifs de prépa-apprentissage : elles se déclarent directement en tant que « prescripteur » au sein de la plateforme (<https://immersion-facile.beta.gouv.fr/ajouter-prescripteur>), ce qui leur permet un accès direct à la plateforme.
- Pour les CFA de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur souhaitant bénéficier de l'accès à la plateforme nationale et permettre aux postulants à l'apprentissage sans employeur et aux rupturants en cours de cycle de formation de bénéficier d'une immersion professionnelle, via la plateforme [www.immersion-facile.beta.gouv.fr](http://www.immersion-facile.beta.gouv.fr), les CFA volontaires doivent faire acte de candidature en renseignant simplement le formulaire rapide [en cliquant ici](#). Les données à renseigner : *Raison sociale du CFA / SIRET / Département / Ville / Prénom et NOM du référent en charge du suivi des immersions / Adresse mail / Téléphone*. Ces CFA seront ensuite référencés dans le menu déroulant « Structure d'accompagnement », hors convention de délégation.

Cette solution permettrait aux CFA :

- d'être en appui des jeunes & entreprises à la création d'une convention d'immersion via la plateforme Immersion facile
- d'avoir de la visibilité sur les bilans de ces immersions à réaliser
- sans assumer le transfert de responsabilité pour les jeunes inscrits à Pôle emploi. (La saisie de l'identifiant et de l'agence de rattachement orientera la validation de l'immersion vers cette agence)

### **Prolongement (à l'étude pour 2024)**

Pour les élèves ayant 14 ans à la sortie du collège et ayant 15 ans entre le 1er septembre et le 31 décembre de l'année, le Code du travail les autorise à démarrer leur formation sous statut scolaire jusqu'à l'âge de 15 ans.

Réf article R6222-1-1 : "En application du troisième alinéa de l'article L. 6222-1, les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débuter leur formation, dans les conditions suivantes :

1° L'élève a accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;

2° L'élève est inscrit, soit dans un lycée professionnel, soit dans un centre de formation d'apprentis sous statut scolaire, pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. La formation comprend des périodes de formation en milieu professionnel, qui sont régies par les articles D. 331-3, D. 331-4 et D. 331-15 du code de l'éducation et R. 715-1 et R. 715-1-5 du code rural et de la pêche maritime".

Ce dispositif d'accès à l'apprentissage est fortement encadré à l'échelle régionale (cf la [page régionale](#) dédiée à ce sujet et [la circulaire](#) publiée dans chacun des bulletins académiques d'Aix-Marseille et de Nice).

Une réflexion est engagée avec l'incubateur beta.gouv.fr et la DGEFP pour 2024 afin d'étudier la possibilité pour les CFA de conventionner

directement avec une ou des entreprises jusqu'à la date anniversaire des 15 ans de ces postulants à l'apprentissage, via la plateforme « Immersion-facilitée ».

(Question posée par le coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique à la direction régionale de Pôle emploi)

Un postulant à l'apprentissage, dans le cadre du dispositif de prépa-apprentissage, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pourrait-il bénéficier de l'accès à la plateforme immersion-facilitée pour l'accès à des stages en entreprise ? L'inscription en mission locale constituerait-elle une condition nécessaire et suffisante ou un prescripteur en prépa-apprentissage pourrait-il y avoir un accès ? Voir d'autres structures ?

(Réponse des concepteurs d'Immersion facilitée)

Les Lauréats prépa-apprentissage sont prescripteurs de plein droit au même titre que Pôle emploi. Ils peuvent signer des PMSMP pour les candidats qu'ils accompagnent dans le cadre de prépa-apprentissage. Ils peuvent donc utiliser la plateforme Immersion Facilitée en s'inscrivant comme prescripteur.

(Question posée par le coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique à la direction régionale de Pôle emploi)

Dans la mesure où l'âge d'accès en prépa-apprentissage est abaissée à 15 ans, l'accès à la plateforme est-il toujours possible dans ce cas ?

(Réponse des concepteurs d'Immersion facilitée)

Il est possible de prescrire une PMSMP à un jeune mineur, sous réserve d'avoir l'accord de son représentant légal et que l'exécution de la période se fasse dans le respect des règles du code du travail que l'entreprise d'accueil serait tenue d'appliquer en cas d'embauche d'un mineur. La plateforme Immersion Facilitée permet de spécifier le représentant légal.

(Question posée par le coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique à la direction régionale de Pôle emploi)

Par ailleurs, un postulant à l'apprentissage sans entreprise peut démarrer sa formation en CFA dans la limite de 3 mois. Pendant cette période, il est accompagné par le CFA dans la recherche d'un employeur. Dans ce cas, le CFA pourrait-il avoir recours à la plateforme immersion-facilitée pour lui permettre de faire des stages pour l'aider à trouver un employeur ?

(Réponse des concepteurs d'Immersion facilitée)

Le CFA peut demander une délégation de prescription de PMSMP auprès de la Direction Régionale de Pôle emploi afin de pouvoir signer des PMSMP.

(Question posée par le coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique à la direction régionale de Pôle emploi)

Je me permets de vous contacter au sujet d'un apprenti ayant bénéficié du dispositif d'accès à l'apprentissage des jeunes de moins de 15 ans. Monsieur (...) a eu 15 ans le 12 octobre dernier et avait signé un contrat d'apprentissage dès le lendemain. Malheureusement, une rupture vient d'être signée d'un commun accord des parties car (...) après mure réflexion souhaite changer de voie professionnelle. Nous lui avons pris un rendez-vous au CIO (...) puis un second pour la saisie des vœux Affelnet le (...) pour une inscription au CFA (...). Afin de sécuriser son parcours, deux dates d'immersion lui sont proposés : le 27 juin pour le mini stage en plomberie et le 04 juillet pour le mini stage en métallerie.

Néanmoins, le CFA (...) n'est pas en mesure de nous délivrer de convention pour la réalisation de ses stages. De notre côté, il nous paraît également difficile de fournir un document puisque (...) est à ce jour « stagiaire de la formation professionnelle ».

Félicitations pour l'accompagnement très complet proposé à ce jeune.

Il ne peut bénéficier des mêmes outils mis en œuvre dans le cadre de l'accès à l'apprentissage des jeunes de moins de 15 ans (par exemple, la convention de stage, car valable uniquement pour les élèves de moins de 15 ans).

Cet accès au stage pour les postulants à l'apprentissage (personnes sans entreprise et pouvant démarrer leur apprentissage en CFA dans un délai maximum de 3 mois) et rupturants en cours de cycle de formation (pouvant poursuivre en CFA dans un délai maximum de 6 mois) est une question importante que j'ai prise à bras le corps et qui fait l'objet actuellement d'une demande officielle faite auprès des services de Pôle emploi. En effet, notre demande consiste à permettre de donner un accès aux CFA à la plateforme "immersion-facilitée", ce qui aurait l'avantage de simplifier les démarches de conventionnement avec l'entreprise pour des stages d'immersion.

Voici pour votre information les questions posées au service dédié à Pôle emploi :

- "Un postulant à l'apprentissage, dans le cadre du dispositif de prépa-apprentissage, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pourrait-il bénéficier de l'accès à la [plateforme immersion-facilitée](#) pour l'accès à des stages en entreprise ? L'inscription en mission locale constituerait-elle une condition nécessaire et suffisante ou un prescripteur en prépa-apprentissage pourrait-il y avoir un accès ? Voir d'autres structures ?
- Dans la mesure où l'âge d'accès en prépa-apprentissage est abaissée à 15 ans, l'accès à la plateforme est-il toujours possible dans ce cas ?
- Par ailleurs, un postulant à l'apprentissage sans entreprise peut démarrer sa formation en CFA dans la limite de 3 mois. Pendant cette période, il est accompagné par le CFA dans la recherche d'un employeur. Dans ce cas, le CFA pourrait-il avoir recours à la plateforme immersion-facilitée pour lui permettre de faire des stages pour l'aider à trouver un employeur ?
- Enfin, un apprenti après la rupture de son contrat d'apprentissage, peut poursuivre sa formation en CFA dans un délai de 6 mois max. Il est accompagné par le CFA dans la recherche d'un nouvel employeur. Dans cet autre cas, le CFA pourrait-il avoir recours à la plateforme immersion-facilitée pour lui permettre de faire des stages pour l'aider à trouver un employeur ?"

Dans l'attente des réponses à ces questions, voici mon conseil : vous rapprocher de la mission locale la plus proche, et lui permettre d'avoir accès à la plateforme "immersion-facilitée" pour l'édition de la convention de stage en question.

Vous n'hésitez pas à me confirmer la faisabilité de la démarche, dans l'attente que je puisse proposer à tous les CFA et en accord avec Pôle emploi un mode opératoire.

Nos jeunes en passerelle ont-ils le droit d'effectuer un stage en entreprise s'ils sont inscrits et couverts par une PMSMP émanant de la Mission Locale ?

La réponse est sans doute à cette adresse : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R38861>

A cette page, il est détaillé le public cible pour ces périodes d'immersion et le formulaire type qui sert de convention.



A mon sens, si ces jeunes relèvent de la mission locale, ils peuvent prétendre à ce stage mais il vous faut vous en assurer par rapport à leur statut.

#### Complément apporté à la question relative à la rupture d'un contrat d'apprentissage

Puisqu'il est admis, jusqu'à preuves du contraire, qu'un apprenti ne peut prétendre à des stages en entreprise suite à la rupture de son contrat d'apprentissage (pendant un délai max. de 6 mois), et face à des difficultés apparentes du CFA et de l'apprenti à trouver un nouvel employeur, il peut être étudié la possibilité d'ouvrir le champ des recherches à des secteurs dits connexes. Pour rappel, lors de la crise sanitaire liée au Coronavirus, cette disposition a été autorisée pour permettre aux apprenants (scolaires, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle) de poursuivre leur formation dans des entreprises maintenues en activité.

Par exemple, dans le cas de la rupture d'un contrat d'un apprenti en CAP cuisine, qui ne parvient pas à trouver un nouvel employeur en restauration en raison des difficultés liées à l'hébergement, il pourrait être envisagé d'ouvrir ses recherches dans des entreprises du secteur traiteur (comme une boucherie – charcuterie – traiteur), qui propose des plats cuisinés et une activité traiteur (service buffet ou à table). Sous réserve de l'accord de l'inspecteur de la spécialité.

Des démarches ont été faites auprès de la DGEFP et différents OPCO pour tenter de répondre à cette problématique touchant les prétendants à l'apprentissage, sans contrat et pouvant démarrer en CFA sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle dans un délai max. de 3 mois (et ceux suite à la rupture de leurs contrats d'apprentissage et basculant sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle dans un délai max. de 6 mois).

Par ailleurs, la prépa-apprentissage est un dispositif qui donne ce statut aux candidats et leur permet des immersions dans des entreprises sous la forme de stage dans le cadre de la finalisation de leur projet professionnel. De même, je pose l'hypothèse que la préparation opérationnelle à l'apprentissage portée par l'OPCO EP donne également ce même statut aux personnes inscrites dans ce dispositif, avec des immersions dans des milieux professionnels sous la forme de stage.

Une personne ayant le statut de stagiaire de la formation professionnelle dans les deux cas décrits en début de message peut-il prétendre à des stages et un CFA peut-il signer des conventions de stage avec des entreprises ? Si oui, quels modèles de convention préconisez-vous ?

Le problème à résoudre étant : que fait ce stagiaire durant les alternances en entreprise de ces camarades apprentis ? Certes, des temps lui seront consacrés pour l'accompagner dans sa recherche d'employeurs, il peut également être mis en situation professionnelle au sein du CFA mais cette situation ne peut pas s'éterniser ....

Si l'accès au stage est possible, ces stagiaires de la formation professionnelle pourraient-ils prétendre au service dématérialisé mis en place par Pôle emploi auprès des demandeurs d'emploi pour faciliter leurs stages d'immersion. Ce service met en lien le demandeur d'emploi, Pôle emploi et l'entreprise (<https://immersion-facile.beta.gouv.fr/>). La question est également posée à la DDETS 13 et au SPE PACA.

Une première réponse du juriste de l'OPCO EP basée sur une consultation de la DGEFP en date du 06/11/2020 et selon des recherches effectuées en mars 2023.

Il est rappelé qu'en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le CFA est tenu d'assurer l'ensemble de ces missions listées par le Code du travail (article L. 6231-2), plus précisément de "5° 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 ;".

En outre, selon les recherches effectuées, il est tout à fait possible pour un jeune débutant un cycle de formation en CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle d'effectuer un stage en entreprise.

Ces stages ne peuvent avoir vocation à remplacer la relation de travail avec un employeur, ni constituer une période d'essai. Le CFA doit veiller à ce que ce stage s'effectue à l'appui de la formation théorique seulement. Il ne pourra donc s'agir que de stages d'observation de courte durée.

En conclusion, les stages sont admis qu'en début de cycle de formation pendant la période de 3 mois de recherche d'un employeur et non suite à une rupture anticipée du contrat d'apprentissage.

Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le CFA ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages professionnalisants en entreprise. Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an ; toutefois, l'organisation du stage peut prévoir un ou plusieurs retours du jeune dans le CFA ou la section d'apprentissage pendant la durée du stage, dans la limite d'un trimestre. Pour chaque stage professionnalisant, une convention est signée entre le jeune ou, s'il est mineur son représentant légal, le centre de formation d'apprentis et le représentant de l'entreprise accueillant le jeune. Cette convention fixe les dates de début et de fin de stage qui est mis en œuvre selon les dispositions de l'article D. 331-15 du code de l'éducation (ou de l'article R. 715-1-5 du code rural et de la pêche maritime pour les activités qui relèvent de ce code) relatif aux périodes de formation en milieu professionnel. La convention précise également les objectifs du stage, son programme et ses modalités d'organisation. Un tuteur appartenant à l'entreprise et possédant la qualification professionnelle requise est désigné par le représentant de l'entreprise.

A 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.

La disposition mentionnée ci-dessus vise à répondre aux difficultés que rencontrent de nombreux jeunes pour trouver un employeur, en leur permettant de suivre leur formation en CFA tout en continuant à chercher une entreprise pour les accueillir.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

#### 1.110 Le droit à des congés payés supplémentaires

Je me permets de vous contacter pour une question peut-être stupide... je suis désolée par avance (...). Est ce qu'il existe un texte qui stipule que les apprentis qui passent leur examen ont droit à 5 jours de vacances pour "réviser"?

Il n'y a pas de question stupide. Ma réponse :

Dans le Guide régional Apprentissage (<https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>)

Depuis l'onglet "recherche" ou en tapant Ctrl+F

En tapant comme mot clef dans le cas de ta question : "révision"

« Magique », je tombe en page 102 sur la réponse :

« L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.

Il est à noter que ce droit accordé aux apprentis ne se cumule pas avec celui dont peuvent bénéficier les étudiants détenant un contrat de travail de droit commun, issu de l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui dispose que « Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. ».

Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

### 1.111 La mise en détention d'un apprenti

Comment faire face à la mise en détention d'un apprenti ?

Un premier principe : durant la détention ou l'incarcération, le contrat de travail est suspendu. La détention ne constitue pas un cas de force majeure de rupture du contrat et le seul motif de sa détention ne peut pas justifier un licenciement. Plus de détail sur le site du [service-public.fr](http://service-public.fr) pour connaître les conditions pour licencier un salarié en détention.

Sauf erreur ou méconnaissance de ma part, il revient à l'employeur d'entamer des démarches de licenciement, si du moins il le souhaite.

L'exclusion du CFA est également très encadrée et je ne pense pas que l'exclusion d'un apprenti en détention relève de la responsabilité du CFA.

La détention en prison, suivant la nature et les motifs de la détention, n'exclut pas la possibilité pour le jeune de suivre une formation, notamment dans les métiers de la restauration. [L'Unité pédagogique régionale de l'enseignement en milieu pénitentiaire Provence-Alpes-Côte d'Azur](#) en a la charge.

Toute personne détenue a le droit d'accéder à une formation en vue de sa réinsertion. Cette formation peut être de base (lecture, écriture, calcul), de niveau secondaire ou supérieur et peut permettre d'obtenir un diplôme (brevet, bac,...). De plus, l'obligation scolaire reste en vigueur pendant la détention et les détenus doivent disposer d'un temps minimum de cours en prison. Toute personne détenue a le droit d'accéder à une formation en vue de sa réinsertion. Cette formation peut être de base (lecture, écriture, calcul), de niveau secondaire ou supérieur et peut permettre d'obtenir un diplôme (brevet, bac,...). De plus, l'obligation scolaire reste en vigueur pendant la détention et les détenus doivent disposer d'un temps minimum de cours en prison. Pour plus de détail, voir la page dédiée sur le site du [service-public.fr](http://service-public.fr).

Complément après un échange avec le service des examens et concours du rectorat de Nice

Plusieurs alternatives peuvent être proposées :

- Dès l'instant où le juge en valide le principe, le candidat peut suivre ses épreuves sous réserve de remettre au centre d'examen une notification du juge (et permettre au chef d'établissement d'en être informé) et d'être accompagné par des forces de l'ordre ;
- Il est également possible que certaines des épreuves (notamment écrites) soient passées dans son centre de détention sous réserve que le service des examens et concours soit informé au plus tôt afin d'organiser l'ensemble ;
- Il est également possible de recourir à la session de remplacement en septembre sous réserve d'en faire la demande suffisamment tôt au service des examens (selon la même procédure que les apprentis en arrêt maladie) et d'avoir un accord du service.

Complément de la DGEFP : Il s'agit de distinguer l'incarcération suite à jugement définitif de l'incarcération provisoire en attente de jugement...

Complément de l'OPCO Atlas :

L'**incarcération** peut néanmoins constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement dès lors que sa durée est susceptible de gêner l'entreprise. En d'autres termes, un licenciement pourrait être prononcé :

- si, compte tenu de la nature des fonctions du salarié et de leur finalité, les faits, même relevant de la vie privée, ont causé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise ;
- ou si l'absence du salarié du fait de sa détention perturbe le fonctionnement du service et rend son remplacement définitif indispensable.

Tel est le cas lorsque l'**incarcération** dure près de 2 mois et demi, le salarié ayant par ailleurs omis de notifier cette absence à son employeur.

[Cass. soc., 30 avr. 1987, n° 84-42.554 : Bull. civ. V, n° 243](#)

La faute grave est constituée lorsque, postérieurement à la suspension du contrat de travail (de 8 mois) intervenue du fait de son **incarcération**, le salarié ne s'est pas présenté pour reprendre son emploi et n'a fourni aucune justification de cette situation d'absence qui durait depuis plus d'un mois.

[Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-26.751](#)

La faute grave a également été retenue à l'encontre du salarié qui, incarcéré depuis 4 jours, avait fait téléphoner à l'employeur par un tiers pour expliquer son absence par un motif fallacieux.

[Cass. soc., 31 mars 1993, n° 89-43.367](#)

Le licenciement pour faute grave d'un salarié en détention provisoire est justifié dès lors qu'il n'a effectué aucune démarche pour aviser son employeur de sa situation dans le délai d'un mois qui s'est écoulé entre son placement en garde à vue et son licenciement, qu'il n'apporte pas la preuve qu'il lui était impossible de contacter son employeur et que cette carence avait désorganisé le fonctionnement de l'entreprise.

[Cass. soc., 20 mai 2015, n° 14-10.270](#)

Un apprenti de notre UFA est actuellement en détention pour une raison que nous ignorons ; nous avons été informé via un mail par (...), Conseillère en Insertion Professionnelle de l'Association Service d'Accueil pour Mineurs Etrangers qui indiquait « simplement » : « que cet apprenti ne serait pas en mesure de reprendre les cours ainsi que son travail pour des raisons que nous ne sommes pas en mesure de vous divulguer. »

En tant qu'UFA, nous avons pris acte de cette information et nous nous sommes tournés vers (...) afin de savoir si en tant qu'employeur de cet apprenti, il avait plus d'informations et s'il avait été destinataire d'un document notifiant cette détention. L'employeur est dans la même attente que nous concernant un éventuel écrit. Il envisage de mettre fin au contrat de cet apprenti et donc de lui adresser un courrier pour un entretien préalable à son licenciement .... Il nous a réclamé en tant qu'UFA une lettre d'exclusion de l'UFA pour cet apprenti afin de s'appuyer sur cette exclusion pour fournir un motif de licenciement (...) Quelle est la procédure à suivre pour ce cas ?

Pour vous répondre, je ne suis pas juriste et je vous propose de solliciter la DREETS PACA et les juristes de la DGEFP.

Dans l'attente, votre message appelle de ma part les remarques suivantes :

- Un premier principe : durant la détention ou l'incarcération, le contrat de travail est suspendu. La détention ne constitue pas un cas de force majeure de rupture du contrat et le seul motif de sa détention ne peut pas justifier un licenciement. Plus de détail sur le site du [service-public.fr](http://service-public.fr) pour connaître les conditions pour licencier un salarié en détention.
- Les ruptures à l'initiative de l'employeur sont possibles mais fortement encadrées - voir dans le [Guide régional Apprentissage](#) (pages 110 et 111), dont à la suite d'une exclusion du CFA.
- Sauf erreur ou méconnaissance de ma part, il revient à l'employeur d'entamer des démarches de licenciement, si du moins il le souhaite. L'exclusion du CFA est également très encadrée et je ne pense pas que l'exclusion d'un apprenti en détention relève de la responsabilité du CFA.
- La détention en prison, suivant la nature et les motifs de la détention, n'exclut pas la possibilité pour le jeune de suivre une formation, notamment dans les métiers de la restauration. [L'Unité pédagogique régionale de l'enseignement en milieu pénitentiaire Provence-Alpes-Côte d'Azur](#) en a la charge.
- Toute personne détenue a le droit d'accéder à une formation en vue de sa réinsertion. Cette formation peut être de base (lecture, écriture, calcul), de niveau secondaire ou supérieur et peut permettre d'obtenir un diplôme (brevet, bac,...). De plus, l'obligation scolaire reste en vigueur pendant la détention et les détenus doivent disposer d'un temps minimum de cours en prison. Toute personne détenue a le droit d'accéder à une formation en vue de sa réinsertion. Cette formation peut être de base (lecture, écriture, calcul), de niveau secondaire ou supérieur et peut permettre d'obtenir un diplôme (brevet, bac,...). De plus, l'obligation scolaire reste en vigueur pendant la détention et les détenus doivent disposer d'un temps minimum de cours en prison. Pour plus de détail, voir la page dédiée sur le site du [service-public.fr](http://service-public.fr).

Vous trouverez ci-joint un signalement suite à l'incarcération d'un de nos apprentis inscrit aux épreuves d'examen du BCP (...). Il sera toujours incarcéré lors des épreuves de juin 2023 et celles de remplacement en septembre.

Nous n'avons pas désinscrit le candidat aux épreuves lors de la première phase (au plus tard le 15/02) car nous attendions d'avoir plus d'éléments sur sa situation (temps d'incarcération) et nous échangeons avec le service éducatif de la prison pour envisager éventuellement une continuité pédagogique voire des aménagements pour les épreuves d'examen.

Cependant, compte-tenu des absences déjà effectives et à venir, de la rupture de contrat et de la complexité pour l'organisation des épreuves pratiques, vous trouverez donc notre signalement en PJ.

Je note la complexité de la situation et les précautions prises. Je vous remercie dans tous les cas de la démarche faite auprès du service des examens et concours qui jugera ce qu'il est en capacité de faire d'un point de vue réglementaire.

Pour rappel et si besoin :

- Un premier principe : durant la détention ou l'incarcération, le contrat de travail est suspendu. La détention ne constitue pas un cas de force majeure de rupture du contrat et le seul motif de sa détention ne peut pas justifier un licenciement. Plus de détail sur le site du [service-public.fr](http://service-public.fr) pour connaître les conditions pour licencier un salarié en détention.
- La détention en prison, suivant la nature et les motifs de la détention, n'exclut pas en effet la possibilité pour le jeune de suivre une formation. [L'Unité pédagogique régionale de l'enseignement en milieu pénitentiaire Provence-Alpes-Côte d'Azur](#) en a la charge.
- Toute personne détenue a le droit d'accéder à une formation en vue de sa réinsertion. Cette formation peut être de base (lecture, écriture, calcul), de niveau secondaire ou supérieur et peut permettre d'obtenir un diplôme (brevet, bac,...). De plus, l'obligation scolaire reste en vigueur pendant la détention et les détenus doivent disposer d'un temps minimum de cours en prison. Pour plus de détail, voir la page dédiée sur le site du [service-public.fr](http://service-public.fr).

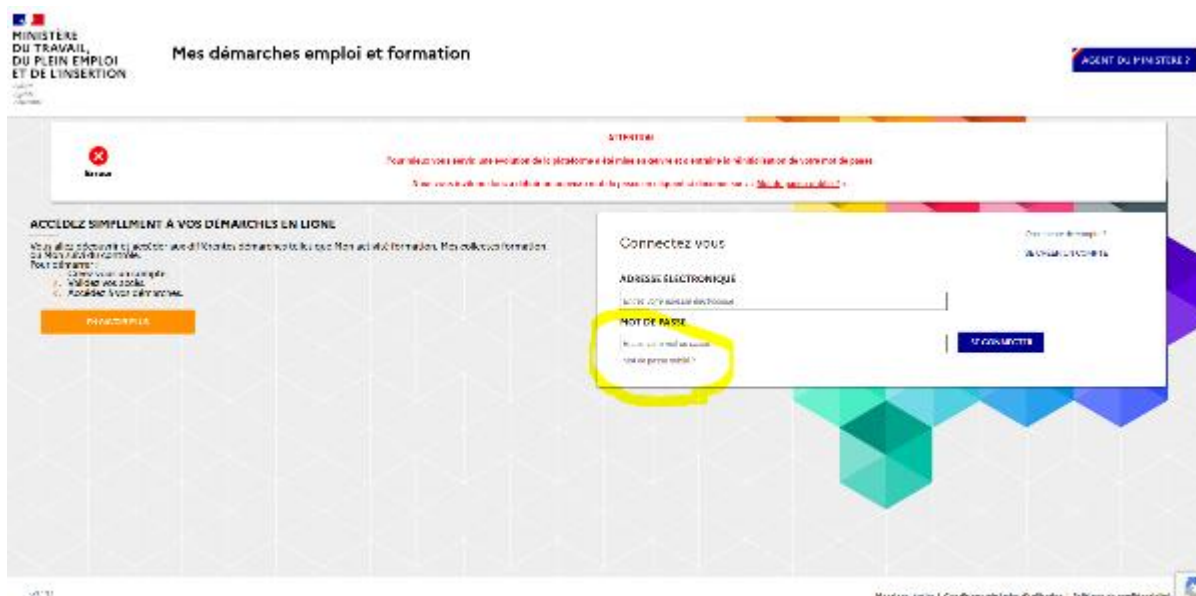
#### 1.112 [La connexion à la plateforme mesdemarches.emploi.gouv.fr](https://mesdemarches.emploi.gouv.fr)

Nous avons un problème de connexion à plateforme : <https://mesdemarches.emploi.gouv.fr/> suite à la mise à jour de leur système. J'aurais besoin d'un contact du service technique ou autre, pour m'aider.

(Réponse apportée par la DGEFP sollicitée)

Suite à la maintenance du portail Mes démarches, vous avez besoin de réinitialiser votre mot de passe afin d'accéder aux applications.

Nous vous invitons donc à définir un nouveau mot de passe en cliquant sur la mention « mot de passe oublié ? »



Une assistance est à votre disposition via le [portail de l'assistance](#) ou composer le numéro vert 0 805 032 430  
[Portail de l'assistance - Projet de services \(emploi.gouv.fr\)](#)

### 1.113 L'arrêt de travail

Un apprenti est en arrêt de travail. Le médecin a prescrit : « un temps partiel / travail aménagement pour raison médicale » du 19/08/2023 au 16/11/2023. L'entreprise compte par conséquent la faire travailler à mi-temps avec aménagement de poste, mais quid au niveau du CFA ? Est-il possible de maintenir l'accueil au CFA et sous quelles conditions ? Le CFA doit-il demander d'autres documents au médecin ? Faut-il organiser le parcours de formation selon les mêmes modalités qu'en entreprise ? »

Nous avons écrit précédemment s'agissant des arrêts de travail et en lien avec la DGEFP les éléments suivants :

*Quand un apprenti est en arrêt de travail, il peut assister aux cours théoriques et/ou aux examens sous les conditions suivantes :*

- *Préalablement à la venue de l'apprenti, le CFA doit disposer d'une copie écrite de l'attestation qui l'autorise à assister aux cours théoriques au CFA et/ou aux examens du médecin-conseil de la CPAM dont l'apprenti dépend.*
- *Si ce médecin-conseil ne veut pas la délivrer, la CPAM concernée doit produire un écrit (dont le CFA doit disposer d'une copie préalablement à la venue de l'apprenti). Dans ce cas, le médecin ayant délivré l'arrêt de travail peut délivrer cette attestation. Dans cette situation, le CFA doit disposer de deux documents : la copie du refus de la CPAM et l'attestation du médecin ayant délivré l'arrêt de travail.*
- *Attention : l'attestation peut être « parcellaire », c'est-à-dire interdire certaines activités (par exemple, la formation sur un plateau technique au CFA).*
- *Sauf à détenir copie de ces écrits, l'apprenti ne doit pas être accepté dans l'enceinte du CFA.*
- *Enfin, étant en « arrêt », l'apprenti suivant les cours ou passant les examens dans cette hypothèse n'a pas à être rémunéré par son employeur à ce titre ; ce dernier ne peut cependant pas s'opposer au suivi des cours quand il est autorisé dans les règles précitées*

Sans oublier cet extrait :

*« Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) ».*

*Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).*

Mais, dans le cas présent, la DGEFP indique que la situation ne semble pas « comparable » aux précédentes positions...

*Car s'il s'agit d'une prescription du **médecin du travail**, il convient « de suivre ces prescriptions à la lettre, et ce tant celles concernant les périodes de formation pratique en entreprise que théoriques en organismes de formation. C'est d'ailleurs une des rares exceptions où le contrat d'apprentissage pourra alors s'exécuter à temps incomplet.*

*Les prescriptions des « autres » médecins (traitant, de la CPAM) sont sans effets contractuels au regard de celles du médecin du travail, sauf à ce qu'un conflit (de compétences, voire de prescriptions) soit tranché de manière souveraine par le juge compétent pour ce faire ».*

Sous quelle(s) condition(s) un apprenti peut-il poursuivre sa formation quand il est en arrêt de travail ?

(Réponse de la DGEFP)

Quand un apprenti est en arrêt de travail, il peut assister aux cours théoriques et/ou aux examens sous les conditions suivantes :

- *Préalablement à la venue de l'apprenti, le CFA doit disposer d'une copie écrite de l'attestation qui l'autorise à assister aux cours théoriques au CFA et/ou aux examens du médecin-conseil de la CPAM dont l'apprenti dépend.*
- *Si ce médecin-conseil ne veut pas la délivrer, la CPAM concernée doit produire un écrit (dont le CFA doit disposer d'une copie préalablement à la venue de l'apprenti). Dans ce cas, le médecin ayant délivré l'arrêt*

de travail peut délivrer cette attestation. Dans cette situation, le CFA doit disposer de deux documents : la copie du refus de la CPAM et l'attestation du médecin ayant délivré l'arrêt de travail.

- Attention : l'attestation peut être « parcellaire », c'est-à-dire interdire certaines activités (par exemple, la formation sur un plateau technique au CFA).
- Sauf à détenir copie de ces écrits, l'apprenti ne doit pas être accepté dans l'enceinte du CFA.
- Enfin, étant en « arrêt », l'apprenti suivant les cours ou passant les examens dans cette hypothèse n'a pas à être rémunéré par son employeur à ce titre ; ce dernier ne peut cependant pas s'opposer au suivi des cours quand il est autorisé dans les règles précitées

Dans le cas d'un apprenti en arrêt de travail, est-ce le médecin prescripteur de l'arrêt de travail (comme j'ai pu le lire sur le forum Ameli) ou bien un médecin de la CPAM qui peut l'autoriser à suivre les cours théoriques au CFA et bien sur le dispenser des travaux pratiques et cours d'EPS ?

Et à partir de quelle période/durée un arrêt de travail est considéré longue durée ?

« Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) ». Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Le site du [service-public.fr](#) complète utilement ces éléments :

"Un salarié en arrêt de travail peut suivre une formation [Cela vaut également pour un apprenti]. Mais pour cela, il doit obtenir l'accord de son médecin. Il doit s'agir de l'une des formations suivantes :

- Actions de formation (elles permettent d'atteindre un objectif professionnel)
- [Bilan de compétences](#)
- Actions permettant de faire [valider les acquis de l'expérience \(VAE\)](#)
- Actions de formation par apprentissage

Il peut également s'agir de suivre des actions auxquelles la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) participe. Il s'agit des actions liées à l'évaluation, l'accompagnement, l'information et le conseil.

Exemple : Les actions d'accompagnement comprennent **notamment** l'essai encadré. Cet essai permet au bénéficiaire, d'évaluer, pendant l'arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.

Le salarié doit se rendre chez son médecin traitant pour obtenir son accord écrit. Le salarié doit ensuite **transmettre cet accord par courrier à sa CPAM : CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie**, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. La durée de la formation doit être compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail pour que la CPAM donne son accord. Ensuite, cet accord est transmis au salarié et à l'employeur. Le salarié continue de percevoir les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale tout le temps qu'il est en formation.

À savoir : Le contrat de travail du salarié est [suspendu](#) pendant les périodes au cours desquelles le salarié en arrêt de travail bénéficie d'une formation. Ainsi, par exemple, à son retour dans l'entreprise, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente".

Sauf erreur de ma part, la notion de "longue durée" ou "longue maladie" ne s'applique pas dans le cas d'un apprenti car elle prend notamment en compte la durée de l'ancienneté dans l'entreprise. Et dans le cas d'un apprenti ...

Pour votre information, donc hors apprentissage, le site du [service-public.fr](#) précise : "Si vous souffrez d'une ALD : Maladie grave et/ou chronique ouvrant droit à une prise en charge à 100 % par l'assurance maladie. Exemples : diabète, cancer, mucoviscidose, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH), les IJ sont versées pendant 3 ans. Un nouveau délai de 3 ans est ouvert si vous avez travaillé pendant au moins 1 an. Si, au bout de 3 ans, vous êtes de nouveau en arrêt maladie alors que vous avez travaillé moins d'une année, vous pouvez être indemnisé si vous avez reçu moins de 12 mois d'IJ sur la période de 3 ans".

#### 1.114 [La direction d'un CFA](#)

Concernant la direction du CFA et la fin de mission de (...) sur cette activité : il nous faut en avertir son employeur et les OPCO. Il n'y a donc plus de démarches à accomplir ni dossier à monter vers un organisme ou une administration pour la poursuite de cette mission par une autre personne ?

S'agissant du départ de tout directeur d'un CFA, je rappelle ces éléments extraits du [Guide régional Apprentissage](#) (Précis sur la direction d'un CFA) :

« Chaque CFA a un directeur qui est chargé de la mise en œuvre des missions et obligations du CFA. Le choix du directeur du CFA est libre, il n'est plus contraint par des conditions précédemment requises en termes de niveau de formation et de durée d'expérience. La distinction préalablement existante entre directeur d'organisme de formation et directeur de CFA n'a plus lieu d'être. Référence : Article R. 6231-1 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 34 et 35).

Mis à part les informations à vos principaux partenaires, dont les financeurs, et sauf erreur de ma part, je ne vois pas la nécessité réglementaire de démarche administrative complémentaire. Hormis tout de même les mises à jour des données de vos immatriculations auprès de la DREETS PACA et du Rectorat d'Aix-Marseille, si du moins votre directrice était nommée indiquée.

#### 1.115 [La formation en entreprise](#)

Je rencontre des difficultés avec un employeur qui a prévu de laisser une apprentie seule durant une période de 15 jours. L'apprentie est actuellement en BTS M.E.C.P.

Ayant eu connaissance de cet élément, j'ai alerté l'employeur sur le fait que l'apprentie ne se substituait pas à un salarié et que les apprenties impérativement exercer sous tutelle.

L'employeur souligne le fait que l'apprentie est titulaire d'un CAP Esthétique et d'un BAC PRO Esthétique, et donc, diplômée. Est-ce que mon raisonnement est erroné ? Sur quels éléments juridiques puis-je m'appuyer ?

### Principes généraux : le rappel des textes

Un contrat d'apprentissage n'est pas un contrat de travail commun, et dans tous les cas ne peut pas se confondre avec un contrat de travail classique qui lie un employeur à un salarié. C'est un contrat de formation en alternance avec une réglementation spécifique et protectrice.

Article L6221-1 du code du travail	Le contrat d'apprentissage est un <b>contrat de travail de type particulier</b> conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.
Article L6223-4	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
Article L6223-7	L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Un employeur d'un apprenti qui ne respecterait pas ces principes pourrait encourir des suites pénales et la situation assimilée à du travail dissimulé et être requalifié en contrat de travail de droit commun (CDI).

Au-delà des articles du Code du travail, il est souvent utile de prendre appui sur le référentiel du diplôme. Il est indiqué dans ce référentiel : « Les objectifs pédagogiques sont identiques à ceux établis pour les candidats en voie scolaire.

L'implication de l'étudiant, de l'entreprise et de l'équipe pédagogique est garante de la qualité du stage :

- l'étudiant choisit l'entreprise en fonction de son projet professionnel, puis définit avec l'entreprise et l'équipe pédagogique les objectifs et la nature de ses activités, **son degré d'autonomie** ;
- l'entreprise d'accueil propose des activités en adéquation avec le niveau d'exigence du diplôme et **s'engage sur l'accompagnement effectif par le maître de stage** ;
- l'équipe pédagogique encadre, conseille le stagiaire, met en cohérence et articule les différentes modalités d'appropriation des compétences et des savoirs ».

Dans la partie « Encadrement du stagiaire » : « Pour chaque stage, les objectifs et les activités sont déterminés et contractualisés entre l'étudiant, les professionnels de l'entreprise et l'équipe enseignante. L'équipe pédagogique est chargée d'assurer le suivi et l'encadrement de chaque étudiant. Un professeur tuteur suit un ou plusieurs stagiaire(s). Une étroite collaboration avec les maîtres de stage est nécessaire. Elle prend la forme de visites sur le terrain qui permettent d'apprécier le travail effectué et l'implication de l'étudiant ».

### Au-delà, les risques encourus en matière de santé et de sécurité

L'employeur doit impérativement garantir la santé et la sécurité de tous ses employés. Par conséquent, l'employé ne doit confier à l'apprenti que des activités ou des travaux conformes au programme de formation co-construit avec le CFA. Par principe, le maître d'apprentissage doit toujours être présent, car il est le garant de la formation pratique de son apprenti. À n'importe quel moment, l'apprenti ne peut être laissé seul.

Sur ce point, le « [Précis de l'apprentissage](#) » du Ministère du travail précise qu' « il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur ».

Cette position ne peut souffrir d'aucune réserve dans le cas d'un apprenti mineur. Pour rappel, plusieurs contrôles conjoints avec des inspecteurs du travail des DDETS du Var et des Alpes-Maritimes ont conduit à des alertes co-signés par le DREETS et le Secrétaire général de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur auprès des entreprises du secteur de l'esthétique et des CFA.

Les situations où il est explicitement interdit de laisser seul un apprenti ou bien où il est nécessaire de prévoir un dispositif d'accompagnement spécifique sont les suivantes, notamment concernant les soins « homme » :

- Pas d'élève mineure seule en cabine avec un homme ;
- Pour les élèves majeures, celles-ci doivent être volontaires et accompagnées en phase d'apprentissage.

Dans les autres cas, la vigilance doit par ailleurs être appelée sur toute situation dans laquelle l'apprenti(e) pourrait se trouver isolé(e) et les mesures appropriées de prévention doivent être prises en conséquences.

### Le travail en autonomie des apprentis est-il alors possible ?

Le travail en autonomie peut être, par principe, proposé aux apprentis préalablement formés et en capacité d'assumer l'exercice plein et entier d'activités professionnelles cibles. Ce sont d'ailleurs des aléas qui, en matière de didactique professionnelle, participent à la construction des compétences et à la professionnalité des apprentis.

Pour rappel, le référentiel du BTS MECP indique dans la partie « Actions professionnelles » :

#### « 1. Objectifs

Les actions développées pendant le temps de formation permettent aux étudiants :

- de conforter leur orientation professionnelle,
- **de développer l'esprit d'équipe, l'initiative, l'autonomie et le sens des responsabilités** ».

Mais l'autonomie ne signifie pas pour autant absence du maître d'apprentissage. Et il s'agira sans doute pour l'employeur de définir très précisément en concertation avec le CFA, les conditions qui pourraient permettre, dans un cadre de formation sécurisé, un travail en autonomie des apprentis (Quelles activités cibles ? Quelles formations préalables et preuves attestant la possibilité de proposer certaines activités en autonomie ? Quelles modalités de suivi par le maître d'apprentissage ? Quelles procédures mises en place dans le cas de problématiques rencontrées ? L'ensemble est-il accepté par l'apprenti et le CFA ?).

Si le maître d'apprentissage ne devait pas être présent tout au long de cette formation, rappelons-nous qu'il existe aussi la possibilité pour un employeur de désigner non pas un maître d'apprentissage, mais un équipe tutorale.

En cas d'accident de l'apprenti, les responsabilités civile et pénale de l'employeur pourraient être invoquées, et il importe de définir très précisément les conditions dans lesquelles l'apprenti pourrait être conduit à travailler en autonomie ...

Dans tous les cas, un employeur ne peut « laisser une apprentie seule durant une période de 15 jours » au prétexte qu'elle soit « titulaire d'un CAP Esthétique et d'un BAC PRO Esthétique, et donc, diplômée ».

En complément, extrait de l'[Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications](#) : « Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au rôle du tuteur et de maître d'apprentissage. Cette fonction obligatoire est de nature à assurer une meilleure efficacité et à accroître la qualité des formations et des actions conduites et menées avec l'alternant (...)

Article 8.2 Rôle et missions du maître d'apprentissage

Chaque salarié en contrat d'apprentissage doit être suivi par un tuteur, appelé maître d'apprentissage, choisi par l'employeur parmi les personnes qualifiées de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage qui est directement responsable de la formation de l'apprenti, contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre d'apprentis.

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience d'au moins 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnel. Il doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard du ou des salariés dont il assure l'accompagnement et le suivi.

Le maître d'apprentissage a notamment pour mission :

- d'accueillir, d'accompagner, d'informer, d'aider l'apprenti et de s'assurer de son intégration ;
- d'organiser l'activité de l'apprenti dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- de participer à l'évaluation et au suivi de la formation professionnelle et d'assurer le suivi avec le CFA ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 6223-8 du code du travail](#), il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de la formation lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

#### 1.116 Les modifications à faire dans le CERFA suite à des changements dans le parcours de formation



**Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'une communication à l'OPCO.**

**Suivant le type de modification, cette communication fait l'objet d'un avenant signé et transmis à l'opérateur de compétences pour dépôt dans les mêmes conditions que le dépôt du contrat initial.**

#### Les différentes modifications du contrat pouvant donner lieu à un avenant

- **31** Modification de la situation juridique de l'employeur (**changement de SIREN**)
- **32** Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier
- **33** Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti
- **34** Prolongation du contrat suite à l'obtention de la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé
- **35** Modification du diplôme préparé par l'apprenti
- **36** Autres changements (changement de maître d'apprentissage, de durée de travail hebdomadaire, réduction de durée)
- **37** Modification du lieu d'exécution du contrat (**changement de SIRET**)

Toutefois, un OPCO précise : « Un(e) apprenti(e) qui souhaite changer de diplôme ou de titre préparé en cours de contrat (avec changement ou non de CFA) tout en restant chez le même employeur doit conclure un nouveau contrat d'apprentissage.

L'article D6224-5 du Code du travail précise que "toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à l'Opérateur de Compétences pour dépôt". Toutefois, le titre ou diplôme préparé en apprentissage ne constitue pas un élément essentiel du contrat d'apprentissage mais son objet même ».

Il n'est pas possible d'établir un avenant dès lors où l'apprenti(e) n'a pas encore terminé sa première année, cf. article L6222-22-1 du code du travail

"Un(e) apprenti(e) engagé(e) dans la préparation d'un diplôme ou titre professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel".

Il convient donc de rompre le contrat d'apprentissage en cours par rupture d'un commun accord à envoyer par mail pour traitement et de contractualiser un nouveau contrat pour le nouveau diplôme ou titre préparé avec un code "type de contrat" 21 sans oublier de noter le numéro DGEFP du précédent contrat".

Complément d'un OPCO (mobilités) : Le changement de formation/diplôme doit se faire dans le tout début du contrat normalement dans les 3 à 4 mois. Dans ce délai, tout changement de formation nécessite un avenant code 35 accompagné de la nouvelle convention de formation. Ce changement n'a pas d'impact sur les aides accordées à l'employeur.

Au-delà des 4 mois, il convient alors de rompre le contrat pour en faire un nouveau sur la nouvelle formation, même si c'est avec la même entreprise.

### 1.117 L'annulation d'une session de formation en apprentissage

Je vous sollicite, car j'ai une question, dont je n'arrive pas à trouver la réponse sur les différents documents, ainsi que sur le net.

Un CFA qui a prévu une session de formation en apprentissage, peut-il annuler la formation 1 mois voire 15 jours avant le début de formation prévu ? Y-a-t-il une procédure, règle ? En imaginant qu'il y ait des inscrits, comment cela se passe-t-il ?

A ma connaissance, il n'existe pas de texte réglementaire en la matière.

Indépendamment du fait que cette situation devrait être une solution extrême, après l'étude de toutes les autres alternatives possibles .... au titre du CERFA, vous êtes en tant que CFA engagé contractuellement vis à vis des apprentis inscrits. Le cas échéant, il vous revient, dans le cadre de l'article [L6231-2](#) d'accompagner ces apprentis dans la recherche d'un autre CFA proposant la formation et susceptible de pouvoir les accueillir. Et de procéder à des avenants des contrats d'apprentissage, dans la partie "Le contrat" - 37 : Modification du lieu d'exécution du contrat, dès que le lien avec un autre CFA est confirmé.

Aucun apprenti ne peut être laissé sans solution.

### 1.118 Les droits et obligations de l'employeur en périodes de fêtes

Extrait d'une publication de [l'Echo du Mardi](#) (source : Editions Tissot) – décembre 2022

#### **La consommation d'alcool est-elle autorisée lors d'un pot ou repas de fin d'année ?**

Oui, à deux conditions :

- Elle n'est pas interdite sur le lieu de travail mais reste toutefois restreinte à une liste limitative de boissons alcoolisées : le vin, le cidre, la bière et le poiré ;
- L'employeur est responsable de la sécurité de ses salariés pendant et après l'évènement sur le plan civil comme sur le plan pénal. Il est donc chargé de prendre toutes mesures permettant d'assurer la sécurité et de préserver la santé des salariés.

Sur le lieu de travail, la survenance d'un accident en lien avec l'état d'ébriété expose l'employeur à la qualification d'accident du travail, voire à la faute inexcusable de l'employeur (permettant à la victime ou à ses ayants droit de prétendre à une réparation intégrale du préjudice). Et ce, même si le salarié a commis une faute en consommant des boissons non autorisées.

De même, si au retour de cette réunion festive, un salarié alcoolisé est victime d'un accident de la route, la qualification d'accident de trajet pourra également être recherchée.

Si cet événement est organisé en dehors des heures de travail, l'employeur reste malgré tout responsable de la sécurité de ses salariés, à partir du moment où c'est lui qui a organisé l'évènement.

Plusieurs solutions peuvent donc être mises en place :

- L'employeur peut interdire dans le règlement intérieur la consommation d'alcool sur le lieu de travail, à condition que cette interdiction soit proportionnée au but recherché. En effet, il n'est pas possible d'interdire l'alcool de façon absolue, sans raison particulière.
- Les autres solutions relèvent surtout du bon sens. Il est ainsi fortement conseillé d'interdire la consommation d'alcool en libre-service, de restreindre la quantité de bouteilles disponibles et surtout de faire en sorte que les salariés alcoolisés ne prennent pas le volant (prévoir des transports en commun, demander au salarié de remettre ses clés de voiture, désigner des chauffeurs volontaires, etc.).

Par ailleurs, le salarié est, lui aussi, soumis à une obligation de sécurité et doit respecter les règles prévues par le règlement intérieur. Ainsi, son état d'ébriété sur le lieu de travail constitue une faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction (y compris s'il a consommé de l'alcool dans le cadre de sa vie personnelle).

Attention : Le salarié peut refuser de participer à des événements où l'alcool et les pratiques prônées par l'employeur entraînent certaines dérives. Cela relève de la liberté d'expression et d'opinion du salarié.

#### **En l'absence de CSE, l'employeur peut-il offrir à ses salariés des cadeaux ou bons d'achat ?**

Oui, et ils peuvent même être exonérés de cotisations sociales sous certaines conditions :

- Les cadeaux et bons d'achat ne doivent pas être obligatoires : il faut qu'ils soient vraiment offerts par l'employeur. Autrement dit, il ne faut pas qu'il s'agisse d'une obligation dont il s'acquitte en vertu, par exemple, de la convention collective, d'une disposition du contrat de travail ou encore d'un usage.



- Leur attribution ne doit pas non plus être discriminatoire : ils doivent être offerts à tous les salariés, ou à une catégorie de salariés. On ne peut pas les priver de cet avantage pour une raison jugée subjective (âge, origine, sexe, appartenance syndicale, participation à une grève, ou pour les sanctionner indirectement (arrêts maladie trop nombreux, retards répétés, etc.).
- Le bon d'achat doit permettre l'accès à des biens déterminés en fonction de l'évènement : un bon d'achat offert pour le Noël des enfants sera limité à des jouets, livres, vêtements, ...et ne pourra pas être utilisé pour payer ses courses alimentaires.
- Enfin, leur montant ne doit pas excéder 171 € en 2022 (5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale). Pour Noël, ce seuil s'applique par salarié et par enfant.

### **L'employeur peut-il imposer la fermeture de l'entreprise pendant les fêtes de fin d'année ?**

Oui, et elle est assez simple à mettre en œuvre. Il n'est en effet pas nécessaire d'obtenir l'accord des salariés mais simplement de les informer et de consulter le CSE, s'il existe.

Attention : les jours de fermeture ne sont pas indemnisés pour les salariés les plus récemment arrivés, qui n'auront pas forcément acquis assez de jours de congés pour faire face à cette fermeture. Sauf dispositions contraires de la convention ou de l'accord collectif applicable à l'entreprise.

En pratique, ils seront donc contraints de poser un congé sans solde, ou de prendre leurs congés de manière anticipée.

La convention d'assurance chômage prévoit pour eux une aide pour congés non payés, destinée aux salariés qui percevaient, avant de reprendre un emploi, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou l'allocation de solidarité spécifique. Cette aide est accordée sous conditions et doit être demandée exclusivement par le salarié à l'agence Pôle Emploi dont il dépendait. L'employeur doit fournir une attestation au salarié pour Pôle Emploi justifiant de la fermeture de l'entreprise et de la durée pendant laquelle il se trouvera privé de salaire.

### 1.119 La durée d'un contrat d'apprentissage

Peut-on signer un contrat d'apprentissage en 3 ans pour un diplôme de baccalauréat professionnel ?

Par principe, la durée du contrat d'apprentissage (quand il est conclu à durée limitée) ou de la période d'apprentissage (quand il est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée) est égale à celle du cycle de formation théorique suivi.

*Code du travail 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 ».

La durée d'un cycle de formation préparant au baccalauréat professionnel étant de 3 ans, dans les cas les plus courants le contrat d'apprentissage sera donc signé pour 3 ans.

Il faut noter que cette durée étant parfois un frein côté entreprise pour le recrutement d'un apprenti, il arrive que les contrats d'apprentissage soient signés pour des durées plus réduites et dans le cas de mixité de parcours ou pour des profils de candidats particuliers, par exemple :

- D'un an pour des titulaires d'un diplôme égal (dans la même famille de métiers voire une spécialité professionnelle proche) ou supérieur, avec une entrée en terminale bac pro, mais également pour des apprentis ayant commencé leur cycle de formation sous le statut scolaire. (2<sup>nd</sup>e et 1<sup>ère</sup>),
- De deux ans pour des titulaires d'un diplôme égal (mais dans une autre famille de métiers), mais également pour des apprentis ayant commencé leur cycle de formation sous le statut scolaire (2<sup>nd</sup>e).

Ces durées sont bien entendu à déterminer après un positionnement pédagogique et la prise en compte du niveau initial, des compétences acquises et de l'expérience professionnelle de chaque candidat à l'apprentissage.

### 1.120 Nombre maximal d'apprentis

Y a-t-il un plafond maximum de stagiaires et/ou apprentis dans une entreprise à partir du moment où le maximum de stagiaires par maître d'apprentissage (2) est parfaitement respecté ainsi que l'inexpérience et l'équivalence en terme de diplôme du tuteur ou du maître d'apprentissage l'est aussi ?

Notre demande portait sur le nombre de stagiaires autorisés au sein de notre entreprise de restauration, et si un arrêté de l'autorité académique, visant à augmenter légèrement ce nombre, existait dans la région.

Vous pouvez également nous reconfirmer le nombre d'apprentis que nous pouvons accueillir.

(Réponse partagée avec Karen Henry-Buratti, inspectrice de l'éducation nationale économie gestion, en charge du suivi de la filière hôtellerie – restauration)

Je vous apporte les réponses suivantes :

- **le nombre maximum de stagiaires par entreprise est défini dans l'article R124-10 du Code de l'éducation, voir le point 1 dans le cas de votre entreprise** (lien : [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000031392036](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031392036))

Création DÉCRET n°2015-1359 du 26 octobre 2015 - art. 1

"Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile dans l'organisme d'accueil doté de la personnalité morale ne peut excéder :

1° 15 % de l'effectif arrondis à l'entier supérieur pour les organismes d'accueil dont l'effectif est supérieur ou égal à vingt ;

2° Trois stagiaires, pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur à vingt".

Pour le calcul du nombre de stagiaires :

L'effectif à prendre en compte est, selon le Code de l'éducation, égal :

1° Au nombre des personnes physiques employées dans l'organisme d'accueil au dernier jour du mois civil précédant la période sur laquelle est appréciée la condition ;

2° A la moyenne sur les douze mois précédents du nombre des personnes mentionnées au 1°, si elle est supérieure au nombre mentionné au 1°.

Ces dispositions prévoient la prise en compte de toutes les personnes « employées dans l'organisme » sans autre précision. Convient-il d'y inclure les seules personnes titulaires d'un contrat de travail, quel qu'en soit la nature, ou également toutes les personnes présentes, comme celles mises à disposition de l'entreprise ? Le décret ne précise pas non plus comment doivent être décomptés les travailleurs à temps partiel et les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

**Seule une réponse ministérielle apporte la réponse suivante :**

**Doit être inclus dans l'effectif pour le calcul du plafond de stagiaires, l'ensemble des personnes physiques employées dans l'organisme, qu'elles soient rémunérées par celui-ci ou par un autre employeur, quelles que soient leur quotité de travail ou leur durée de présence dans l'entreprise. Cette méthode de calcul de l'effectif aboutit à un résultat plus important qu'en application des règles prévues aux articles L.1111-2 et 3 du Code du travail et n'a pas encore fait l'objet d'une validation par l'administration ou le juge.**

**En cas de doute, il est possible d'avoir une validation de sa situation via la procédure du rescrit social. Cependant, un décret d'application est en attente.**

Une information complémentaire : Sur le site de la Région Sud, une aide financière existe : <https://www.maregionsud.fr/toutes-vos-aides/detail/dispositif-jeunes-en-stage>

Sources :

Les règles pour les stagiaires : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F20559> et/ou <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/professionnels/stages-obligations-employeur>

Articles R. 124-10 et R. 124-12 du code de l'éducation

Loi 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance, article 21 IV, instaurant l'article R. 124-8-1 du Code de l'éducation

Rép. Bonhomme : Sén. 5-7-2018 n° 338 : <https://www.senat.fr/questions/base/2017/qSEQ170700338.html>

En conséquence, dans le cas d'une société composée de plusieurs établissements qui n'ont pas de personnalité morale propre, le plafond de stagiaires autorisé ne s'apprécie pas établissement par établissement, mais au regard de l'effectif global de la société, c'est-à-dire tous établissements confondus. Concernant enfin la notion d'« effectif », celle-ci renvoie selon l'article R. 124-12 du code de l'éducation issu du décret du 26 octobre 2015 aux « personnes physiques employées dans l'organisme d'accueil ». Est par conséquent inclus dans l'effectif pour le calcul du plafond de stagiaires, l'ensemble des personnes physiques employées dans l'organisme, qu'elles soient rémunérées par ledit organisme ou par un autre employeur, quelles que soient leur quotité de travail ou leur durée de présence dans l'entreprise.

- **le nombre maximum d'apprentis est fixé dans l'article R 6223-22 du Code du travail, soit au maximum 2 apprentis plus un redoublant.**

Pour être plus précis, un extrait du Guide régional de l'apprentissage (Adresse : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/20852/download>).

« Précis sur les conditions exigibles pour être maître d'apprentissage

Depuis la promulgation de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la suppression des Services académiques de l'apprentissage (SAIA), les entreprises n'ont plus obligation de transmettre au Rectorat les avis sur les conditions de compétences professionnelles du maître d'apprentissage.

#### **Sur les conditions pour devenir maître d'apprentissage**

Les entreprises et les CFA doivent pouvoir justifier des conditions permettant à un salarié de l'entreprise de devenir maître d'apprentissage, en conservant des preuves à présenter dans le cadre de la démarche qualité (ex : QualiOpi) ou encore lors d'un contrôle pédagogique.

L'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond bien à l'ensemble de ces critères et qu'il est salarié de l'entreprise, voire l'employeur lui-même ou son conjoint collaborateur en cochant la case prévue à cet effet dans la rubrique « maître d'apprentissage ».

Article L. 6223-8-1 « *Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur, volontaire, et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction* »

A défaut de dispositions conventionnelles particulières applicables dans l'entreprise, le maître doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par l'article R. 6223-22 du code du travail et encadrer au maximum 2 apprentis plus un redoublant (article R. 6223-6 du même code).

#### **Modifié par Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 - art. 1**

Article R6223-22 A défaut de convention ou accord collectif de branche fixant les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-8-1 :

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Il est vivement conseillé, lorsque cela est initialement possible, de prévoir dans le Cerfa une « équipe tutorale » (c'est-à-dire deux maîtres d'apprentissage ou plus éligibles à cette qualité) afin que l'indisponibilité ou le départ de l'entreprise du maître d'apprentissage référent n'oblige pas à la conclusion d'un avenant ; le second maître d'apprentissage devenant ainsi automatiquement le référent indispensable de l'apprenti sans formalité particulière, ni d'obligation de remplir un nouveau Cerfa d'avenant et de le déposer.

[L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel permet à un conjoint collaborateur d'être maître d'apprentissage.

### **Attention**

Il convient de se référer au règlement d'examen propre à chaque diplôme de l'Education nationale pour noter les attentes spécifiques éventuelles.

Par exemple, pour le CAP Accompagnant éducatif petite enfance (extrait page 38)

« 2.3. Candidats relevant de la voie de l'apprentissage

*Afin d'assurer la cohérence dans 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.*

*Les lieux d'apprentissage sont des structures collectives d'accueil de jeunes enfants ou organismes de services à la personne offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans.*

- *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;*
- *le maître d'apprentissage est titulaire d'un CAP Petite enfance (arrêté du 22/11/2007) ou du CAP Accompagnant éducatif petite enfance (arrêté du 22 février 2017) et a une expérience professionnelle d'au moins 3 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans*
- *ou le maître d'apprentissage est titulaire d'une autre certification de niveau V justifiant de compétences dans le domaine de la petite enfance et une expérience professionnelle d'au moins 5 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans ».*

### **Sur le nombre de maître d'apprentissage par apprenti**

[Modifié par Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 - art. 1](#)

Article R.  
6223-6

« Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage peut également, en application de l'article [L. 6222-11](#), accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen ».

Article R.  
6223-7

« La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond de deux apprentis lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient.

Ces dérogations sont valables pour cinq ans au plus, renouvelables ».

« Pour une branche professionnelle déterminée, un arrêté interministériel, pris après avis de la Commission professionnelle consultative nationale compétente pour la branche considérée, peut fixer des plafonds d'emplois simultanés, différents de celui prévu au premier alinéa de l'article [R. 6223-6](#).

Ces plafonds sont fixés en tenant compte du rapport qui doit être maintenu entre le nombre d'apprentis et celui des personnes possédant les qualifications prévues à l'article [R. 6223-24](#) ».

Article R.  
6223-8

A noter : Dans le cas d'un arrêté ministériel dérogatoire au nombre d'apprentis par maître d'apprentissage, les employeurs de cette branche ne peuvent pas bénéficier en plus de la dérogation prévue à l'article R. 6223-7 du même code, délivrée par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (CDEI). En effet, cette dernière dérogation ne s'applique qu'individuellement à l'entreprise – c'est-à-dire à la demande - et dans le seul cadre du plafond déterminé par l'article R. 6223-6 du même code

### **Sur la responsabilité du maître d'apprentissage**

*« Il revient au maître d'apprentissage de faire le lien entre l'entreprise dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel l'apprenti se forme théoriquement. Il est directement responsable des conditions de formation de son apprenti.*

*Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur ».*

*Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16).*

### **Sur les changements de maître d'apprentissage en cours de contrat**

Article  
D6224-5 du  
code du  
travail

Le changement de maître d'apprentissage en cours de contrat implique de conclure un avenant (Article D6224-5 du code du travail) au contrat initial sauf à ce que le contrat d'apprentissage initial ait prévu un second maître d'apprentissage (composant une équipe tutorale).

#### **1.121 Gratification en stage**

Un élève de 14 ans ayant terminé leur classe de 3ème et atteignant 15 ans entre le 1er septembre et au maximum le 31 décembre de l'année doit-il être percevoir une rémunération ou une gratification en stage ?

Dans le Précis de l'apprentissage, page 9, rédigé par la DGEFP, il est précisé que « *les postulants à l'apprentissage n'ayant pas atteint l'âge de commencer à exécuter un tel contrat (15 ans et un jour s'ils ont terminé le cycle du collège), peuvent toutefois commencer leur formation théorique dans le cadre de la formation initiale professionnelle, tant en CFA qu'en lycée professionnel.* »

L'article R6222-1-1 du Code du travail précise :

*"En application du troisième alinéa de l'article [L. 6222-1](#), les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans les conditions suivantes :*

- L'élève a accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- L'élève est inscrit, soit dans un lycée professionnel, soit dans un centre de formation d'apprentis sous statut scolaire, pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. La formation comprend des périodes de formation en milieu professionnel, qui sont régies par les articles [D. 331-3](#), [D. 331-4](#) et [D. 331-15](#) du code de l'éducation et [R. 715-1](#) et [R. 715-1-5](#) du code rural et de la pêche maritime".

Cette période comprend effectivement une formation théorique mais également des périodes de formation en milieu professionnel. Ce point relève donc bien du Ministère de l'éducation nationale.

De manière générale, l'article [D. 124-8 du code de l'éducation](#) indique que « tout organisme d'accueil **peut** prévoir de verser une gratification lorsque la durée de la période de formation en milieu professionnel ou de stage est inférieure à la durée définies à l'article L.124-6. ». Or, l'article [L124-6 du code de l'éducation](#) prévoit le versement d'une gratification pour l'élève « lorsque la durée du stage ou de la période de formation en milieu professionnel au sein d'un même organisme d'accueil est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, [...] ». Le montant de cette gratification est strictement encadré par l'article [L.241-3 du code de la sécurité sociale](#). Le montant de gratification doit être précisé dans la convention de stage. Il est fixé soit par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu, ou à défaut par décret. Les articles [L124-6](#) et [L612-11](#) du code de l'éducation, qui concernent la rémunération des stages de plus de 2 mois en général, fixent son montant minimal à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale.

S'il est extrêmement rare que des collégiens (en SEGPA, en 3ème prépa-métiers) ou des lycéens professionnels remplissent la condition de durée pour prétendre au versement de la gratification mise à la charge de l'employeur par le législateur dans le cadre de ces stages, **cela n'est pas le cas pour des élèves de 14 ans ayant terminé leur classe de 3ème et atteignant 15 ans entre le 1er septembre et au maximum le 31 décembre de l'année.**

En effet, certains fêtant leurs anniversaires en décembre, voit ce délai dépassé ... compte tenu des rythmes d'alternance proposés. Et il ne peut être question de les maintenir de ce fait plus longtemps au CFA ....

Sur le site Eduscol, un modèle de convention existe pour les stages d'observation en milieu professionnel (Lien : <https://eduscol.education.fr/623/sequence-d-observation-en-milieu-professionnel-pour-les-eleves-de-3e>).

Mais ce type de stage ne concerne que les élèves de 3ème et est limité souvent à une semaine ....

L'article 4 de la convention type pour ce stage précise : "Article 4 - Les élèves demeurent sous statut scolaire durant la période d'observation en milieu professionnel. Ils restent sous l'autorité et la responsabilité du chef d'établissement. Ils ne peuvent prétendre à aucune rémunération ou gratification de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil".

La réponse est à mon sens dans les conventions mêmes des autres stages qui correspondent davantage à la situation de ces élèves.

Sur le site Service-public.fr, les autres types de stage sont clairement explicités (Lien : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1882>).

Il s'agit des stages d'initiation ou encore d'application en milieu professionnel, tous deux réservés aux élèves de plus de 14 ans.

Le modèle type de convention de stage d'initiation en milieu professionnel indique dans son article 6 (Lien :

<https://www.education.gouv.fr/bo/BoAnnexes/2003/34/annexe3.pdf>) comme celui d'application (Lien :

<https://www.education.gouv.fr/bo/BoAnnexes/2003/34/annexe4.pdf>) :

"Article 6 : Ils ne peuvent prétendre à aucune rémunération de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil. Une gratification peut leur être versée si son montant ne dépasse pas 30% du SMIC, avantages en nature compris".

Dès lors, la partie de la convention qui régissait jusqu'alors l'accès à l'apprentissage pour ces élèves (cf page régionale : <https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140>) sera revue pour la campagne 2023

#### « Article 13 : Dispositions financières

(...) Il est rappelé que l'élève ne peut prétendre à aucune rémunération de l'entreprise. Toutefois, il peut lui être alloué une gratification facultative pour une durée de formation en entreprise, au sein d'un même organisme d'accueil, inférieure ou égale à deux mois consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire (soit quarante-quatre jours ou 308h). Dès la 309ème heure, la gratification devient obligatoire ».

### 1.122 Focus sur les conditions d'inscription dans un CFA

Ma question porte sur la prise en charge d'un contrat de professionnalisation dans un délai de deux mois après la rentrée par les OPCO.

Pourriez-vous m'informer s'il existe un texte réglementaire qui stipule les conditions de prise en charge ?

Tous les OPCO avec qui nous travaillons prennent en charge de la même manière sauf un OPCO ....

Il n'y a rien dans le code du travail (« Chapitre V : Contrats de professionnalisation (Articles L6325-1 à L6325-25) ») signalant un quelconque terme à partir duquel les OPCO seraient invités à refuser une prise en charge .

Pour autant, il est stipulé (par exemple : <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/professionnels/contrat-professionnalisation>), que "les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux doivent débiter dans les 2 mois suivant la signature du contrat de travail."

Contrairement au contrat d'apprentissage, il n'est pas prévu de délai autorisé de 3 mois possible entre le démarrage de la rentrée et la date de démarrage du contrat.

Dans le CERFA, il faut donc indiquer une date de début de formation égale ou postérieure à la signature du contrat car pas de prise en charge de la formation antérieure.

Les OPCO ont néanmoins le pouvoir d'apprécier la viabilité du projet de professionnalisation pour accorder ou non leur financement.

Sur le terrain, il est fortement recommandé de se rapprocher des OPCO pour plaider (soutien et accompagnement pédagogique) les dossiers les plus épineux...dans le cas de signatures de contrats dépassant de 1 à 2 mois le début de formation.

Il va évidemment sans dire que ces compléments de formation, à l'instar des formations engagées avant la signature du contrat ne sont pas pris en charge par l'OPCO.

**Un candidat à l'apprentissage peut-il être accueilli en CFA sans contrat d'apprentissage ?**

(Réponse apportée par l'OPCO EP)

Pour les cycles de formation démarrant à partir du 1er janvier 2021, le délai maximum pour signer un contrat d'apprentissage est de 3 mois et la formation n'est financée, de manière rétroactive, par l'OPCO de l'employeur, que sous réserve de la signature d'un contrat pendant cette période de 3 mois.

Par ailleurs, en cas de rupture d'un contrat d'apprentissage, le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti doit prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois et doit contribuer à lui trouver un nouvel employeur. Pendant cette période, l'apprenti bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle (articles L. 6222-18-2 et L. 62225-3-1 du Code du travail).

Statut des personnes sans contrat

Les personnes entrées en CFA sans avoir signé de contrat d'apprentissage bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré.

Leur couverture sociale est prise en charge, au titre de ce statut, par l'Agence de services et de paiement (ASP). Pour cela, le CFA doit remplir avec le stagiaire le formulaire CERFA PS2, joindre les documents demandés (voir la notice en annexe du formulaire) et adresser le tout à l'ASP.

La personne bénéficie alors, pendant sa formation, d'une couverture du risque accidents du travail et maladies professionnelles. En cas d'accident, c'est au CFA qu'il appartient d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Pour plus d'informations, contacter la direction régionale de l'ASP du lieu de la formation.

Statut des personnes au-delà des 6 mois

Le ministère du Travail a diffusé une instruction afin de mobiliser les services de l'État dans les territoires pour favoriser la mise en relation des jeunes concernés avec les employeurs privés et publics ou créer les conditions d'une poursuite de leur parcours.

Dans ce cadre, le réseau des Carif-Oref a élaboré une cartographie des jeunes sans contrat par CFA, par domaine et par niveau de formation qui sera actualisée chaque semaine et les préfetures de Région sont invitées à rechercher avec les partenaires de leur territoire (OPCO, réseaux consulaires, réseaux d'employeurs, Conseil régional, service public de l'emploi...) toutes les solutions permettant à ces jeunes de poursuivre leur parcours.

Une poursuite de la formation sous statut scolaire peut aussi être envisagée ou dans le cadre de l'obligation de formation des 16-18 ans, en lien avec le Plan #1jeune#1solution, notamment en sollicitant localement les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PASD). Des solutions peuvent également être recherchées dans le cadre des plans régionaux de formation et/ou en mobilisant le service public de l'emploi. Certaines Régions (notamment Auvergne-Rhône-

Alpes et Pays-de-la-Loire) ont déjà annoncé qu'elles accorderaient à ces jeunes le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Modalités de signature d'un contrat après la période de 3 mois pour les cycles de formation démarrés depuis le 1er janvier 2021

Un contrat d'apprentissage peut toujours être signé, même après l'expiration de la période en CFA sans contrat. Dans ce cas, il pourra être tenu compte des compétences de l'apprenti pour adapter la durée du contrat d'apprentissage (article L. 6222-7-1, 3e alinéa du Code du travail). Les heures de formation suivies sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant la durée de 3 mois (ou 6 mois) pourront ainsi être comptabilisées dans la durée de formation afin de vérifier que celle-ci représente au moins 25 % de la durée totale du contrat. La durée du contrat ainsi conclu ne pourra cependant pas être inférieure à 6 mois (durée minimale d'un contrat d'apprentissage).

**Un CFA peut-il proposer au stagiaire de la formation professionnelle n'ayant pas signé de contrat d'apprentissage au bout des six mois réglementaires, une poursuite de sa formation à condition qu'il la finance ?**

(Réponse de la DREETS PACA)

Il faut rappeler qu'il est essentiel que l'apprentissage demeure gratuit pour l'apprenti. Si à l'issue de la période de 6 mois rien n'empêche le jeune de se maintenir en formation aux conditions fixées par le CFA, cette pratique interroge car en l'absence de contrat d'apprentissage permettant au jeune de réaliser son temps de formation pratique en entreprise, le diplôme ou le titre ne pourra être délivré.

**Je souhaite savoir si je peux proposer un contrat d'apprentissage à un IVOIRIEN muni d'un VISA POLONAIS, sinon quelles démarches à faire ? quelle est la notion de ressortissant européen ? dans notre cas présent, un ivoirien avec un visa polonais est-il ressortissant européen ?**

Des réponses sont apportées dans la page régionale « Devenir apprenti » (Rubrique : Etude des principaux cas)

- Je suis un mineur non accompagné (mineur isolé étranger)
- Je suis un jeune majeur non accompagné (jeune majeur isolé étranger)

(Complément de réponse de la DREETS PACA)

Pour information, pour toute question concernant le droit au séjour de l'intéressé, je vous invite à prendre contact avec le Service des étrangers de la Préfecture :

Courriel : [pref-etrangers@bouches-du-rhone.gouv.fr](mailto:pref-etrangers@bouches-du-rhone.gouv.fr)

Adresse courriers : Préfecture du département des Bouches-du-Rhône

Place Félix Baret CS 30001 13259 Marseille Cedex 06

Coordonnées du Service des étrangers de la préfecture des Bouches du Rhône :

Bureau de l'accueil et de l'admission au séjour Direction des Migrations, de l'Intégration et de la Nationalité  
66B, rue Saint-Sébastien 13006 MARSEILLE (tel : 04.84.35.40.00)

Pour en savoir plus : <http://www.bouches-du-rhone.gouv.fr/Demarches-administratives/Etrangers>

Par ailleurs, je vous confirme que les services des ex-UD DIRECCTE (devenues DDETS) n'interviennent plus dans la procédure de délivrance des autorisations de travail à des travailleurs étrangers depuis le 1er avril 2021.

La délivrance d'autorisation de travail est désormais subordonnée à l'envoi d'une demande adressée au service en ligne du ministère de l'intérieur sur le site <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

Toutefois, je précise que l'article R5221-22 du Code du travail, entré en vigueur le 1er avril 2021, prévoit désormais que « l'étranger qui est confié au service de l'aide sociale à l'enfance mentionné à l'article L. 221-1 du code de l'action sociale et des familles à la date à laquelle il est statué sur sa demande d'autorisation de travail et qui, en lien avec son cursus, a conclu un contrat d'apprentissage ou un contrat de

professionnalisation validé par le service compétent, est bénéficiaire, à ce titre, d'une autorisation de travail de droit conformément à l'article L. 5221-5 du présent code ».

Dans ce cas, l'employeur n'a pas à solliciter d'autorisation de travail dans le cadre de la nouvelle procédure sur le service dématérialisé du ministère de l'intérieur <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

L'accord de dépôt du contrat d'apprentissage (auprès de l'OPCO ou de la DDETS) suffit et autorise le ressortissant étranger à travailler pendant toute la durée du contrat y compris lorsque le jeune devient majeur (Note INTV2121684J du 12 juillet 2021, paragraphe 2.1 voir ci-joint).

Pour toute question concernant l'autorisation de travail, vous pouvez également bénéficier de l'appui du Centre de Contact Citoyen (CCC) joignable au 0 806 001 620 (appel gratuit depuis un poste fixe ou si le forfait mobile comprend les appels vers un téléphone fixe).

Nous avons une demande d'un sportif de haut niveau, pour bénéficier d'une formation dans notre établissement en vue de l'obtention du diplôme du Brevet Professionnel MACON.

Or, ce dernier ne peut pas formaliser de contrat d'apprentissage avec une entreprise du BTP, puisque qu'il est déjà en contrat avec son club. De plus, son diplôme initial n'est pas en lien avec la maçonnerie.

Nous envisageons donc, si son positionnement le valide, de le former sur un niveau CAP MACON dans un premier temps, avec une réduction de la période de formation à un an, à l'issue de laquelle nous pourrions le projeter vers le niveau IV.

(Réponse de la DEC)

Les candidats peuvent s'inscrire à l'examen du BP s'ils justifient :

- D'une préparation au diplôme selon l'une des deux voies de formation : apprentissage ou formation continue
- D'une pratique professionnelle dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme.
- La durée de la pratique professionnelle est variable suivant les situations :
- 24 mois si le candidat est titulaire d'un diplôme ou titre homologué classé au moins au niveau 3
- 5 ans si le candidat ne possède pas au préalable un diplôme de niveau 3, tel qu'un CAP ou un BEP en rapport avec le BP postulé
- 6 à 12 mois seulement si le candidat est déjà titulaire d'une spécialité du baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que le BP postulé.

Cette pratique professionnelle doit obligatoirement avoir fait l'objet d'un contrat de travail qui peut être soit un contrat de travail ordinaire, soit un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification).

Cela signifie que les diverses périodes de stage rémunéré ou non ou périodes de formation en entreprise ne peuvent être prises en compte à ce titre.

En fonction de ces éléments réglementaires et des informations contenues dans votre message concernant ce sportif de haut niveau, ce jeune ne remplirait pas les conditions pour présenter les épreuves d'un BP.

En revanche, le diplôme du BP peut être obtenu par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Les dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation disposent que : "Toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, **ou inscrite sur la liste des sportifs de haut niveau** mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport ou ayant exercé des responsabilités syndicales, un mandat électoral local ou une fonction élective locale en rapport direct avec le contenu de la certification visée peut demander la validation des acquis de son expérience.

La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est d'un an, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Ce dispositif pourrait convenir au jeune professionnel dont vous avez exposé la situation. Son entreprise pourrait conventionner avec une entreprise du secteur en lien avec la finalité du diplôme que le jeune souhaite obtenir.

Rien n'empêche le CFA de suivre ce jeune même en l'absence de contrat d'apprentissage.

Le Centre académique de validation d'acquis pourra certainement vous informer utilement ([ce.cava@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.cava@ac-aix-marseille.fr)). Vous pouvez en particulier contacter Cécile Bernard ([cecile.bernard2@ac-aix-marseille.fr](mailto:cecile.bernard2@ac-aix-marseille.fr))

### 1.123 La FCIL

Les formations FCIL qualifiantes peuvent-elles être réalisées dans le cadre de l'apprentissage ?

En principe un contrat d'apprentissage est signé pour une certification (diplôme, titre) inscrit donc reconnu au RNCP.

Ce qui n'est le cas d'une FCIL qui n'a pas vocation à durer dans le temps (destiné à satisfaire un besoin éphémère d'un secteur cible). Si le besoin devait être permanent, la FCIL passe en diplôme (souvent une MC).

Il existe un vademecum sur la coloration des FCIL

<https://eduscol.education.fr/document/41728/download?attachment>

Mais pas d'information spécifique sur la question.

On peut lire dans certains autres textes que la FCIL peut être préparée en apprentissage, mais depuis la loi de septembre 2018, et la gestion par France compétences, ce n'est plus possible.

La DGESCO questionnée sur ce point va dans le même sens.

Complément extrait de la [FAQ apprentissage](#) de février 2022 :

« Le diplôme ou la certification visé(e) doit être inscrit(e) au RNCP (Répertoire National de la Certification Professionnelle). Si la certification visée ne l'est pas, la formation ne peut pas être dispensée via l'apprentissage. Les diplômes professionnels de l'Éducation nationale (CAP, Brevet professionnel, Bac Pro, Mention complémentaire, BTS) sont tous inscrits au RNCP. Les FCIL ne sont pas certifiantes et de ce fait, ne sont pas inscrites au RNCP et donc pas éligibles à l'apprentissage ».

### 1.124 Les modalités d'accès à l'apprentissage des jeunes mineurs / majeurs non accompagnés

Quelles peuvent être les alternatives au tout diplôme, notamment dans le cas de mineurs non accompagnés ou de jeunes sortants du système scolaire ?

Si l'accès au titre professionnel reste conditionné ....

Pour rappel, le point de vigilance transmis dans la dernière lettre d'actualités du 9 septembre 2022 :

"Point de vigilance : L'accès à un titre professionnel est conditionné

Si [le décret n°2016-954 du 11 juillet 2016](#) précise bien que le titre professionnel peut être préparé par la voie de l'apprentissage, en plus de la VAE et de la formation continue, [l'arrêté du 11 juillet 2016](#) indique que pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage d'un titre professionnel, le jeune doit justifier d'une des conditions suivantes :

Être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau V de qualification ;

Être éligible au droit au retour en formation initiale au sens de l'[article D. 122-3-1 du Code de l'éducation](#) : être un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus sortant du système éducatif sans diplôme ou ne possédant que le diplôme national du brevet ou le certificat de formation générale".

... Cela n'est pas le cas pour les titres à finalité professionnelle.

Contrairement au titre professionnel du Ministère du Travail, le titre à finalité professionnelle (de branche) n'est pas conditionné à la détention d'un diplôme de niveau 3 et n'a pas de restriction de public éligible au contrat d'apprentissage.

A titre d'exemple le lien vers le site de France Compétences décrivant les attendus et voies d'accès du titre à finalité professionnelle serveur en restauration : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/31402/#ancr5>

Extrait : « La formation est accessible à des personnes n'ayant pas encore d'expérience professionnelle. Le candidat doit être en capacité de lire et comprendre des écrits simples (fiches techniques, consignes, etc.), de rédiger des informations élémentaires (transmission d'informations ou liste de produits manquants par exemple), de réaliser des opérations de calcul et de conversion simples, de s'exprimer correctement en français (relation client) et de se faire comprendre au sein d'un collectif de travail ».

Par conséquent, ce type de certification peut présenter une alternative intéressante pour des publics « scolaires » ou présentant des difficultés, du fait de leur origine, à être diplômé y compris au niveau 3 en raison de la nature des épreuves de l'enseignement général (mineurs non accompagnés par exemple).

Pour ce public en particulier, le parcours conduisant à cette certification ne devrait pas minimiser l'importance de la maîtrise des bases de la langue française et intégrer un « SAS » préalable ou des modules portant par exemple sur des contenus de [FLE](#) (Français langue étrangère) voire de [CléA](#) (certificat de connaissances et de compétences professionnelles).

Il faut également voir le titre à finalité professionnelle comme une première étape d'un parcours de formation pouvant se prolonger vers un diplôme.

#### **Extrait du FIL d'actualités du 28 novembre 2022 :**

##### **Propos liminaires : les certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage**

Extrait du site de l'[UMIH](#) : Tous les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. La dénomination de « diplôme ou titre à finalité professionnelle » couvre : • les certifications professionnelles délivrées au nom de l'État (diplômes de l'Éducation nationale, titres professionnels du ministère du Travail, etc.) ; • les certifications professionnelles privées (organismes de formation, chambres consulaires...). Les certificats de qualification professionnelle (CQP) établis par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branches professionnelles ne sont pas ouverts à l'apprentissage.

Extrait de [France compétences](#) : Depuis 2020, certains CQP ont cédé leur place aux titres à finalité professionnelle afin d'ouvrir la certification professionnelle aussi bien aux candidats inscrits en formation continue qu'à ceux inscrits par la voie de l'apprentissage.

Extrait du site de l'[UMIH](#) : Exemples de titres à finalité professionnelle créés par les CPNEFP du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration, des Loisirs et des Activités du Tourisme - [Consultez la liste des Titres à finalité professionnelle](#).

##### **Présentation générale des titres à finalité professionnelle des branches professionnelles ou des organismes de formation privés**

Extrait du site de l'[OPCO AKTO](#) : Les branches professionnelles, comme les organismes de formation privés, peuvent créer des titres à finalité professionnelle, qui ne sont pas des « titres professionnels », la création de ces derniers relevant exclusivement du ministère du Travail.

Pour les branches professionnelles, l'intérêt de ces titres à finalité professionnelle est d'être accessibles aussi bien par la voie d'un [contrat d'apprentissage](#) que d'un [contrat de professionnalisation](#), alors que les CQP ne sont accessibles en alternance que par un contrat de professionnalisation.

Il s'agit d'une possibilité nouvelle depuis janvier 2019, introduite par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (article [L6313-6](#) du Code du travail), qui stipule que « les actions de formation par apprentissage (...) ont pour objet de permettre aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles.

Cet accès à l'apprentissage constitue une véritable révolution sur le marché de la formation et une belle opportunité pour les branches professionnelles, l'apprentissage n'étant plus désormais l'apanage du ministère de l'Éducation nationale. D'ores et déjà, certaines branches professionnelles telles que celles des hébergements et des restaurations ont transformé certains de leurs CQP en titres à finalité professionnelle et commencent à en créer de nouveaux ([voir notre dossier consacré aux CQP et CQPI](#)).

Pour figurer au RNCP, les titres à finalité professionnelle créés par les branches professionnelles ou les organismes de formation privés doivent faire l'objet d'une demande d'inscription. L'accès de ces titres à l'apprentissage suppose, pour le certificateur, l'existence d'un réseau d'opérateurs de formation et d'évaluation habilités à dispenser la formation (Centres de formation d'apprentis (CFA) ou organismes de formation en apprentissage). Ces titres à finalité professionnelle possèdent un niveau de qualification ([voir le chapitre « Quels niveaux de qualification visent les certifications professionnelles ? »](#)).

#### **Le public cible**

Extrait du site de l'[UMIH](#) : *Le titre à finalité professionnelle est accessible aussi bien aux candidats inscrits par la voie de l'apprentissage que par la formation continue dont les :*

- *jeunes en contrat d'apprentissage,*
- *salariés,*
- *demandeurs d'emploi,*
- *personnes visant une reconversion professionnelle.*

### **La formation**

Extrait du site de l'[UMIH](#) : *La formation pour l'obtention du titre à finalité professionnelle est organisée dans un organisme habilité par la CPNEFP. La formation se réalise pour partie en centre de formation et pour partie en entreprise.*

*En entreprise, le candidat bénéficie d'un suivi et d'un accompagnement par un tuteur ou un Maître d'apprentissage, co-acteur essentiel de la validation du Titre à finalité professionnelle qui se prépare en alternance.*

*Les dispositifs de formation permettant d'obtenir un Titre à finalité professionnelle varient selon la situation du candidat.*

### **La certification**

Extrait du site de l'[UMIH](#) : *Les Titres à finalité professionnelle peuvent être obtenus dans le cadre :*

- *d'une formation,*
- *de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour les salariés ou demandeurs d'emploi qui justifient d'au moins un an d'expérience en rapport avec le Titre à finalité professionnelle. L'obtention d'un Titre à finalité professionnelle par la VAE est organisée par un organisme habilité par la CPNEFP.*

*Des évaluations régulières tout au long de la préparation du titre à finalité professionnelle comptent dans la notation pour l'obtention des blocs de compétences.*

*A l'issue de la formation, le candidat devra valider ses compétences lors d'une évaluation finale organisée par un organisme évaluateur habilité. Le résultat obtenu lors de cette évaluation finale compte également dans la notation pour l'obtention du titre à finalité professionnelle.*

*Le candidat qui s'inscrit au titre à finalité professionnelle pourra, en cas de succès, valider l'intégralité de son titre à finalité professionnelle ou bien valider des blocs de compétences.*

Nous avons un apprenti majeur, ukrainien, qui a signé un contrat d'apprentissage avec un salon de coiffure, mais dont la maîtrise du français est très faible (nous communiquons avec lui grâce à google Traduction). Nous souhaitons pouvoir lui proposer un allongement de parcours (CAP en 3 ans), dont la première année serait centrée au CFA sur l'acquisition de la maîtrise du français, et sur les gestes professionnels de base, le rythme d'alternance étant de 1,5 jour au CFA par semaine. Est-ce possible ?

Et, questions subsidiaires :

- Peut-on confier tout ou partie de cet apprentissage du français langue étrangère à un organisme de formation externe au CFA (avec encadrement par la formatrice de français du CFA)
- Et si oui, pouvez-vous nous recommander un ou 2 organismes de confiance avec qui travailler ?

Le principe clef au cœur de votre message est le positionnement à l'entrée en apprentissage, qui autorise compte tenu du parcours antérieur de l'apprenti, de sa situation, de son projet professionnel .... d'aménager le parcours de formation, dans la durée et/ou le contenu pour répondre au maximum à ses besoins.

Ce type d'aménagement nécessite :

- qu'un positionnement en bonne et due forme soit réalisé
- qu'une décision d'aménagement de la durée du contrat (y compris du contenu de formation) soit prise consécutive à ce positionnement
- et de fait, qu'une convention tripartite d'allongement de la durée du contrat y compris les aménagements de contenu soit signée entre chaque entreprise, chaque apprenant et le CFA
- avec un préalable nécessaire : qu'un accord de l'OPCO en tant que financeur soit donné.
- et une précaution : la qualité de "primo arrivants" n'induit pas automatiquement un allongement du parcours en 3 ans, et il s'agira de ne pas enfermer chacun d'eux dans un même format de parcours quels que soient leurs parcours antérieurs.

Sur le sujet du positionnement, je vous recommande les fiches ressources suivantes extraites de la page internet régionale : [MCP - Positionnement en apprentissage](#)

dont le document de positionnement pédagogique en apprentissage "modèle" [MCP - Modele positionnement pedagogique en apprentissage](#) y compris la convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage [MCP - Convention tripartite modele PACA](#) S'agissant de l'organisation de la première année, il me semblerait utile d'étudier la possibilité avec votre OPCO et dans le cadre du FLE, de leur proposer de passer le DCL (Français professionnel de 1er niveau) - cf <https://www.education.gouv.fr/le-diplome-de-competence-en-langue-dcl-2978>.

S'agissant du FLE et selon le cas du DCL, je vous propose de vous rapprocher de Sandrine Lebaillif, conseillère en formation continue ([sandrine.le-boeuf@region-academique-paca.fr](mailto:sandrine.le-boeuf@region-academique-paca.fr)), experte sur le sujet et qui gère le FLE et le DCL au sein de l'académie d'Aix-Marseille. Elle sera de très bons conseils.

J'ai reçu une jeune fille d'origine sénégalaise détenant un titre de séjour valable jusqu'en décembre 2023 et une attestation de comparabilité pour sa licence obtenue au Sénégal.

1/ Pouvez-vous me dire si je peux intégrer cette jeune fille en BTS et m'assurer qu'elle pourra bien passer le BTS dans 2 ans ?

2/ Également qu'elle peut signer un contrat d'apprentissage avec un employeur jusqu'en Juillet 2024. ?

Les jeunes étrangers, qu'ils soient mineurs ou majeurs, peuvent entrer en apprentissage.

S'ils ne sont pas ressortissants d'un pays de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européenne (EEE), ils doivent cependant obtenir une autorisation de travail.

Deux cas de figure à distinguer selon que le jeune soit ressortissant européen ou non :



### - Cas d'un ressortissant européen

Si la personne est ressortissante d'un pays de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE), elle peut conclure un contrat d'apprentissage. C'est le principe de la libre circulation des travailleurs qui s'applique. Elle n'a pas besoin de demander une autorisation de travail.

Elle doit seulement présenter une pièce d'identité en cours de validité (passeport, carte nationale d'identité) lors de la conclusion de son contrat d'apprentissage. Même chose si elle est ressortissante de la Confédération helvétique (Suisse).

Les Etats membres de l'Union européenne (UE) sont les suivants :

Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre (partie grecque), Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède. Les pays membres de l'Espace économique européen (EEE) sont les suivants :

Etats membres de l'UE ainsi que l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège.

### - Cas d'un ressortissant non européen

Pour entrer en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), qu'il soit mineur ou majeur, la personne doit posséder une autorisation de travail.

Soit celle-ci est incluse dans son titre de séjour (majeur possédant un titre de séjour salarié, un titre de séjour travailleur temporaire ou un titre de résident de dix ans), soit elle ne l'est pas (mineur sans titre de séjour ou majeur avec titre de séjour n'autorisant pas à travailler à temps plein notamment).

Dans ce dernier cas, il doit impérativement solliciter une Autorisation Provisoire de Travail (APT) avant de démarrer sa formation en alternance dont la demande se fait par l'employeur auprès des directions départementales « emploi, travail, solidarités (et de la protection des populations), les DREETS (PP) (depuis le décret du 31 mars 2021), dont l'apprenti dépend, en fonction du département de résidence.

La délivrance d'autorisation de travail est désormais subordonnée à l'envoi d'une demande adressée au service en ligne du ministère de l'intérieur sur le site : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

#### **Pour obtenir l'APT je dois présenter :**

- une pièce d'identité en cours de validité ;
- l'attestation d'inscription dans le CFA ;
- le contrat d'apprentissage établi sur le formulaire Cerfa signé par l'entreprise et moi-même ;
- la demande d'autorisation de travail pour conclure un contrat de travail établie sur le formulaire Cerfa 15186\*02 rempli par l'employeur.

#### **A noter (important)**

- La durée de validité du titre de séjour doit couvrir la durée du contrat d'apprentissage.
- La carte de séjour portant la mention "étudiant" ne permet d'exercer qu'une activité salariale à titre accessoire, dans la limite d'une durée annuelle de 964 heures soit 60% d'un temps plein.

*Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, l'exercice de l'activité salariale excède le nombre d'heures autorisées par la carte de séjour "étudiant" (35 heures hebdomadaires minimum). Il est donc impératif d'obtenir, en plus, une autorisation provisoire de travail sans limite horaire comme le prévoient l'article L5221-5 et l'article R 5221-26 du Code du Travail.*

- Il faut préciser que l'article R5221-22 du Code du travail, entré en vigueur le 1er avril 2021, prévoit désormais que « l'étranger qui est confié au service de l'aide sociale à l'enfance mentionné à l'article L. 221-1 du code de l'action sociale et des familles à la date à laquelle il est statué sur sa demande d'autorisation de travail et qui, en lien avec son cursus, a conclu un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation validé par le service compétent, est bénéficiaire, à ce titre, d'une autorisation de travail de droit conformément à l'article L. 5221-5 du présent code ». Dans ce cas, l'employeur n'a pas à solliciter d'autorisation de travail dans le cadre de la nouvelle procédure sur le service dématérialisé du ministère de l'intérieur <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>. L'accord de dépôt du contrat d'apprentissage (auprès de l'OPCO ou de la DDETS) suffit et autorise le ressortissant étranger à travailler pendant toute la durée du contrat y compris lorsque le jeune devient majeur (Note INTV2121684J du 12 juillet 2021, paragraphe 2.1).

- Pour toute question concernant le droit au séjour, il est vivement conseillé de prendre contact avec le Service des étrangers de la Préfecture

*Par exemple pour la Préfecture des Bouches-du-Rhône :*

*Courriel : [pref-etrangers@bouches-du-rhone.gouv.fr](mailto:pref-etrangers@bouches-du-rhone.gouv.fr)*

*Adresse courriers : Préfecture du département des Bouches-du-Rhône Place Félix Baret CS 30001 13259 Marseille Cedex 06*

*Coordonnées du Service des étrangers de la préfecture des Bouches du Rhône : Bureau de l'accueil et de l'admission au séjour,*

*Direction des Migrations, de l'Intégration et de la Nationalité - 66B, rue Saint-Sébastien 13006 MARSEILLE*

*tel : 04.84.35.40.00*

*Pour en savoir plus : <http://www.bouches-du-rhone.gouv.fr/Demarches-administratives/Etrangers>*

## 1.125 Les questions portant sur le contrat d'apprentissage en tant que contrat de travail

Pour toutes les questions portant sur le contrat d'apprentissage en tant que contrat de travail, considérant le fait que ce champ de compétences relève de la responsabilité des services de l'inspection du travail, la DREETS PACA propose de contacter directement le service renseignement en droit du travail.

Le service de renseignements est chargé de délivrer des informations juridiques générales relatives au code du travail, aux conventions collectives et à la jurisprudence sociale.

Le service de renseignements en droit du travail informe et oriente les salariés et les employeurs du secteur privé (tout secteur confondu) en matière de contrat de travail, de rémunération, de temps de travail, de médecine du travail et de statuts spécifiques.

Il n'est pas compétent dans les thématiques suivantes :

- ▶ intervention dans les entreprises
- ▶ règlement des litiges individuels et constitution des dossiers pour le Conseil de Prud'hommes
- ▶ calcul des droits en matière d'allocation chômage ou indemnités de rupture de contrat
- ▶ renseignement sur les cotisations sociales (compétence des services de l'URSSAF)

Le service renseignement peut être contacté par téléphone, physiquement sur rendez-vous ou via un formulaire en ligne. Le renseignement via formulaire se prête particulièrement aux questions précises qui sont plus facilement établies par écrit et évitent les quiproquos. Le numéro de téléphone est le même pour toute la France, en revanche les horaires d'appels et modalités de prise de rendez-vous diffèrent selon les départements. Il faut aller chercher l'information à chaque fois sur la page de la DDETS du département concerné en consultant la rubrique sur le service « renseignement en droit du travail ».

Le service des renseignements s'engage à recontacter tous les usagers aux numéros de téléphone indiqués.

Extrait des sites des DDETS (date de mise à jour : 20 septembre 2022)

#### Département 13

<https://paca.dreets.gouv.fr/Renseignements-du-public-sur-la-legislation-du-travail>

Le service des renseignements peut être joint :

- 1) Par téléphone : 0 806 000 126 (service gratuit + prix appel)  
Du lundi au vendredi : de 9h00 à 12h00 et de 13h30 à 16h30
- 2) Par réception physique uniquement en prenant rendez-vous ici <https://paca.dreets.gouv.fr/Renseignements-personnalisés-en-droit-du-travail-prenez-vos-rendez-vous-en>
  - ▶ Du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00 sur Marseille et Aix-en-Provence
  - ▶ Le jeudi de 13h30 à 15h30 sur Marseille (hors vacances scolaires)
  - ▶ Le lundi de 13h30 à 15h30 sur Aix-en-Provence (hors vacances scolaires)
- 3) Par formulaire dématérialisé : <https://paca.dreets.gouv.fr/Renseignements-du-public-sur-la-legislation-du-travail>

#### Département du 04

<https://paca.dreets.gouv.fr/Alpes-de-Haute-Provence>

Le service renseignements en droit du travail :

Par mail :

[ddetspp-renseignements@alpes-de-haute-provence.gouv.fr](mailto:ddetspp-renseignements@alpes-de-haute-provence.gouv.fr)

Par téléphone : au 0 806 000 126 (coût d'un appel local)

- ▶ Le lundi de 14h à 16h
- ▶ Le mercredi de 9h à 12h
- ▶ Le jeudi de 14h à 16h
- ▶ Le vendredi de 14h à 16h

Réception physique des usagers, uniquement sur rendez-vous (prise de rendez-vous sur notre page internet) :

- ▶ Le lundi de 9h à 12h
- ▶ Le jeudi de 9h à 12h

#### Département du 05

<https://paca.dreets.gouv.fr/Le-Service-Renseignements-en-droit-du-Travail>

Nos services sont joignables :

Du lundi au vendredi de 9H à 11H45 au 0806 000 126 tapez 05\*#

0 806 000 126 (service gratuit + prix appel)

Chaque mercredi, jeudi, vendredi de 13H30 à 16H15 au 06 77 02 53 16

Sur rendez-vous les lundi et mardi après-midi après validation par nos services. [sur rendez-vous](#).

Par mail via le formulaire dédié [cliquez ici](#)

#### Département du 84

#### Département 06

<https://paca.dreets.gouv.fr/Alpes-Maritimes>

Renseignements sur la réglementation du travail :

- ▶ Réception du public sur RdV : du lundi au jeudi de 09h00 à 11 h 30 et de 14 h 00 à 15 h 30 et le vendredi de 09h00 à 11h30.
- Compte tenu de la période actuelle de déconfinement qui impose le respect de mesures barrières, l'accueil du public est limité et les délais d'attente pour obtenir un RdV peuvent être longs (proche de 1 mois). Ainsi, il est recommandé aux usagers de privilégier le renseignement téléphonique ou par courriels.**
- La prise de rendez-vous est réservée aux personnes dont le cas nécessite l'étude de documents (bulletins de salaire, contrat...)**
- Pour prendre rendez-vous, un [formulaire simple](#)
- ▶ Accueil téléphonique de 8h15 à 11h30 et de 14h00 à 16h00 du lundi au jeudi et de 8h15 à 11h30 le vendredi au numéro suivant : 0 806 000 126 (service gratuit + prix appel)
- ▶ **Contactez les services par mail :**  
. Renseignements en droit du travail [courrier électronique](mailto:paca-ud06.renseignements@directe.gouv.fr) paca-ud06.renseignements@directe.gouv.fr

Département du 83

<https://paca.dreets.gouv.fr/Renseignements-en-droit-du-travail-5119>

Renseignements en droit du travail

Les services de renseignements en droit du travail de la DDETS du Var sont accessibles :

- ▶ par MAIL : [ddets-renseignements@var.gouv.fr](mailto:ddets-renseignements@var.gouv.fr)  
! Réponses à vos questions également sur le code du travail numérique : <https://code.travail.gouv.fr/>
- ▶ par TÉLÉPHONE : du lundi au jeudi de 13h30 à 16h00 au numéro suivant :  
0 806 000 126 (service gratuit + prix appel)
- ▶ sur RÉCEPTION PHYSIQUE : uniquement sur rendez-vous du lundi au jeudi de 8h30 à 11h30 [PRENDRE RENDEZ-VOUS EN LIGNE](#)

<https://paca.dreets.gouv.fr/Vaucluse>

Pour obtenir des renseignements en droit du travail, trois possibilités :  
Réception du public sur rendez-vous, du lundi au vendredi, de 8h30 à 11h30.

Le rendez vous se prend en ligne exclusivement, sur ce site : en bas à gauche de cette page, via la bulle " Droit du travail Mon rendez vous en ligne."

Permanence téléphonique : les lundi, mardi et jeudi, de 13h30 à 16h30 et le vendredi de 13h30 à 16H00., au numéro ci dessous :

**0 806 000 126** puis choix 84 . (coût d'un appel local)

Par messagerie, à l'adresse suivante :

[ddets-renseignements-droitsdutravail@vaucluse.gouv.fr](mailto:ddets-renseignements-droitsdutravail@vaucluse.gouv.fr)

#### 1.126 L'action de formation en situation de travail (AFEST)

Pouvons-nous proposer une AFEST en apprentissage ?

Simplement non ....

Pour plus de précisions, se reporter à la fiche ressource

Formation en situation de travail (ou comment faire de la dimension pédagogique de l'AFEST un levier pour revisiter les ingénieries pédagogiques) accessible depuis la page régionale dédiée à l'information et au contrôle pédagogique, ou directement en cliquant sur le lien hypertexte suivant : [MCP - Formation en situation de travail](#)

Indicateur n°24	Le prestataire réalise une veille sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements.
-----------------	---

#### 1.127 Le dépôt d'une nouvelle certification auprès de France compétences

Nous aimerions déposer une demande pour certifier une formation auprès de France compétences. Mais nous ne parvenons pas à les joindre.  
*(Réponse apportée par France compétences)*

France compétences met à disposition une documentation qui pourrait vous aider à concevoir un projet de certification professionnelle et à déposer une demande d'enregistrement.

Vous pourrez les retrouver au lien suivant :

<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/deliberation-de-la-commission-de-la-certification-professionnelle/>

En particulier le Vademecum RNCP si votre projet s'oriente sur le RNCP :

<https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2023/02/Vad%C3%A9m%C3%A9cum-RNCP-V1.1-VF-.pdf>

Ou le guide Répertoire spécifique (RS) le cas échéant :

[https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/12/FC\\_Guide\\_RS\\_final\\_interactif.pdf](https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/12/FC_Guide_RS_final_interactif.pdf)

A toute fin utile, vous retrouverez l'ensemble des certifications professionnelles enregistrées au RNCP et au RS sur :

[https://www.francecompetences.fr/recherche\\_certificationprofessionnelle](https://www.francecompetences.fr/recherche_certificationprofessionnelle)

Contact : Marine Grimoldi, Direction de la certification professionnelle ([MGrimoldi@francecompetences.fr](mailto:MGrimoldi@francecompetences.fr))

Indicateur n°25	Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.
-----------------	--

Indicateur n°26	Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap.
-----------------	---

#### 1.128 La RQTH

Le guide « Apprentissage & handicap » 2023 publié par le ministère indique page 5 :

**Bon à savoir :** pour les mineurs âgés d'au moins seize ans, les titres suivants valent RQTH<sup>4</sup> :

**Pour le secteur privé :**

- notification de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) ;
- notification de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) ;
- projet Personnalisé de Scolarisation (PPS).

**Pour le secteur public :**

- notification de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

**Grâce à ces titres, il est possible de cocher la case « RQTH » dans le contrat d'apprentissage.**

Par conséquent, est-il nécessaire de faire un avenant au contrat pour les personnes dans ce cas-là et qui n'avaient pas coché la case RQTH.

Dans ce cas, cet avenant donnera-t-il lieu aux mêmes dispositions concernant la majoration du coût contrat ?

Le Guide n'apporte pas par ailleurs d'indications pour les moins de 16 ans alors qu'un jeune de 15 ans ayant achevé son 1er cycle de l'enseignement secondaire peut signer un contrat d'apprentissage. Qu'en est-il pour eux ?

(Réponse de la DGEFP)

Je vous confirme que les apprentis mineurs de 16 ans ou plus, bénéficiant des titres PCH, AEEH ou PPS, peuvent cocher la case RQTH dans le contrat d'apprentissage. Pour ceux qui ne l'ont pas fait, un avenant à la convention de formation et au contrat peut être envisagé afin d'indiquer la RQTH. Cette RQTH ouvre à tous les droits afférents prévus par le code du travail (allongement de durée du cycle, majoration du niveau de prise en charge, adaptation des épreuves.).

En effet, l'article L. 6232-14 du code du travail prévoit la possibilité d'une majoration « *lorsque le salarié est **reconnu travailleur handicapé*** ». L'article L. 5213-2, modifié en 2022, élargit le champ en précisant « *Pour les mineurs âgés d'au moins seize ans, l'attribution de l'allocation mentionnée à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou de la prestation mentionnée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ainsi que le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation **valent reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*** ».

Ainsi, dès lors que la case RQTH est cochée sur le cerfa du contrat d'apprentissage sur la base de la preuve apportée par l'apprenti (avec les titres susvisés pour les apprentis de 16 à 18 ans), la demande de majoration du niveau de prise en charge est possible.

Par contre, l'article 136 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique local qui prévoit que ces titres valent RQTH pour les pour les mineurs âgés d'au moins seize ans, ne prend effectivement pas en compte les jeunes de quinze ans ayant achevé le 1er cycle de l'enseignement secondaire.

Un projet de loi envisage cette extension mais pour le moment la loi est en cours d'examen. Le guide pourra évoluer en ce sens début 2024, le cas échéant.

### 1.129 Une saisine par un représentant légal d'un apprenti RQTH

Mon fils (...) est en (...) depuis octobre 2021. Il bénéficie d'une RQTH (...) Deux modules non validés au rattrapage fin juin. Aussi de septembre à novembre 2022 situation d'attente d'accord de redoublement pour les deux modules qu'il n'a pas validé.

Fin octobre 2022, il a un accord oral pour refaire une année et donc redoubler en validant les deux modules (...) Démarrage d'une alternance dans l'entreprise (...) Le 30 janvier 2023 à la fin des trois premiers mois de mission en entreprise, (...) décide une rupture de contrat. Depuis cette date (...) cherche activement une nouvelle mission pour terminer ce redoublement (...)

Depuis le 30 janvier enfin le CFA (...) n'a apporté aucune aide dans la recherche d'une nouvelle alternance (...) La situation entre l'école et l'alternant s'est dégradée au fil des mois depuis octobre dernier.

Depuis le 1er février aucune aide concrète n'a été apportée dans une recherche d'alternance (...) Par ailleurs l'école n'a pas envoyé de justificatif pour un changement de statut d'alternant à stagiaire de la formation professionnelle. Depuis le 1er février, il ne perçoit plus de rémunération ou d'aide financière à laquelle il semble pouvoir avoir droit.

Aussi, certaines questionnent se posent auxquels je n'ai pas de réponse écrite ou bien orale :

1-Jusqu'à quelle date (...) est-il protégé dans un statut d'étudiant ?

2-S'il reçoit un document de statut stagiaire de la formation professionnelle, ce statut l'emmène-t-il jusqu'à la fin de la période du diplôme fin septembre 2023 ?

3-Sachant qu'il ne lui reste plus qu'un seul module à valider pour obtenir le diplôme et que ce module sera passé fin avril, quid de l'obligation de trouver une mission de mai à septembre ?

4-Depuis le début du redoublement en novembre 2022 aucun contrat de dossier de redoublement n'a été rempli. Est-ce normal ?

5-L'obligation de repasser les deux modules ratés (...) ont été évoqué uniquement dans un compte-rendu de suivi de l'alternance. Seul un courrier officiel de l'échec à l'examen global compte tenu de l'échec aux deux modules a été reçu en novembre 2022. Aucun courrier de démarrage d'année scolaire et d'emploi du temps n'a été envoyé. Pour preuve (...) a raté la première semaine à l'école en octobre n'ayant pas été informé officiellement du redoublement et de l'organisation. Là encore est-ce normal ?

5-Si le statut de stagiaire de la formation professionnelle est formalisé (en lieu et place du statut d'alternant) peut-il prendre un petit boulot ?

J'accuse réception de votre message. Sa lecture appelle de ma part les remarques suivantes : ma mission régionale couvre l'information, le contrôle et l'accompagnement pédagogique des formations par apprentissage pour les seuls diplômes de l'éducation nationale, jusqu'au BTS, DCG, DSCG et Dnmade. Les autres certifications, notamment de certificateurs privés ne relèvent pas du champ de ma mission.

Pour autant, je peux vous apporter les éléments suivants :

Le code du travail prévoit la possibilité de prolonger d'un an le contrat d'apprentissage dans le cas d'un échec à l'examen (article L. 6222-11 du Code du travail)

Le CFA a une obligation de respecter 14 missions mentionnées dans l'article L6231-2 du code du travail, dont, compte tenu des faits que vous me rapportez :

1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;

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](#) ;

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 ;

Le CFA, par son référent handicap (obligatoire) aurait dû accompagner votre fils dans ses démarches, et indépendamment de sa RQTH, a une obligation de l'accompagner dans la recherche d'une nouvelle entreprise. A l'issue de sa rupture de contrat, le CFA doit procéder via l'OPCO, au changement automatique de son statut (d'apprenti à stagiaire de la formation professionnelle). Il a également une obligation d'accompagnement dans le cas d'un échec à l'examen ..

**Sur cette base, je peux, avec votre accord, faire suivre votre saisine à la DREETS PACA, et à son service régional de contrôle qui a dans le champ de ses prérogatives, le contrôle du respect des 14 missions. Je reste attentif à votre retour.**

Enfin, pour répondre à vos questions :

1-Jusqu'à quelle date (...) est-il protégé dans un statut d'étudiant ?

**Si la rupture du contrat a eu lieu le 30 janvier 2023, le statut de stagiaire de la formation professionnelle lui est garantie au maximum pendant 6 mois.**

2-S'il reçoit un document de statut stagiaire de la formation professionnelle, ce statut l'emmène-t-il jusqu'à la fin de la période du diplôme fin septembre 2023 ?

**Jusqu'à fin juillet uniquement.**

3-Sachant qu'il ne lui reste plus qu'un seul module à valider pour obtenir le diplôme et que ce module sera passé fin avril, quid de l'obligation de trouver une mission de mai à septembre ?

**En principe, les contrats d'apprentissage sont fixés jusqu'à la date de passation des épreuves à minima (le contrat doit couvrir cette période) et avec une limite de deux mois généralement au-delà des examens. Il pourrait être étudié la possibilité de faire un avenant au contrat en accord avec l'entreprise, le CFA et l'OPCO pour réduire la durée du contrat compte tenu des éléments que vous apportez et de la situation dans laquelle se trouve votre fils .**

4-Depuis le début du redoublement en novembre 2022 aucun contrat de dossier de redoublement n'a été rempli. Est-ce normal ?

**La notion de redoublement n'existe pas vraiment en apprentissage .... le code du travail autorise la prolongation du contrat d'apprentissage (article L. 6222-11 du Code du travail), le nouveau contrat aurait dû être signé depuis fin octobre par contre ....**

5-L'obligation de repasser les deux modules ratés (...) ont été évoqué uniquement dans un compte-rendu de suivi de l'alternance. Seul un courrier officiel de l'échec à l'examen global compte tenu de l'échec aux deux modules a été reçu en novembre 2022. Aucun courrier de démarrage d'année scolaire et d'emploi du temps n'a été envoyé. Pour preuve Antoine a raté la première semaine à l'école en octobre n'ayant pas été informé officiellement du redoublement et de l'organisation. Là encore est-ce normal ?

**Bien évidemment, non.**

5-Si le statut de stagiaire de la formation professionnelle est formalisé (en lieu et place du statut d'alternant) peut-il prendre un petit boulot ?

**Non, d'un point de vue réglementaire, ni un autre contrat de travail, ni même un stage.**

### 1.130 Les aménagements pour des apprentis en situation de handicap

Confronté à plusieurs situations de blocage dans l'accès d'apprentis RQTH dans des CFA, il est apparu des confusions voire des méconnaissances des possibles venant de référents handicap de ces mêmes CFA....

Ce qui suit vise à rappeler l'existence d'une fiche ressource relativement complète sur l'accompagnement des apprentis en situation de handicap : Indicateur 26 (Apprentis en situation de handicap) : Fiche [Q26E41](#)

Une illustration des possibles avec la proposition faite à une famille :

Un positionnement pédagogique de la postulante à l'apprentissage est conduit par le CFA (document support pouvant être utilisé [en cliquant ici](#)).

A partir du positionnement pédagogique spécifiant les durées, un contrat d'apprentissage est signé entre l'entreprise (...) et la représentant légale de (...)

Ce contrat est assorti d'une convention tripartite d'allongement de la durée du contrat (modèle support à utiliser [en cliquant ici](#)), indiquant précisément ces conditions d'aménagement :

- En termes de durée (allongement de la durée à 30 mois - à préciser exactement le nombre de mois si date de début d'exécution en décembre 2023 et fin de contrat en juillet ou août 2026 ;
- En terme de parcours : démarrage en entreprise de décembre 2023 à mars 2024, puis quelques alternances en CFA à définir dans la période mars - juillet 2024 avant un démarrage du cycle de formation en CFA en septembre 2024 et une passation de l'examen à la session 2026.

L'employeur (ou le CFA par délégation) transmet le CERFA et la convention tripartite à l'OPCO (...) afin de valider la prise en charge financière du coût contrat.

Le CFA procède dans le même temps au contrôle de l'adéquation de l'entreprise au référentiel du diplôme en utilisant les modèles proposés en région pour les diplômes suivants : [BTS NDRC](#) / [BTS MCO](#) / [Bac pro MCV](#)  
S'il le juge nécessaire et utile, il fait en sorte que l'employeur signe une convention avec une tierce entreprise pour développer des compétences spécifiques du référentiel (le [modèle de conventionnement](#) à utiliser).

Nous rencontrons des difficultés à faire accepter dans notre structure l'accueil de personnes en situation de handicap. Pour certains d'entre-eux, ils considèrent que leur spécialité professionnelle « ne peut pas s'adapter à des élèves handicapés, quel que soit leur handicap », « n'est pas adaptée à des élèves en situation de handicap », ou encore qu'il serait « préférable de les réorienter vers une autre spécialité plus en phase avec leur handicap ».

(Réponse concertée avec la direction inter-académiques des affaires juridiques)

Ces mentions sont clairement discriminatoires, et dès lors, contraires au droit positif français. De nombreuses décisions du Défenseur des droits sont par ailleurs de nature à laisser présager des condamnations sur le fondement de telles pratiques.

La loi n° 2008-486 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, en ces articles 1 et 2 (voir lien ci-dessous) interdit expressément toute "discrimination directe" qu'elle définit comme "la situation dans laquelle, sur le fondement de son (...) de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, (...) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable". Par ailleurs, "constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés". Est également interdite "Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er (...) en matière (...) d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle". Etant rappelé que "Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée".

Les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal énoncent quant à eux, la définition du délit et les peines encourues.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose également deux principes en la matière : la non-discrimination et le droit à la compensation.

L'article 2 de la Convention internationale des droits des personnes handicapées précitée dispose qu'on entend « par « discrimination fondée sur le handicap » toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable ». Elle précise qu'on entend par « aménagement raisonnable » les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. »

L'article L 114 du CASF définit le handicap comme " toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant".

Par conséquent, les propos tenus constituent une discrimination évidente fondée justement sur le handicap, proscrite par la loi.

Ainsi, les refus d'accès à une formation ne sauraient se fonder sur un motif tiré du handicap du candidat mais sur des "éléments objectifs étrangers à toute discrimination" et nécessaires et appropriés au cas par cas en tenant compte des mesures adaptées (et non disproportionnées ou impossibles à mettre en œuvre) pour permettre l'accès à la formation".

En conclusion, "les "jugements personnels de valeur" se traduisant par "je pense que" tel élève ne pourra jamais travailler dans une filière en raison de son handicap et que le CAP en 3 ans ne saurait (finalement) s'adresser à des élèves handicapés » paraissent lourds de risques et illégitimes, dès lors que notamment, seules les inaptitudes médicalement constatées peuvent fonder des différences de traitement".

Le [Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage](#) propose un process et des contacts dans le cas de discrimination.

Je me permets de vous contacter concernant une de nos stagiaires qui est reconnue travailleur handicapé.

En effet, au sein de notre établissement nous lui avons mis à disposition le matériel nécessaire (fauteuil + table relevable) à sa pathologie. Ses épreuves en mai/juin 2024 auront lieu dans des établissements différents.

Quelle est la procédure à suivre afin que cette stagiaire puisse bénéficier d'aménagements adaptés lors du passage de ses épreuves ?

Je vous invite à vous reporter désormais sur les fiches "Qualité pédagogique" disponibles dans les FILS Apprentissage que je publie chaque mois.

S'agissant des apprentis RQTH, la fiche suivante est à consulter :

Indicateur 26 (Apprentis en situation de handicap) : Fiche [Q26E41](#)

Je vous invite en particulier à prendre en compte les fiches ressources suivantes :

Fiche pratique régionale « [Positionnement pédagogique](#) d'un candidat en situation de handicap »

Fiche ressource sur les [usages de la plateforme AMEX](#)

Vous reviendrez vers moi si besoin, ou mieux vers le gestionnaire des diplômes au sein du service des examens et concours dans lesquels sont inscrits vos apprentis.

Je me permets de vous solliciter pour une demande exceptionnelle concernant une apprentie.

Il s'agit de (...) inscrite en BP2 qui a un statut RQTH. Elle est en demande depuis l'année prochaine d'aménagement compte tenu des pathologies qui sont invalidantes.

Afin de lui permettre une adaptation, elle a été transférée sur notre site de (...) pour faciliter son apprentissage. Cette apprentie en fonction de son état peut quitter le cours à tout moment et partir se reposer.

Je précise qu'elle possède un excellent niveau. Elle souhaite parfois rester chez elle, sans pour autant que ces heures d'absences soient comptabilisées.

A ce jour elle cumule seulement 40 heures d'absences mais une irrégularité de présence en cours (demande régulière de quitter le cours et de se reposer) reste non comptabilisée.

L'officine qui connaît très bien l'apprentie opère de la même manière et l'autorise à quitter l'officine.

Sa demande porte :

- Autorisation de s'absenter et d'être chez elle avec le risque de dépasser les 120 heures d'absence.
- L'impossibilité pour des raisons médicales de réaliser certaines préparations magistrales ou officinales : suppositoires – crème épaisse .... Ce qui lui permettrait d'être exempté de la réalisation aux épreuves finales.

Sur les aménagements des parcours pour les apprentis RQTH, j'invite désormais chaque CFA à se référer aux fiches "Qualité pédagogique" mentionnées dans chacun des FILS d'actualité "Apprentissage", structurées par indicateur qualité QualiOpi et Eduform.

Pour les apprentis RQTH, la principale fiche à consulter est : Indicateur 26 (Apprentis en situation de handicap) : Fiche [Q26E41](#)

Extrait :

"La coordination entre le médecin du travail et les référents handicap

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise que, dans ce cas, le médecin du travail en informe :

- Le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA,
- Le cas échéant, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap de l'entreprise.

[Article R6222-49-1 du Code du travail modifié - Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

Complément Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 14).

« Par principe, le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet.

Seules deux catégories de bénéficiaires peuvent éventuellement le conclure dans le cadre d'un temps incomplet de formation : les bénéficiaires d'une RQTH et les sportifs de haut-niveau.

En effet, pour ces deux catégories de personnes, la durée du contrat d'apprentissage pouvant être allongée au regard de la durée habituelle du cycle de formation suivi, l'organisation des périodes de formation pratique et/ou théorique peut être définie sur une quotité hebdomadaire inférieure au temps complet.

De plus, dans le cas de quotités hebdomadaires différentes entre les formations pratique et théorique, la rémunération doit être mensuellement lissée en fonction de la réalité mensuelle de temps de formation dispensée au bénéfice de l'apprenti.

Enfin, si l'entreprise fonctionne globalement sur une quotité inférieure au temps complet (par exemple, un salon de coiffure ouvert seulement quatre jours par semaine), le temps de formation pratique en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet ».

Donc, l'aménagement du temps de travail de l'apprenti RQTH est possible mais relève d'une prescription du médecin du travail uniquement. Il ne peut pas être décidé seul(s) par l'apprenti et/ou par le CFA.

Serait-il possible de m'indiquer si un contrat en apprentissage (BTS ...) et qui concernerait une apprentie en situation de handicap peut être réduit à 30h par semaine ? La jeune fille serait ainsi en centre de formation 16h par semaine et en entreprise 14h.

Je vous invite désormais à vous référer aux fiches "Qualité pédagogique" mentionnées dans chacun des FILS d'actualité "Apprentissage", structurées par indicateur qualité QualiOpi et Eduform.

Pour les apprentis RQTH, la principale fiche à consulter est :

**Indicateur 26 (Apprentis en situation de handicap) : Fiche [Q26E41](#)**

Extrait :

"La coordination entre le médecin du travail et les référents handicap

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise que, dans ce cas, le médecin du travail en informe :

- le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA,
- le cas échéant, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap de l'entreprise.

[Article R6222-49-1 du Code du travail modifié - Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

Complément Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 14).

« Par principe, le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet.

Seules deux catégories de bénéficiaires peuvent éventuellement le conclure dans le cadre d'un temps incomplet de formation : les bénéficiaires d'une RQTH et les sportifs de haut-niveau.

En effet, pour ces deux catégories de personnes, la durée du contrat d'apprentissage pouvant être allongée au regard de la durée habituelle du cycle de formation suivi, l'organisation des périodes de formation pratique et/ou théorique peut être définie sur une quotité hebdomadaire inférieure au temps complet.

De plus, dans le cas de quotités hebdomadaires différentes entre les formations pratique et théorique, la rémunération doit être mensuellement lissée en fonction de la réalité mensuelle de temps de formation dispensée au bénéfice de l'apprenti.

Enfin, si l'entreprise fonctionne globalement sur une quotité inférieure au temps complet (par exemple, un salon de coiffure ouvert seulement quatre jours par semaine), le temps de formation pratique en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet ».

Donc, pour vous répondre, l'aménagement du temps de travail de l'apprenti RQTH est possible mais relève d'une prescription du médecin du travail uniquement. Il ne peut pas être décidé seul(s) par l'apprenti et/ou par le CFA.

#### Alerte faite auprès des services des examens et concours

En réunion ce matin dans le cadre de l'aménagement de la fiche pédagogique AMEX pour les candidats apprentis, nous souhaiterions vous solliciter pour faire remonter à qui de droit les difficultés que les directeurs de CFA et les référents handicap rencontrent dès lors qu'ils accueillent des candidats en situation de handicap, pour les demandes d'aménagements d'examens.

En effet, ils souhaiteraient pouvoir disposer d'un accès dans AMEX établissements pour :

- Avoir une vision globale sur le suivi des dossiers déposés par les familles et/ou le candidat ;
- Saisir de manière dématérialisée la fiche de positionnement pédagogique du candidat ;
- Accompagner le candidat et la famille dans les démarches d'aménagement des examens.

Aujourd'hui, des candidats et leurs familles s'inscrivent de manière autonome dans AMEX avec toutes les difficultés que cela représente, sans que l'établissement en soit informé.

En outre, le référent handicap ne dispose d'aucune visibilité sur l'enregistrement ou pas du dossier et son avancée, ce qui complexifie d'autant plus sa mission et pénalise le candidat.

Réponse du service des examens et concours

La plateforme AMEX est une plateforme académique, au vu des contraintes de sécurité des informations contenues, en lien avec le délégué à la protection des données, il n'a pas été possible de donner l'accès au-delà des établissements publics et privés sous contrat.

Actuellement une nouvelle plateforme nationale est en cours de déploiement INCLUSCOL, celle-ci sera déployée à la rentrée 2024 au sein de la région académique. Je n'ai pas encore le retour sur la typologie des établissements qui auront accès à cette application.

Complément (demande relayée à la mission nationale des examens à la DGESCO)

#### **INCLUSCOL - Questionnement sur l'ouverture des droits aux CFA à la rentrée 2024**

La problématique : les difficultés des directeurs de CFA et des référents handicap rencontrent dès lors qu'ils accueillent des candidats en situation de handicap, pour les demandes d'aménagements d'examens.

En effet, Ils souhaiteraient pouvoir disposer d'un accès « établissements » dans la future plateforme INCLUSCOL pour :

Avoir une vision globale sur le suivi des dossiers déposés par les familles et/ou le candidat ;

Saisir de manière dématérialisée la fiche de positionnement pédagogique du candidat ;

Accompagner le candidat et la famille dans les démarches d'aménagement des examens.

En effet, aujourd'hui, des candidats et leurs familles s'inscrivent de manière autonome dans la plateforme régionale AMEX avec toutes les difficultés que cela représente, sans que l'établissement en soit informé.

En outre, le référent handicap ne dispose d'aucune visibilité sur l'enregistrement ou pas du dossier et son avancée, ce qui complexifie d'autant plus sa mission et pénalise le candidat.

Annexe

Une fiche en test [Aménagements des épreuves d'examen](#) (suite du [webinaire](#)) pour les candidats en situation de handicap, résultat d'un travail réunissant Christine Estela – PAFIP, Mesdames Camous et Ruiz (référentes handicap CFA BTP PACA et GRETA-CFA Provence) et Denis Herrero.

Complément (Catherine Riperto, responsable AMEX – académie d'Aix-Marseille)

Je vous remercie pour le travail effectué avec les CFA qui pourront ainsi fournir aux candidats des éléments qui viendront à l'appui des demandes des apprentis.

Nous comprenons les difficultés que rencontrent les CFA pour suivre les dossiers de leurs candidats, mais malheureusement c'est une problématique qui n'a pas encore trouvé de solution technique en lien avec le statut de ces établissements. Actuellement ni AMEX, ni l'application nationale INCLUSCOL ne permettent un accès aux organismes en dehors des établissements publics et privés sous contrat d'association avec l'état.

Cette problématique est identifiée mais reste à l'étude.

Toutefois, cela n'empêche pas les établissements d'accompagner les candidats pour leurs demandes, ils peuvent tout à fait prévoir de remplir ensemble les demandes sur AMEX pour identifier les mesures souhaitables pour les examens et joindre les documents appropriés.

Les décisions sont ensuite saisies dans Cyclades par les gestionnaires d'examens et si les établissements inscrivent leurs élèves, ils ont un accès à Cyclades qui leur permet de vérifier les mesures accordées.

Les référents doivent alerter les candidats de vérifier l'avancée de leur dossier (entre janvier et mars) et de s'assurer que les candidats répondent bien aux mails dont ils ont pu être destinataire pour un complément de pièces et pour l'envoi des pièces médicales.

Quel que soit le statut de l'établissement, la fiche pédagogique n'est pas saisie en ligne, il s'agit d'un pdf que les enseignants doivent compléter et signer. Il n'y a pas de remplissage dématérialisé des fiches.

Suite à l'appel d'un Etablissement scolaire accueillant un candidat, issu de notre CFA, qui bénéficie de mesures d'aménagement d'épreuves, j'ai besoin de vos lumières et le cas échéant du lien qui permet de valider certains points.

Ce candidat a suivi la formation menant au BAC PRO (...) au CFA (...) sans demande d'aménagement de parcours particulière.

Au moment de l'inscription aux examens, ce Monsieur a fait une demande sur la plateforme AMEX : sa notification précise qu'il bénéficiera des mesures d'aménagements suivantes : MH106 – Majoration de tiers temps pour toutes les épreuves et MH521- Assistant pour reformulation des consignes.

Ma question concerne la mesure 521 : qui, du CFA (...), de l'établissement d'origine du candidat ou du lycée - centre d'examens accueillant le candidat pour les épreuves, doit prévoir l'assistant ?

Sachant que nous n'avons pas d'AESH en CFA et que ce candidat n'a jamais bénéficié d'aide humaine tout au long de sa formation : avons-nous, dès réception de la notification du candidat (qu'il voudra bien nous transmettre) le devoir de prévoir l'aide humaine ?

(Réponse du service des examens et concours)

Pour répondre à votre demande, il appartient au centre épreuve de fournir l'aide humaine que le candidat a obtenu par décision AMEX.

Il s'agit d'un personnel de l'établissement, enseignant ou surveillant et non pas forcément d'une AESH.

Le candidat n'est pas obligé d'avoir une AESH pour bénéficier d'une aide humaine lors de l'examen .

Je reviens vers vous pour un éclairage concernant les aménagements d'examen. Voici la question que j'ai reçu hier de la part de notre référente Handicap sur (...),



Nous avons eu connaissance qu'il existe en Ardèche une possibilité de soutien lors des examens pour les jeunes ne maîtrisant pas le Français (jeunes MNA), avec l'aide par exemple d'un lecteur scribeur. Je voulais savoir si tu savais si avec l'académie d'aix-marseille on pouvait imaginer ce genre de dispositif ? J'ai consulté le bulletin et lu que l'aménagement du lecteur/scribeur est réservé aux candidats ayant un dossier mdph.

Bien sûr j'ai reprécisé le point sur le lecteur scribeur et Amex (pas forcément de dossier mdph) mais je n'ai pas de réponse pour les jeunes allophones.

Je vous livre la réponse de Madame Riperto de la DEC d'Aix-Marseille :

*Il n'existe pas de disposition pour les candidats allophones. Les seules qui sont prévues sont pour les baccalauréats avec la possibilité d'utiliser un dictionnaire bilingue lors des épreuves après accord du recteur.*

*Ce sont les seules dispositions prises au niveau national.*

*Seuls les candidats en situation de handicap au titre du code de la sécurité sociale peuvent bénéficier éventuellement d'un secrétaire lecteur scribeur si la pathologie le nécessite.*

*Les candidats allophones ne rentrent pas dans cette catégorie sauf si ils sont en situation de handicap.*

Je suis ce jour interpellé par la mère d'une personne en situation de handicap (...).

La situation telle que je peux la résumer à partir des informations transmises :

- (...), âgé de 19 ans
- A suivi un CAP dans la filière hôtellerie restauration sous voie scolaire et a échoué à l'examen.
- Son projet : passer le même CAP en contrat d'apprentissage.
- Il est depuis en contact avec l'antenne du CFA (...), mais aucune solution ne lui a été offerte à ce jour (sans solution depuis le 1er janvier 2022), alors qu'un employeur est prêt à lui signer un contrat d'apprentissage.
- L'antenne a semble-t-il proposé une modalité de formation en situation de travail, mais le CFA dont il dépend ne répond pas sur la faisabilité.

La mère précise : "Mon fils est en situation de handicap, il ne rentre dans aucune case de notre administration, il ne peut pas être pris en charge dans un CFA ordinaire ; aucune solution ne s'offre à lui actuellement à part ce dispositif proposé par le CFA (...)"

Si votre CFA est effectivement spécialisé dans la prise en charge des apprentis RQTH, je souhaiterais toutefois préciser à la mère de ce jeune homme que tout organisme de formation, dès l'instant où il est immatriculé en tant que CFA, a des obligations dans l'accueil et l'accompagnement des apprentis en situation de handicap.

Pour rappel, "L'article [L6231-2](#) stipule : 'Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission :

*1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap".*

**Cela dit, et sans connaître précisément les raisons qui pourraient expliquer un tel délai dans la réponse à apporter à la situation de cette personne, s'il était possible d'ailleurs de justifier un tel retard et ses conséquences pour ce jeune homme et sa famille, je souhaiterais étudier avec vous et sans délai les solutions possibles.**

Premièrement, s'il a échoué à son examen de CAP, et si à l'extrême aucune unité n'a pu être acquise, il devrait prétendre à une attestation de compétences professionnelles lui reconnaissant certaines compétences professionnelles. Dans l'académie d'Aix-Marseille, ce type d'attestation de compétences professionnelles a été mise en place pour expliciter, formaliser et valoriser le parcours. Elle constitue un cadre utile pour la construction d'un projet professionnel et l'accès aux dispositifs de validation d'acquis d'expérience. Ainsi, cette attestation est destinée aux élèves en situation de handicap bénéficiant d'un PPS n'ayant pu obtenir l'intégralité d'un CAP, mais dont certaines compétences méritent d'être identifiées et reconnues, à des fins d'insertion professionnelle ou d'apprentissage, de poursuite d'études ou de formation dans un cadre extérieur ou non à l'Éducation nationale.

Un bulletin académique (BA N° 817 du 3 Juin 2019) précise les modalités de délivrance des attestations professionnelles (voir à cette adresse : [https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/upload/docs/application/pdf/2019-12/ba-ash817-livret\\_de\\_competences.pdf](https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/upload/docs/application/pdf/2019-12/ba-ash817-livret_de_competences.pdf)).

**Il faudrait se rapprocher du lycée en question afin de s'assurer que ce jeune a pu bénéficier d'un tel dispositif. Merci de m'informer du bilan de votre démarche.**

Deuxièmement, et sans encore parler à ce stade de formation en situation de travail (donc de délégation à l'entreprise d'une partie de la formation, car cela suppose que l'entreprise soit en capacité de mettre en œuvre une partie de la formation ce qui interroge la compétence du maître d'apprentissage, sa formation à l'AFEST, le temps disponible, etc.), je souhaiterais partager avec vous une réponse relativement construite faite récemment dans le document "Etude de cas". **Un extrait est placé en bas de ce message. Vous y lirez tout un ensemble de dispositifs d'aménagements prévus d'un point de vue réglementaire, que vous devez sans doute connaître.**

*Cf plus bas...*

Notre fils a suivi un cycle de formation de deux ans pour la préparation sous statut scolaire d'un BTS. En situation d'échec à l'examen, il redouble sous le statut d'apprenti, reconnu RQTH. Il fait le choix de conserver le bénéfice de ses notes et ne sera inscrit qu'à deux épreuves à la session d'examen 2023. De quel type d'aménagement peut-il bénéficier ?

### **1<sup>er</sup> point : La responsabilité du CFA**

Je regrette le fait que cette démarche soit faite par la famille de l'apprenti, alors que ces questions relèvent de la responsabilité du référent handicap du CFA.

## Pour rappel, les textes réglementaires

Le contrat d'apprentissage dit « aménagé » est destiné à tout travailleur qui dispose de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

La conclusion d'un contrat d'apprentissage aménagé est accessible à tout candidat dès l'instant où il atteint l'âge de 16 ans au minimum et sans limite d'âge maximum.

Si la durée d'un contrat d'apprentissage varie selon la qualification préparée et la situation de l'apprenti entre 6 mois et 3 ans, elle peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

Les structures de formation ont des obligations réglementaires portant sur l'accessibilité et la compensation. Ils doivent favoriser l'égalité des chances et construire des parcours sécurisés en recherchant des solutions adaptées pour les personnes handicapées.

Le décret n°2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation des personnes handicapées fixent plusieurs attendus :

Les organismes de formation mettent en œuvre :

- Un accueil à temps partiel ou discontinu
- Une durée adaptée de formation
- Des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle

Les adaptations visent à mettre en place des moyens de compensation spécifiques aux problématiques d'un apprenant :

- Peuvent être individuelles ou collectives pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires
- Portent sur les moyens techniques, organisationnels et humains, dont ceux facilitant l'accessibilité pédagogique  
*Exemples de moyens techniques : logiciels d'aide à la lecture / écriture, micro-amplificateur, logiciels de transcription de la parole, ....aménagement de véhicule pour l'aide aux déplacements, aide prothèse auditive, ....*  
*Exemples de moyens organisationnels : supports de cours transmis en amont, pauses supplémentaires, cours de soutien, dédoublement des séances en enseignement général et/ou de spécialité, adaptation des horaires, préparation aux examens, ...*  
*Exemples de moyens humains : interprète en LSF, tutorat, preneur de notes, sensibilisation du maître d'apprentissage / de l'entreprise / de l'équipe pédagogique, attitude bienveillante, ....*  
*Exemples de moyens pédagogiques : variété des supports (texte, images, schéma, vidéos, ...), allègement des contenus, recours à des phrases simples, ...).*
- Portent également sur les aménagements des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

Comment faire ?

- Se baser sur les informations fournies par la personne handicapée et les différents acteurs intervenant dans le projet de formation
- Rendre accessible les supports de cours et le matériel pédagogique
- Aménager les modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation
- Adapter les modalités de validation de la formation
- Recourir aux technologies de l'information et de la communication.

Le décret 2006-555 du 17 mai 2006 relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public énonce dans l'article R 111-19-1 : « Les établissements recevant du public doivent être accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur handicap. L'obligation d'accessibilité porte sur les parties extérieures et intérieures des établissements et concerne les circulations, une partie des places de stationnement automobile, les ascenseurs, les locaux et leurs équipements.

Exemples : marquages au sol, bandes podotactiles, signalétique adaptée, codes couleurs, boucle magnétique, cheminements au sol, ...

[La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) a réformé l'apprentissage en intégrant notamment des mesures en faveur des personnes en situation de handicap : accessibilité des CFA et nomination d'un référent handicap dans chaque CFA. Il s'agit donc pour les CFA d'entrer dans une **démarche d'accessibilité universelle portant sur le bâti mais aussi sur les contenus pédagogiques**.

Source : [Portail de l'alternance](#), Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Pour rappel, « les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission (article [L6231-2 du Code du travail](#))

*1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ».*

Chaque CFA a un référent handicap et perçoit une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi. L'objectif à terme est d'arriver à 6% d'apprentis handicapés dans les CFA en s'appuyant sur les nouvelles dispositions de la loi 5 septembre 2018 :

- entrée en apprentissage tout au long de l'année ;

- durée du contrat d'apprentissage adaptable ;
- soutien renforcé avec une majoration de la prise en charge du contrat d'apprentissage par les OPCO (dans la limite de 50% du forfait annuel)

Le Code du travail prévoit en outre plusieurs aménagements possibles du contrat d'apprentissage pour les apprentis en situation de handicap : pas de limite d'âge, cours à distance possibles, allongement de la durée du contrat à 4 ans.

A recommander : le lien du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion vers la [page dédiée au contrat d'apprentissage aménagé](#) dans le cadre de jeunes en situation de handicap.

« Chaque CFA est tenu de désigner un référent chargé du handicap. L'obligation porte sur la désignation d'une personne en charge des questions de handicap au sein du CFA. La loi n'exige pas que cette personne soit obligatoirement à temps plein sur cette mission. Cette mission doit être assurée pour l'ensemble du CFA quel que soit son mode d'organisation interne et territorial. Le référent handicap est l'interlocuteur privilégié des apprentis en situation de handicap qui rencontrent des difficultés de formation, d'insertion professionnelle, de transport et de vie au quotidien. Il apporte aux apprentis concernés des réponses personnalisées et adaptées à leurs besoins et à leur situation. Il coordonne également les acteurs de l'accompagnement de l'apprenti dans son parcours de formation et vers l'emploi.

A noter, un référentiel des missions du référent handicap est disponible sur le lien suivant :

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/re\\_fe\\_rente\\_handicap\\_en\\_cfa.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/re_fe_rente_handicap_en_cfa.pdf)

Références :

Article L. 6231-2 1° du code du travail

Article R. 6222-50-I 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 36).

**Rappel des missions du référent Handicap :**

- Accueillir et accompagner les personnes handicapées tout au long de leur parcours
- Assurer une veille sur le handicap
- Construire une politique d'inclusion des personnes handicapées
- Informer et sensibiliser les personnels de l'organisme de formation
- Développer un réseau de partenaires sur son territoire
- Evaluer et capitaliser
- Communiquer et valoriser les résultats.

Pour aller plus loin : le [référentiel Handicap](#) (Source : Défi métiers), le [profil de poste](#) (Source handicap.gouv.fr).

L'accompagnement dont il est question vaut bien entendu durant toute la durée du contrat d'apprentissage sous le statut d'apprenti, et au-delà, selon des modalités à étudier (en particulier avec l'Agefiph), dans le cas où l'apprenti est recruté par l'entreprise à la suite de son apprentissage.

Ressources à disposition :

- Voir en particulier sur le [site de l'Agefiph](#) (dont la [fiche de synthèse](#) sur les aides apportées durant l'alternance) ou encore sur le [site du Ministère du travail](#), un article très documenté sur le sujet.
- Dans le cadre de la scolarisation d'élèves à besoins éducatifs particuliers, un [vade-mecum académique](#) est disponible sur le site dédié à la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers dans l'académie d'Aix-Marseille.

Enfin, il faut rappeler également que les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap doivent faire l'objet de points à l'ordre du jour des conseils de perfectionnement, obligatoires dans tout CFA

[Article R6231-4](#)

« Le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis, notamment sur :

1° Le projet pédagogique du centre de formation d'apprentis ;

2° Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale (...) ».

### **2ème point : La prorogation du contrat dans le cas d'un redoublement**

Si un apprenti échoue à un examen, il peut proroger la durée de son contrat d'apprentissage d'un an au plus en conservant le même employeur, en changeant d'employeur voire en changeant de CFA (Article L6222-11 du Code du travail).

Sa formation est concentrée dans ce cas sur [les unités non acquises](#) – du moins s'il souhaite conserver les unités acquises, mais le volume horaire min. d'enseignement doit respecter le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 (pour un contrat de 12 mois supplémentaires, 675 h d'enseignement en CFA).

### **3ème point : S'agissant des aides pour adapter les parcours de formation ou développer l'accessibilité pour tous.**

Les organismes de formation et les centres de formation d'apprentis (CFA) qui accueillent des personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aides de l'Agefiph pour adapter les parcours de formation ou développer l'accessibilité pour tous.

Dans le cadre des « Ressources Handicap Formation (RHF) », les prestataires peuvent ainsi bénéficier :

- d'un accompagnement-conseil,
- de ressources en libre-service,

- d'outils d'évaluation (grille d'évaluation des besoins des apprenants en situation de handicap, outil d'auto-évaluation de l'accessibilité...),
- d'échanges de bonnes pratiques au sein du réseau des référents handicap (RRH).

Des aides financières peuvent aussi être accordées pour adapter les situations de formation. Pour en savoir plus, consultez la nouvelle offre de services et d'aides financières de l'Agefiph en vigueur depuis mars 2022.

[AGEFIPH, pourquoi, comment ? Développer l'emploi des personnes en situation de handicap, une mission de service public \(4 missions : Renforcement des liens sur le sujet du handicap entre tous les acteurs ; Conseil et accompagnement aux entreprises et organismes de formation ; Compensation du handicap ; Soutien aux innovations.](#)

À noter : lorsque les CFA accueillent des apprentis en situation de handicap, une majoration du coût contrat peut être appliquée par l'opérateur de compétences. Le montant de cette majoration est calculé selon un référentiel individualisé au regard des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et des besoins de compensation

#### **4<sup>ème</sup> point : S'agissant des modalités de financement**

*Pour plus de précisions sur le financement, se reporter au **Vade-mecum Financement et processus de gestion du contrat d'apprentissage du secteur privé et du secteur public non industriel et commercial** (Publication OPCO, juin 2021)*

[MCP - Vade-mecum financement apprentissage OPCO 2021](#)

Le financement intervient à plusieurs niveaux :

- Par l'OPCO dans le cadre du financement du coût contrat
- Par l'OPCO dans le cadre du financement du coût contrat pour les apprentis avec RQTH
- Par l'AGEFIPH dans le cadre du financement en complément pour les besoins résiduels non couverts par l'OPCO pour les apprentis avec RQTH.

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit la possibilité de moduler le niveau de prise en charge lorsque la personne est reconnue travailleur handicapé (RQTH).

Le décret n°2018-1345 du 28 décembre 2018 est venu préciser cette modulation, par l'application d'une majoration dans la limite de 50% maximum du niveau de prise en charge.

Une aide à l'embauche est accordée aux personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par une entreprise ou une association ([Décret n°2020-1223 du 6 octobre 2020](#)).

Le [Décret n°2020-1450 du 26 novembre 2020](#) instaure un principe d'ajustement de la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés au regard des besoins nécessaires à la compensation de la situation de handicap.

Ce décret fait référence à une grille de majoration adaptée aux besoins de l'apprenti nécessaires à la sécurisation de son parcours.

Les frais supplémentaires sont limités à 4000 € par année de contrat.

Les aménagements nécessaires à cette sécurisation peuvent être des aides humaines, animalières, techniques, des adaptations pédagogiques et d'apprentissage, du soutien pédagogique.

Seuls les contrats concernant des apprentis RQTH bénéficient de l'accès à cette majoration du niveau de prise en charge.

Les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 sont éligibles à cette nouvelle grille de majoration.

[L'arrêté du 7 décembre 2020](#) précise les modalités du niveau de prise en charge des contrats

- Evaluation des besoins de compensation et définition des adaptations (un [outil d'aide](#) mis à disposition par l'Agefiph).
  - Adaptations pédagogiques (3 000 €)
  - Equipement technique : expertise pour acquisition / installation – appropriation / utilisation (700 €)
  - Soutien en entreprise (1 200 €)
  - Accès aux droits – ouverture des droits, mobilisation des dispositifs (500 €)
  - Accès à l'autonomie – accompagnement de la personne – insertion professionnelle (500 €)
- Total : 4 000 € (*plafonds donnés à titre indicatif*).

En terme de mise en œuvre,

- Le référent Handicap est le responsable et le garant de l'évaluation des besoins et de la sécurisation du parcours d'apprentissage
- Il complète la grille de calcul afin de déterminer le montant de la majoration en lien direct avec l'apprenti, la famille et les acteurs clés du parcours.
- Si le montant total dépasse 4 000 €, il peut mobiliser les aides et les dispositifs de l'Agefiph à fin de compléter la prise en charge des adaptations identifiées.
- Le CFA adresse la facture de demande de majoration du niveau de prise en charge à l'OPCO compétent en indiquant le montant déterminé par le référent handicap. La grille support n'est pas à transmettre à l'OPCO. Le CFA conserve toutes les pièces nécessaires à cette évaluation afin de justifier a posteriori de la majoration demandée.
- A réception de ces documents, l'OPCO dispose de 30 jours pour verser la majoration sollicitée en sus de la somme correspondant au niveau de prise en charge du contrat de base et ce, dans les mêmes conditions.

#### **5<sup>ème</sup> point : S'agissant de la rémunération de l'apprenti reconnu travailleur handicapé**

Le pourcentage du SMIC pris en compte pour le calcul de la rémunération est majoré, pendant la période de compensation (prolongation de la durée du contrat d'un an au plus), de 15 points par rapport à celui appliqué avant cette période.

#### **6<sup>ème</sup> point : S'agissant des aménagements pédagogiques**

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé.

La formation peut se dérouler normalement dans tout CFA. En cas de difficultés liés au handicap, l'une des solutions suivantes peuvent être mises en œuvre :

- Organisation de la formation dans un CFA adapté aux personnes handicapées conventionné à cet effet par l'Etat ou la Région ;

- Aménagement du temps de formation au regard des prescriptions du médecin du travail.
- Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise que, dans ce cas, le médecin du travail en informe :
- le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA,
  - le cas échéant, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap de l'entreprise.

[Article R6222-49-1 du Code du travail modifié](#)

[Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

Le même décret apporte des précisions lorsque l'apprenti en situation de handicap est en mesure de suivre l'enseignement du CFA, moyennant un aménagement spécifique de la pédagogie appliquée dans ce CFA

- Lorsque l'état de l'apprenti l'exige, la durée des enseignements dispensés par le CFA en vue de conduire au diplôme peut être augmentée d'un an par rapport à la durée normale.
- L'exigence relative à la formalisation d'une annexe pédagogique à la convention fixant les conditions de cette mise en œuvre est supprimée.
- L'autorisation préalable du recteur d'académie en cas d'aménagement de la formation est supprimée : l'aménagement est directement mis en œuvre par le référent handicap du CFA, après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

### Sous-section 3 : Aménagements de la formation

Art. R. 6222-50.

I.- Lorsque l'apprenti en situation de handicap est en mesure de suivre l'enseignement du centre de formation d'apprentis, moyennant un aménagement spécifique de la pédagogie appliquée dans ce centre, cet aménagement est mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le centre en application du 1° de l'article L. 6231-2 après avis de son médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

II.- Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter le centre de formation d'apprentis correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé :

1° Soit à suivre cette formation à distance ;

2° Soit à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalents à celui dispensé en centre.

Ces aménagements sont mis en œuvre par le référent mentionné au I après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

III.- Les aménagements de la formation mentionnés au II sont inscrits dans la convention de formation mentionnée à l'article L. 6353-1.

Art. R. 6222-51.

Les aménagements sur les conventions de création d'UFA ou les conventions de délégation d'enseignement

Pour assurer la formation des personnes en situation de handicap, les conventions de création d'UFA ou les conventions de délégation d'enseignement conclues par le CFA avec, selon le cas, des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises dont l'organisation et la pédagogie sont adaptées aux personnes en situation de handicap.

Elles contiennent les aménagements nécessaires pour tenir compte de la spécificité des formations.

### 7<sup>ème</sup> point : S'agissant des aménagements d'épreuves aux examens

Les apprentis RQTH peuvent bénéficier d'aménagements (via un dossier avec RQTH et bilans médicaux). Ces demandes d'aménagement doivent être déposées auprès du CFA ou directement auprès des médecins de la CDAPH (dans le cas des candidats de la formation continue) avant la date limite d'inscription aux examens et en fonction du niveau de formation. La procédure n'est pas identique s'il s'agit d'un examen baccalauréat ou titre professionnel par exemple.

*Pour les TP et autres qualifications professionnelles, c'est la DREETS (ministère du travail) qui est compétente.*

Plus encore, les apprentis en situation de handicap peuvent prétendre à une forme d'évaluation dite progressive de l'examen, c'est-à-dire qu'ils sont autorisés à répartir les épreuves (et donc les blocs de compétences) sur plusieurs sessions.

S'agissant par contre des indications portées dans les fiches RNCP des diplômes de l'Éducation nationale (par exemple pour le BTS NDRC n°34030) sur le principe de validation du diplôme par blocs de compétences, l'inscription pour un bloc de compétences donné, indépendamment des autres au sein d'un même diplôme de l'Éducation nationale n'est pas possible.

Il est possible dans certains cas (par exemple en formation continue et sur demande du candidat) de passer l'examen en mode progressif, mais pour un diplôme complet.

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" (Complément apporté par la DGESCO)

Un organisme de formation ne peut pas certifier des blocs. Et on ne peut s'inscrire à un bloc : que ce soit l'organisme de formation qui inscrive le candidat, ou que ce soit le candidat qui s'inscrive en tant qu'individuel. Dans tous les cas, on s'inscrit à l'examen du diplôme, et on passe les épreuves avec blocs attachés pour ce diplôme, en forme globale ou

progressive (selon réglementation). Il est donc impossible de s'inscrire à un seul bloc. Ensuite, une fois les épreuves passées, le jury de délibération se réunit : soit on a le diplôme, soit on n'a pas le diplôme mais on a des notes égales ou supérieures à 10 pour x épreuves, et dans ce cas on a x attestations de blocs. Ces attestations sont délivrées via les services des examens, et signées des recteurs.

#### **8<sup>ème</sup> point : S'agissant des aménagements du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé**

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise que, dans ce cas, le médecin du travail informe :

- le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA,
- le cas échéant, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap de l'entreprise.

[Article R6222-49-1 du Code du travail modifié](#)

[Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

Complément Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 14).

« Par principe, le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet.

Seules deux catégories de bénéficiaires peuvent éventuellement le conclure dans le cadre d'un temps incomplet de formation : les bénéficiaires d'une RQTH et les sportifs de haut-niveau.

En effet, pour ces deux catégories de personnes, la durée du contrat d'apprentissage pouvant être allongée au regard de la durée habituelle du cycle de formation suivi, l'organisation des périodes de formation pratique et/ou théorique peut être définie sur une quotité hebdomadaire inférieure au temps complet.

De plus, dans le cas de quotités hebdomadaires différentes entre les formations pratique et théorique, la rémunération doit être mensuellement lissée en fonction de la réalité mensuelle de temps de formation dispensée au bénéfice de l'apprenti.

Enfin, si l'entreprise fonctionne globalement sur une quotité inférieure au temps complet (par exemple, un salon de coiffure ouvert seulement quatre jours par semaine), le temps de formation pratique en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet ».

J'ai cru comprendre que la procédure est simplifiée pour les scolaires qui bénéficient déjà d'aménagements de la formation, mais reste lourde pour les apprentis et les candidats de la formation professionnelle continue. Est-ce le cas ?

**Réponses apportées par Christine Riperto, adjointe au chef de la division des examens et concours du rectorat d'Aix-Marseille, cheffe du bureau de l'organisation des baccalauréats général et technologique**

La procédure n'est pas plus lourde mais seulement différente. Elle est identique à celle mise en place depuis de nombreuses années, c'était plus lourd pour les candidats scolaires du public jusqu'à la circulaire de décembre 2020.

- Un candidat scolaire du public effectue une demande de plan d'accompagnement auprès de son établissement en fournissant les éléments médicaux pour que le médecin scolaire se prononce sur la pertinence de mesures d'accompagnement pendant la scolarité. Pour éviter que les candidats fournissent une deuxième fois les éléments médicaux, les aménagements pour les épreuves sont mis en place conformément à ceux qui ont été validés pour la scolarité. Cette procédure est nommée dans la réglementation comme "procédure simplifiée »
- Un candidat individuel ou de centres de formations privés doit déposer une demande et transmettre les éléments médicaux pour qu'un médecin émette un avis médical sur la pertinence des mesures souhaitées par rapport au handicap ce qui correspond à la formalité qu'accomplissent les scolaires dans la mise en oeuvre des plans d'accompagnement. Cette procédure est nommée dans la réglementation comme "une procédure complète"

Quelles sont les démarches à accomplir pour demander des aménagements dans le cadre des épreuves du baccalauréat ?

L'ensemble des informations relatives aux démarches sont expliquées sur le site de l'académie d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/amenagement-d-epreuves-aux-examens-121669>, avec le calendrier, les tutoriels pour accompagner les familles et les différentes pièces à fournir.

Comment transmettre l'avis pédagogique du centre de formation pour finaliser le dossier de l'apprenant (pas d'onglet disponible) ?

Les apprentis des établissements privés hors contrat étant des "candidats individuels", il n'est pas prévu de recueillir un avis pédagogique. Toutefois, il est tout à fait possible au CFA de remettre un document au candidat qui peut l'ajouter dans sa demande avec les bulletins scolaires. Si cela peut aider les établissements, vous trouverez [en cliquant ici](#) le document utilisé pour les procédures complètes des candidats scolaires qui n'ont pas d'accompagnement pendant l'année validé par un médecin scolaire.

Quelles sont les dates butoirs pour finaliser le dossier Amex ?

La réglementation prévoit que les dates butoirs pour déposer les dossiers sont les dates de clôtures des inscriptions à l'examen. Celles-ci sont rappelées sur le site académique chaque année.

Où trouver dans Amex l'item "Passer l'oral en priorité » ?

La rubrique où figure cette mesure est "Accès aux locaux et installation matérielle"

J'ai cru comprendre que la démarche de demande d'aménagements pour les CFA privés a changé dernièrement, il ne nous est plus possible de présenter un dossier de renouvellement, seuls les demandes initiales complètes sont acceptées, est-ce bien cela ?

Il n'y a aucune restriction au dépôt des demandes que ce soit une première demande ou une demande complémentaire. La seule est que tant que la demande initiale n'a pas été traitée, il n'est pas possible de déposer une demande complémentaire. Cela pour éviter de traiter des demandes contradictoires en parallèle. Cela n'est pas nouveau.

La consigne a donné aux candidats est toutefois de déposer une demande dès le début du cycle de formation menant à l'examen avec une analyse de l'ensemble de ses besoins par rapport aux épreuves qu'il va présenter pour l'obtention de son diplôme.

Seule une aggravation de sa situation devrait nécessiter des demandes complémentaires.

De plus un candidat qui échoue à l'examen, verra ses mesures automatiquement reconduites pour la session suivante sans démarche supplémentaire de sa part. Il est important dans ce cas pour éviter tout oubli que lors de l'inscription il positionne "oui" sur handicap.

Dans la mesure où il est très long d'obtenir un rdv chez un orthophoniste, qu'en est-il des dossiers de demandes d'aménagements avec la nouvelle procédure 2022 pour les examens 2023?

Il n'y a aucun changement par rapport à ce qui se fait depuis de nombreuses années. Pour pouvoir émettre un avis, les médecins ont besoin de

bilans suffisamment récents pour avoir une bonne vision des mesures nécessaires au candidat à l'approche de l'examen. Il est important pour cela de communiquer à l'entrée en formation du candidat sur le dispositif des aménagements lui permettant ainsi d'anticiper les différentes pièces dont il aura besoin pour faire sa demande dans les délais prévus par la réglementation.

Inscription et droits sur AMEX pour les apprentis et contrats PRO, majeurs. Est-il possible d'obtenir une aide humaine lecteur/scripteur/reformulation pour les examens de BTS ou formation en alternance ?

Toutes les mesures proposées le sont réglementairement et accessibles à tous les candidats quels que soient leurs statuts

En novembre dernier, nous avons voulu inscrire un apprenti sur Amex, impossible d'accéder au service. Nous avons donc téléchargé la version Procédure papier complète comme indiqué dans votre memento. Nous avons adressé comme prévu le dossier avec l'avis médical au médecin-conseil de la MDPH. Ce dossier nous a été retourné. Nous avons pu contacter un référent handicap au rectorat qui nous a dit d'envoyer le tout au service des examens. Autrefois en fin de dossier papier, il y avait l'adresse où envoyer le dossier et ses éléments (Exemple : MDPH Toulon pour les apprentis varois). Sauf erreur de notre part, il ne figure plus d'indication d'envoi. Pourriez-vous nous préciser cette démarche s'il vous plait ?

L'imprimé étant nationale, les adresses de retour ne sont pas précisées car différents selon les académies. Les dossiers sont à adresser au rectorat, division des examens et concours, bureau des aménagements des examens qui les orientera vers le bon médecin désigné par la CDAPH pour avis médical. Les pièces médicales à joindre doivent être sous pli confidentiel à l'attention du médecin.

Questions sur la plateforme AMEX : Quel accès pour les directions ? Comment déposer l'avis pédagogique ?

Pour des problèmes de sécurité informatique, seuls les établissements publics et privés sous contrat ont un accès établissement. Toutefois l'avis pédagogique peut être fourni dans le dossier, cf réponse à la question 3.

Enfin, la question qui nous interroge particulièrement : lors de nos formations « référent handicap » et regroupements qui avaient lieu avec la mission d'appui de la région PACA, la question de temps supplémentaire, souvent accordé pour les apprentis en situation de dys, était abordée. J'ai toujours entendu que ce temps supplémentaire pouvait se matérialiser soit avec réellement du temps en plus (4h au lieu de 3h par exemple) ou bien par l'adaptation de l'évaluation directement (même temps d'examen mais avec un exercice différent ou un exercice en moins). Pourriez-vous svp me répondre sur cette disposition ? Est-elle valable pour les CCF ?

Les CCF étant des contrôles en cours de formation, ce sont les plans d'accompagnement (PPS, PAP, PAI) qui s'appliquent pour ces évaluations. Les décisions d'aménagements des examens du recteur sont destinées aux candidats sans plan d'accompagnement pendant la scolarité et pour tous les candidats pour les épreuves évaluées au format ponctuel.

C'est pourquoi pour les candidats sans plan d'accompagnement, il est recommandé de faire la démarche dès l'entrée en formation afin que les candidats puissent obtenir une décision d'aménagement à l'entrée en 2e année de formation. L'inscription à l'examen ayant lieu en 2e année, la famille a toute l'année précédente pour déposer sa demande jusqu'à l'inscription.

Pour toutes questions, les CFA peuvent contacter la gestionnaire en charge des aménagements Mme SCHELOUCH au 04.42.91.71.38 (plutôt le matin) ou par mail à l'adresse [amex@ac-aix-marseille.fr](mailto:amex@ac-aix-marseille.fr)

Indicateur n°27	Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.
--------------------	---

### 1.131 La délégation de formation – Mise à jour 15 décembre 2023

Un contrat d'assistance et de gestion administrative est conclu entre le CFA (...) et l'OF (...). Il est précisé que le présent contrat "a pour objet d'organiser entre les parties leurs relations d'assistance à la gestion des inscriptions auprès des OPCO pour les contrats d'apprentissage qui est **une gestion purement administrative**". Le recours à ce type de contrat de délégation de gestion administrative est le fait d'entreprises employeurs d'apprentis auprès d'OPCO généralement, ou auprès de CFA. Or, dans le cas présent, le CFA (...) mentionné dans le CERFA comme "lieu de formation" aurait délégué la gestion de l'inscription à un organisme de formation continue (...) qui n'est pas l'employeur de l'apprenti (...). Le contrat d'assistance et de gestion administrative ne comprend en aucun cas une délégation de formation. Cela ne constitue donc pas une convention de délégation de formation.

Pour rappel, un CFA peut déléguer tout ou partie de ses enseignements à d'autres structures. Ces délégations peuvent permettre de pallier un manque de ressource interne, d'élargir l'offre de formation proposée aux apprentis, de faire suivre la formation aux apprentis avec d'autres publics, d'optimiser et mutualiser les structures de formation.

Selon les termes de l'article [L6232-1 du Code du travail](#)

La convention doit préciser comment les structures :

- assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA ;
- mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

Selon les termes de l'article [R6232-1 du Code du travail](#) :

La convention fixe les conditions dans lesquelles tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA est assurée par l'autre structure partie à la convention.

Selon les termes de l'article [R6232-2 du Code du travail](#) :

La convention doit préciser notamment :

- son objet ;
- 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 ;
- la mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement, le cas échéant ;
- les modalités de financement ;
- la durée de validité de la convention.

Dans le cas d'une délégation à une ou des entreprises, selon les termes de l'article [R6232-3 Code du travail](#), la convention prévoit également que l'entreprise garantit la nature des équipements mis à la disposition des apprentis ainsi que la technologie à laquelle ils ont accès.

Selon les termes des articles [L6232-1 du Code du travail](#) et [R6232-1 du Code du travail](#), le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés. La mise en œuvre de cette convention s'effectue sans préjudice des missions et obligations du CFA. Les missions et obligations du CFA visées sont celles prévues aux articles L6231-2 à L6231-7 du Code du travail.

NB :

- les conventions peuvent comprendre un conseil de gestion même si cela n'est pas prévu dans les textes. Il valide souvent les modalités de la formation sur les plans administratifs, pédagogiques, veille à son bon fonctionnement budgétaire, et plus généralement il veille au bon déroulement de l'apprentissage et des relations entre structures.
- Le CFA peut également déléguer sa responsabilité pédagogique à un établissement d'enseignement, en créant une unité de formation par apprentissage.

Sur les risques encourus de déléguer la formation à l'entreprise (informations de la DGEFP)

L'article L. 6313-2 du code du travail prévoit que l'AFEST est une modalité de réalisation des seules actions de formation prévues au 1° de l'article L. 6313-1 du code du travail, ce qui ne comprend donc pas les actions de formation par apprentissage, qui sont, elles, prévues au 4° de ce dernier article. L'apprentissage ne peut donc pas être réalisé en AFEST.

Un OFA peut tout à fait développer des parcours dont la pédagogie mobilise de l'AFEST, mais en dehors des contrats d'apprentissage. En revanche, 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. Toutefois, cette délégation ne doit pas conduire à revenir sur les fondamentaux de l'apprentissage, notamment le fait que l'apprentissage contribue aux objectifs éducatifs de la Nation, à savoir une formation alternée entre des périodes d'enseignement théoriques en OFA et des périodes de formation pratique en entreprise. L'OFA et l'entreprise doivent donc veiller avec attention à ce que la partie théorique de la formation, même réalisée en entreprise, réponde aux caractéristiques pédagogiques d'une telle période et aux exigences du référentiel de certification.

**Une telle délégation ne peut donc conduire à ce que l'intégralité de la formation de l'apprenti soit effectuée selon les caractéristiques propres à la partie pratique de la formation.**

Dans l'hypothèse où la mise en œuvre de cet article conduirait à ne plus distinguer les périodes de formation alternées, l'inspection du travail pourra être saisie. Une requalification du contrat d'apprentissage en CDI est alors encourue et une interdiction au recrutement d'apprenti pour l'employeur.

Indicateur n°28	Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.
--------------------	--

#### 1.132 La construction des tableaux stratégiques de formation

Je me permets de revenir vers vous concernant les tableaux stratégiques de formation. Comme précisé lors de cet échange, des groupes de travail sont en cours au sein du CFA et soulèvent plusieurs questions :

- La colonne « Lien avec les compétences et les programmes des enseignements généraux » doit-elle être décomposée de façon temporelle ?
- Ces compétences doivent-elles être indiquées mêmes si elles n'ont aucun lien avec les compétences professionnelles ?
- Validez-vous le type de TSF ci-joint quand les référentiels n'ont pas été rénovés par blocs de compétences ?

Vous devez savoir que le sujet de votre message est l'objet même du dispositif d'accompagnement proposé dans le cadre du programme annuel de contrôles "préventifs". Au-delà de la cible des 90, tout CFA peut s'inscrire dans ce dispositif. Sachant qu'il va donner lieu à un accompagnement ... et notamment sur les TSF (cf pour rappel dans le dernier FIL d'actualités publié ce jour).

Pour répondre toutefois à vos questions, si vous faites le choix de ne pas vous y inscrire ...

- Dans cette colonne, vous ne devez faire figurer que les parties des enseignements généraux que vous jugez particulièrement judicieux de travailler en même temps, soit que les connaissances disciplinaires contribuent particulièrement à la maîtrise des compétences professionnelles cibles, soit qu'elles contribuent à donner du sens aux apprentissages et facilitent leurs appropriations par les apprentis. Compte tenu de la richesse des contenus disciplinaires des enseignements généraux, il faut donc réfléchir à la meilleure des stratégies à adopter : travailler à l'échelle de l'ensemble des disciplines générales ou sur des cibles en particulier, pour l'ensemble du cycle de formation ou pour une partie de celui-ci ? Par exemple, en 2nde CAP et en 2nde Bac pro, j'aurais tendance à cibler prioritairement le français et les mathématiques (et notamment en lien avec les tests de positionnement dans ces deux disciplines à proposer en tout début de cycle), et d'user de la modalité pédagogique de la co-intervention (en français et en mathématiques) pour traiter les parties sélectionnées. En BTS, je pourrais mobiliser la modalité du co-enseignement .... dans certains référentiels où la relation client est essentielle, et notamment en langue anglaise, mon choix pourrait se porter sur la langue vivante ... ). Vous ne pourrez prétendre tout croiser, entre compétences professionnelles et compétences des disciplines des enseignements généraux (et d'ailleurs, ce serait une erreur de vouloir tout croiser ... non seulement la quantité vous ferait perdre l'essentiel, mais aussi l'apprentissage ne se réduit pas à la spécialité professionnelle). Il vous faudra faire des choix et les assumer quitte à vous tromper (mais pas d'inquiétude, l'erreur est salvatrice et elle vous aidera à avancer et à trouver les croisements les plus judicieux).
- Dès l'instant où vous aurez fait ces choix, ces compétences générales et leurs savoirs associés seront traitées en même temps que les compétences professionnelles ciblées, et donc positionnées dans le temps du cycle de formation également.
- Dans l'exemple que vous portez à ma connaissance (le BP Arts de la Cuisine), ce référentiel a été rénové en blocs de compétences même si le terme n'apparaît pas. Dans votre fichier, la colonne A indique les intitulés des pôles, puisque les compétences sont répartis par pôles : OK. La colonne B ("Activités") à mon sens n'a pas d'utilité et devrait être remplacée par les compétences associées en y ajoutant la performance globale attendue. La colonne C est me semble-t-il une reprise reformulée ou adaptée des tâches associées à chaque compétence. Au mieux et pour simplifier le travail que vous engagez, je souhaiterais vous encourager à essayer de bâtir votre TSF



uniquement sur la base des compétences, et non sur la base des tâches associées. Vous aurez donc à répartir dans l'espace (entreprise et/ou CFA) et dans le temps (UF) : 3 compétences du pôle 1, 3 compétences du pôle 2, et 3 compétences du pôle 3 sachant que l'apprenti doit choisir entre G3 et G4). Le travail à l'échelle des activités serait à mon sens trop complexe. Par contre, vous aurez peut-être des ajustements à faire dans les tâches associées, si vos compétences couvrent plusieurs UF (certaines tâches seront alors à voir plutôt en UF1 par exemple, d'autres en UF2 ...). Mais ce travail plus fin ne se fera qu'après la construction de ce TSF (et dans le livret d'apprentissage) et ce travail plus global aura l'avantage d'être plus simple à réaliser.

- La colonne H à mon sens peut être supprimée. Dans le cas où la compétence est traitée en entreprise et en CFA, placer les croix dans les deux colonnes F et G suffit.

### 1.133 La formation des maîtres d'apprentissage

Je cherche parmi les diverses publications sans trouver ce que je veux et ainsi je me permets de vous solliciter.

En effet, j'ai un vague souvenir d'avoir lu que les Maîtres d'apprentissage sont fortement incités à être formés ou même doivent être formés ou seront bientôt obligés de se former ? Les entreprises ont des aides pour l'apprentissage, il y a bien une contrepartie qui va leur être demandée, si ce n'est pas déjà le cas ? Avez-vous un article, une information sur ce sujet ?

Je comprends .. la recherche aujourd'hui doit se faire en référence aux indicateurs qualité Qualiopi ou Eduform;

En l'occurrence, s'agissant des MA, toutes les informations utiles et nécessaires se trouvent dans la fiche qualité (extrait du Hors FII spécial rentrée 2023)

Indicateur 13 : Fiche [Q13E23](#)

Extrait du webinaire du Ministère du travail du 27 juin 2023 ([enregistrement accessible ici](#)).

## Quel est le rôle du maître d'apprentissage ?

En entreprise, un apprenti est sous la responsabilité d'un **maître d'apprentissage**, personne de référence de son parcours de formation.



Il a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences nécessaires à l'obtention du titre professionnel ou du diplôme préparé, en liaison avec son CFA.



**Le maître d'apprentissage constitue le lien fondamental de l'apprenti avec son employeur durant tout le contrat et avec le CFA.**

### 1.134 Les « défaillances » d'un maître d'apprentissage

Extrait du webinaire du Ministère du travail du 27 juin 2023 ([enregistrement à consulter ici](#)).

« Défaillances » d'un maître d'apprentissage : faire un avenant au contrat d'apprentissage (démarche obligatoire) et proposer un nouveau maître d'apprentissage (ou mieux, une équipe tutorale).

### 1.135 L'encadrement d'un mineur / majeur par le maître d'apprentissage

**Important : rappel de la position ancienne et constante de la DGEFP**

- Pour les apprenti(e)s mineur(e)s : ils/elles doivent toujours être « accompagnés » par leur maître d'apprentissage et ne peuvent en aucun cas être laissés seuls en entreprise ;
- Pour les apprenti(e)s majeur(e)s : le fait d'être seul(e) lors de leur formation pratique (en entreprise) doit être exceptionnel et apprécié au cas par cas, et ce tant au regard du titre ou diplôme visé que des « capacités de l'apprenti(e) concerné(e).

### 1.136 Les critères d'éligibilité à la fonction de maître d'apprentissage

Nous sommes confrontés à une entreprise relevant du secteur de la sécurité où le tuteur encadre déjà 2 apprentis et souhaite en encadrer un 3ème (aucun redoublant). Savez-vous s'il y a des dérogations pour ce secteur d'activité concernant l'encadrement par un maître d'apprentissage ? Avons-nous le droit de refuser de valider un contrat en sachant que la fonction du tuteur ne respecte pas la réglementation, quels sont les risques ?

Sur ce sujet, la réponse est relativement claire :

Le nouveau CERFA, comme le précédent d'ailleurs, indique : "L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction".

La notice pour le contrat d'apprentissage précise : "A défaut de dispositions collectives particulières applicables dans l'entreprise, le maître doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par l'article R. 6223-22 du code du travail et encadrer au maximum 2 apprentis plus un "redoublant" (article R. 6223-6 du même code)".

Ce dernier article n'est pas du tout concerné par d'éventuelles dispositions collectives particulières.

Le fait de ne pas respecter ces conditions tout en attestant les respecter peut être assimilé à un délit, au sens du code pénal, à savoir "faux" et "usage de faux".

Ces situations doivent pouvoir être dénoncées par quiconque qui en a connaissance.

Et on peut juger la responsabilité d'un CFA sur une telle situation à l'origine d'une rupture du contrat, d'échec à l'examen ou encore d'accidents survenus dans l'entreprise pendant le contrat d'apprentissage résultant d'un défaut de surveillance ou d'accompagnement .....

Un CFA s'interroge sur la qualité d'un professionnel à exercer la fonction de maître d'apprentissage.

Sa problématique : "Je me permets de venir vers vous concernant un employeur prothésiste ongulaire, non titulaire de diplômes esthétiques mais possédant plus de 4 ans d'ancienneté. Cet employeur souhaite prendre un contrat d'apprentissage CAP ou BP Esthétique Cosmétique Parfumerie, est-ce possible ? Cet employeur peut-il être maître d'apprentissage ? Le code NAF de l'entreprise est 9202B, cependant les activités de cette entreprise ne couvrent pas l'intégralité des référentiels".

Pour ce type de question, qui est loin d'être anodine, voici un mode opératoire à suivre pour y répondre :

- **Propos liminaires :**

Dans la désignation d'un maître d'apprentissage, il ne faut pas oublier l'alternative offerte par une équipe tutorale qui peut s'avérer souvent plus judicieuse.

- **1<sup>er</sup> point : les textes réglementaires**

Le texte réglementaire encadrant la désignation du maître d'apprentissage est défini comme suit (extrait de la fiche ressource [Conditions pour devenir maître d'apprentissage](#)) :

"Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-1 sont déterminées par convention ou accord collectif de branche.

A défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire. Pour les contrats conclus en application de l'article L. 6227-1, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire.

Article R. 6223-22 : A défaut de convention ou accord collectif de branche fixant les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-8-1 :

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise".

En outre, la nouvelle version du formulaire CERFA du contrat d'apprentissage publiée le 20 avril 2023 intègre la déclaration des compétences du maître d'apprentissage : l'emploi occupé, l'intitulé du « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » et le « niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu ». A défaut de dispositions collectives particulières applicables dans l'entreprise, le maître d'apprentissage doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales ([article R6223-22](#) du code du travail). **L'employeur est responsable de la véracité de ces déclarations.**

- **2<sup>ème</sup> point : La convention ou de l'accord collectif de branche**

Sauf erreur de ma part, la convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique ne donnant pas d'indications particulières en la matière ([https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALISCTA000027036237/?idConteneur=KALICONT000027065067](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000027036237/?idConteneur=KALICONT000027065067)), c'est bien les conditions de l'article R6223-22 du code du travail qui s'appliquent.

- **3<sup>ème</sup> point : Le référentiel du diplôme**

Certains référentiels indiquent de manière très précise les conditions d'éligibilité à la fonction de maître d'apprentissage (dans la partie « Période de formation en milieu professionnel »).

Ce n'est pas le cas pour le référentiel du CAP ECP. Seules des indications portent sur le secteur d'activités et la qualification des professionnels : « Les périodes de formation en milieu professionnel se déroulent dans une ou plusieurs entreprises définies par le référentiel d'activités professionnelles accueillant des professionnel(le)s qualifié(e)s (...) Le ou la titulaire du C.A.P Esthétique Cosmétique Parfumerie exerce son activité en qualité de salarié(e) ou de non salarié(e) dans les secteurs suivants

Instituts de beauté et de bien-être :

- Indépendants, franchisés ou affiliés
- En établissements de thalassothérapie, de balnéothérapie
- En établissements de tourisme, centres de vacances, de loisirs, de remise en forme
- En établissements de soins, de cure, de convalescence, de réadaptation, d'hébergement pour personnes âgées
- Mobiles, à domicile

Centres esthétiques spécialisés (\*) : beauté des ongles, bronzage, épilation, maquillage  
Parfumeries (\*)

Parapharmacies

Salons de coiffure avec activités esthétiques intégrées (\*)

Entreprises de distribution au public de produits cosmétiques et d'hygiène corporelle

(\*) – (indépendant, franchisé, ou affilié)

Le CFA précise que les activités de cette entreprise ne couvrent pas l'intégralité des référentiels. C'est à mon sens une alerte importante qui doit peser dans les décisions à prendre. Si les conditions s'avéraient suffisantes pour que le professionnel puisse exercer la fonction de maître

d'apprentissage, il faudrait, après renseignement par l'entreprise d'une grille de contrôle (sur le modèle de celles proposées dans la priorité 5 du FIL rouge 2023), poser comme principe la nécessité de recourir à des conventionnements avec des tierces entreprises  
Cf référentiel du CAP ECP : "Il est important que les diverses activités de la formation soient réalisées par l'apprenti en entreprise. En cas de situation d'entreprise n'offrant pas tous les aspects de la formation, l'article R.6223-10 du code du travail sera mis en application. Il permet à l'apprenti de compléter sa formation pratique dans d'autres entreprises, -au maximum deux-, que celle qui l'emploie".

- **4<sup>ème</sup> point : La nature du diplôme ou du titre par le postulant à la fonction de maître d'apprentissage et/ou le nombre d'années d'expérience professionnelle**

Dans le 1<sup>er</sup> cas de l'article R. 6223-22, il s'agit de vérifier que la certification acquise par le professionnel correspond bien à la finalité du diplôme et qu'il peut faire valoir a minima d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Dans le cas présent, le professionnel ne dispose d'aucun diplôme du secteur de l'esthétique.

Dans le 2<sup>ème</sup> cas, sans diplôme ou titre, le professionnel doit justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (non compris stage et/ou périodes de formation en milieu professionnel dans le cadre d'un contrat en apprentissage ou en formation continue). Dans le cas présent, il faut examiner plus en détail la nature de l'entreprise et les activités proposées. Les activités couvertes par le code NAF de l'entreprise (9602B) - "Soins de beauté" sont :

- les conseils en beauté et les soins du visage et de la peau : maquillage, traitement anti-rides, massages faciaux à vocation esthétique, etc.
- les soins de manucure et les soins des pieds à vocation esthétique
- l'épilation

Or, questionné sur ce sujet, le CFA précise que l'entreprise ne propose pas l'ensemble des activités, puisque les soins du visage et les épilations ne sont pas à la carte de cet institut. Il s'agit à priori d'une ongles uniquement.

- **5<sup>ème</sup> point : les éléments de contexte à prendre en compte**

Il est important de rappeler combien ce secteur d'activité a fait l'objet d'alertes depuis près d'un an (cf [courrier aux CFA / courrier aux entreprises](#)), ce qui nous oblige collectivement à porter une attention particulière aux conditions de formation offertes par l'entreprise, par rapport aux activités qu'elle propose et à la qualité du maître d'apprentissage pressenti.

### **Conclusion :**

Après concertation avec les représentantes de la CPRE esthétique, nommées expertes de la mission de contrôle pédagogique pour la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, une réserve stricte tant sur le CAP que sur le BP est émise.

Le code APE 9602B protège la profession réglementée d'esthéticien(ne) puisque les activités de soins du visage, des mains, des pieds et des épilations ne peuvent pas être pratiquées par une prothésiste ongulaire dont les compétences touchent exclusivement la réalisation de prothèses ongulaires, réparation, solidification, entretien des prothèses en gel ou en résine, la dépose, la décoration, l'hygiène et la vente de produits complémentaires à son activité.

Un chef d'entreprise souhaiterait recruter un 3<sup>ème</sup> apprenti, et se désigner en tant que maître d'apprentissage. Je précise qu'il déclarerait chaque apprenti sous le nom de chacune de ses sociétés .... Chacune de ces sociétés n'étant pas localisée au même endroit.

Cette situation appelle de ma part les remarques suivantes :

- L'article R6223-6 du Code du travail demeure une règle absolue : « Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage peut également, en application de l'article [L. 6222-11](#), accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen ».
- Si une équipe tutorale ne peut être envisagée (c'est-à-dire un partage de la fonction de maître d'apprentissage entre plusieurs personnels de l'entreprise, toutes respectant les critères d'éligibilité à la fonction – cf plus bas), il convient de rappeler ce qui relève de la responsabilité tant de l'employeur que du maître d'apprentissage dans le cas où cela n'est pas la même et unique personne.

En complément, je rappelle en suivant les engagements de l'employeur vis-à-vis du maître d'apprentissage, (extrait du [Guide repère régional apprentissage](#), annexes – pages 144 à 147).

### **Respect de l'alternance entreprise / CFA**

Article L6221-1 du code du travail : Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Article L. 6223-4 : 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

« 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 ».

### **Obligation de suivi et d'accompagnement par le maître d'apprentissage**

Article L6223-7 : L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

### **Obligation de formation du maître d'apprentissage**

Article L6223-8 : L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.  
Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations.

### **Sur les conditions pour devenir maître d'apprentissage**

Les entreprises et les CFA doivent pouvoir justifier des conditions permettant à un salarié de l'entreprise de devenir maître d'apprentissage, en conservant des preuves à présenter dans le cadre de la démarche qualité (ex : QualiOpi) ou encore lors d'un contrôle pédagogique. L'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond bien à l'ensemble de ces critères et qu'il est salarié de l'entreprise, voire l'employeur lui-même ou son conjoint collaborateur en cochant la case prévue à cet effet dans la rubrique « maître d'apprentissage ».

Article L. 6223-8-1 : « Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur, volontaire, et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction »

Article R6223-22 : A défaut de dispositions conventionnelles particulières applicables dans l'entreprise, le maître doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par l'article R. 6223-22 du code du travail et encadrer au maximum 2 apprentis plus un redoublant (article R. 6223-6 du même code).

Modifié par Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 - art. 1

A défaut de convention ou accord collectif de branche fixant les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-8-1 :

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Il est vivement conseillé, lorsque cela est initialement possible, de prévoir dans le Cerfa une « équipe tutorale » (c'est-à-dire deux maîtres d'apprentissage ou plus éligibles à cette qualité) afin que l'indisponibilité ou le départ de l'entreprise du maître d'apprentissage référent n'oblige pas à la conclusion d'un avenant ; le second maître d'apprentissage devenant ainsi automatiquement le référent indispensable de l'apprenti sans formalité particulière, ni d'obligation de remplir un nouveau Cerfa d'avenant et de le déposer.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel permet à un conjoint collaborateur d'être maître d'apprentissage.

### **Attention**

Il convient de se référer au règlement d'examen propre à chaque diplôme de l'Education nationale pour noter les attentes spécifiques éventuelles.

Par exemple, pour le CAP Accompagnant éducatif petite enfance (extrait page 38)

#### **« 2.3. Candidats relevant de la voie de l'apprentissage**

Afin d'assurer la cohérence dans 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.

Les lieux d'apprentissage sont des structures collectives d'accueil de jeunes enfants ou organismes de services à la personne offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans.

- 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;
- le maître d'apprentissage est titulaire d'un CAP Petite enfance (arrêté du 22/11/2007) ou du CAP Accompagnant éducatif petite enfance (arrêté du 22 février 2017) et a une expérience professionnelle d'au moins 3 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans
- ou le maître d'apprentissage est titulaire d'une autre certification de niveau V justifiant de compétences dans le domaine de la petite enfance et une expérience professionnelle d'au moins 5 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans ».

### **Sur le nombre de maître d'apprentissage par apprenti**

Article R. 6223-6 : Modifié par Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 - art. 1

« Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage peut également, en application de l'article L. 6222-11, accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen ».

Article R. 6223-7 : « La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond de deux apprentis lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient.

Ces dérogations sont valables pour cinq ans au plus, renouvelables ».

Article R. 6223-8 : « Pour une branche professionnelle déterminée, un arrêté interministériel, pris après avis de la Commission professionnelle consultative nationale compétente pour la branche considérée, peut fixer des plafonds d'emplois simultanés, différents de celui prévu au premier alinéa de l'article R. 6223-6.

⚡ Ces plafonds sont fixés en tenant compte du rapport qui doit être maintenu entre le nombre d'apprentis et celui des personnes possédant les qualifications prévues à l'article [R. 6223-24](#) ».

⚡ A noter : Dans le cas d'un arrêté ministériel dérogatoire au nombre d'apprentis par maître d'apprentissage, les employeurs de cette branche ne peuvent pas bénéficier en plus de la dérogation prévue à l'article R. 6223-7 du même code, délivrée par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (CDEI). En effet, cette dernière dérogation ne s'applique qu'individuellement à l'entreprise – c'est-à-dire à la demande - et dans le seul cadre du plafond déterminé par l'article R. 6223-6 du même code

### **Sur la responsabilité du maître d'apprentissage**

« Il revient au maître d'apprentissage de faire le lien entre l'entreprise dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel l'apprenti se forme théoriquement. Il est directement responsable des conditions de formation de son apprenti. Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16).

### **Sur les changements de maître d'apprentissage en cours de contrat**

Article D6224-5 du code du travail) Le changement de maître d'apprentissage en cours de contrat implique de conclure un avenant (Article D6224-5 du code du travail) au contrat initial sauf à ce que le contrat d'apprentissage initial ait prévu un second maître d'apprentissage (composant une équipe tutorale).  
travail

### **Quelques ressources à disposition :**

- [Un triptyque](#) (format une page recto-verso) destiné aux entreprises, et plus particulièrement aux maîtres d'apprentissage (version du 3 septembre 2020)
- [Infographie du Ministère du Travail « Zoom sur le rôle du maître d'apprentissage »](#)
- Un [guide pratique pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage](#) proposé par l'Opco AKTO daté de décembre 2020
- Un guide « [Comment réussir le recrutement et l'intégration d'un alternant](#) » publié en décembre 2020 par l'Opcommerce et Walt

### **Sur l'accompagnement et le suivi de l'apprenti dans l'entreprise**

Article L6223-7 : L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Plus précisément, il accompagne et conseille l'apprenti :

- en suivant et en ajustant son parcours (il peut prendre appui sur les réunions de maîtres d'apprentissage, ou encore sur les conseils du référent du CFA lors des visites en entreprise) ;
- dans la découverte du métier et la construction de son projet professionnel.

Il organise un travail formateur pour l'apprenti en :

- s'informant de son parcours de formation et des résultats obtenus ;
- préparant et planifiant les activités confiées en fonction de ses acquis, de sa progression et des travaux conduits dans le CFA ;
- en renseignant régulièrement le livret d'apprentissage.

### **Sur la responsabilité du maître d'apprentissage**

« Il revient au maître d'apprentissage de faire le lien entre l'entreprise dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel l'apprenti se forme théoriquement. Il est directement responsable des conditions de formation de son apprenti. Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16).

Article 8 Tuteur et maître d'apprentissage, extrait de l'[Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications](#)

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au rôle du tuteur et de maître d'apprentissage. Cette fonction obligatoire est de nature à assurer une meilleure efficacité et à accroître la qualité des formations et des actions conduites et menées avec l'alternant.

#### **Article 8.1 Rôle, missions, certification et accompagnement des tuteurs**

Chaque salarié en contrat de professionnalisation, en reconversion ou promotion par l'alternance, doit être suivi par un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié qui exerce pour la première fois une mission de tutorat doit préalablement bénéficier des outils nécessaires explicitant le rôle et les missions qui lui sont dévolues. Ces outils sont proposés notamment par les branches et l'OPCO 2i.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur.

La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies par voie réglementaire, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, en veillant au respect de leur emploi du temps ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celle-ci, le tuteur bénéficie d'une préparation et d'un accompagnement spécifique.

À l'issue de cette mission, dont l'organisme de formation doit veiller au bon déroulement, le tuteur rend compte à son employeur.

#### Article 8.2 Rôle et missions du maître d'apprentissage

Chaque salarié en contrat d'apprentissage doit être suivi par un tuteur, appelé maître d'apprentissage, choisi par l'employeur parmi les personnes qualifiées de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage qui est directement responsable de la formation de l'apprenti, contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre d'apprentis.

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience d'au moins 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnel. Il doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard du ou des salariés dont il assure l'accompagnement et le suivi.

Le maître d'apprentissage a notamment pour mission :

- d'accueillir, d'accompagner, d'informer, d'aider l'apprenti et de s'assurer de son intégration ;
- d'organiser l'activité de l'apprenti dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- de participer à l'évaluation et au suivi de la formation professionnelle et d'assurer le suivi avec le CFA ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 6223-8 du code du travail](#), il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de la formation lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

#### Article 8.3 Dispositions communes au tuteur et au maître d'apprentissage

La personne en charge d'une mission de tutorat et/ou de maître d'apprentissage ne peut pas suivre simultanément plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

Les parties signataires rappellent que la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage s'exerce pendant le temps de travail et que le temps consacré à cette mission est considéré comme temps de travail effectif.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celles-ci, les entreprises examineront les conditions dans lesquelles la préparation et un accompagnement spécifique du tuteur pourront être déterminés. À ce sujet, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 6332-1-3, l'opérateur de compétence prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions.

De plus, chaque branche professionnelle veillera à valoriser l'exercice de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage.

Par ailleurs, le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle apporte des compléments utiles et nécessaires : **Extrait fiche [RNCP RS5515](#)**

Je dois répondre à une préoccupation d'un employeur. Il a pris une apprentie qui passe actuellement son BP (...). Il souhaite former une nouvelle apprentie le plus tôt possible. Que se passe-t-il si la première apprentie n'obtient pas son diplôme ?

La convention collective de la branche (...) fixe le nombre d'apprenti à un par pharmacien.

Il me semble qu'en plus de la nouvelle apprentie, il peut garder la première dans le cadre de son redoublement mais je ne retrouve plus les textes qui le prouvent !

Dans le [Guide régional Apprentissage](#), qui vise l'exhaustivité ... du moins qui espère le viser, voir le chapitre « 7.71 Précis sur les conditions exigibles pour être maître d'apprentissage »

Ou directement à l'adresse [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000037813430/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037813430/)

Article R6223-6

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019

Modifié par Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 - art. 1

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage peut également, en application de l'article [L. 6222-11](#), accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

Le BAC PRO "Métiers de la coiffure" a été créé en 2019 et les premiers diplômés sortiront en 2023.

J'envisage dans le cadre de la mixité des parcours de formation, d'ouvrir à des élèves choisis et volontaires la possibilité de suivre cette formation en apprentissage dès la classe de première.

Un chef d'entreprise ayant plus de cinq ans d'expérience professionnelle et titulaire d'un BP Coiffure peut-il être maître d'apprentissage ?

Je vous invite à vous reporter sur toutes les ressources à votre disposition sur la page régionale dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique :

<https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pédagogique-122119>

Parmi toutes les ressources, l'une d'entre-elles me semble "centrale" car elle rassemble tous les éléments nécessaires et utiles (mais toutes les autres méritent à mon sens une lecture même rapide pour repérer celles qui peuvent vous aider ...) : [MCP - Guide régional de référence pour les CFA](#)

Voir page 33 :

Respect des conditions pour exercer la fonction de maître d'apprentissage.	Attestation par le maître d'apprentissage, sous le contrôle de l'employeur des conditions nécessaires pour occuper cette fonction. Pour plus de précisions sur les conditions pour exercer la fonction de maître d'apprentissage et sur son rôle, se reporter aux fiches ressources accessibles depuis la <a href="#">page régionale</a> : - <a href="#">Précis sur les conditions pour devenir maître apprentissage</a> - <a href="#">Dépliant 1 page recto-verso maître apprentissage</a>	Diplômes, titres, expériences professionnelles. Nombre d'apprenti par maître d'apprentissage.
--	--	--

Dans la fiche sur les conditions pour devenir maître d'apprentissage, vous lirez :

#### I- CONDITIONS POUR EXERCER LA FONCTION DE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise (ou le cas échéant, l'employeur lui-même voire le conjoint collaborateur), volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. L'expérience et l'envie de transmettre un savoir multiple, fait de connaissances, de savoir-faire professionnel et de savoir être sont indispensables.

Les conditions de compétence professionnelle exigées sont désormais déterminées par convention ou accord collectif de branche, ou à défaut, par voie réglementaire.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

- Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le profil de votre candidat pour être maître d'apprentissage semble donc répondre aux conditions nécessaires et suffisantes.

En tant que chef d'entreprise, il faudra sans doute lui rappeler ce qui est attendu d'un maître d'apprentissage (extrait du Guide).

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Respect des conditions pour exercer la fonction de maître d'apprentissage.	Attestation par le maître d'apprentissage, sous le contrôle de l'employeur des conditions nécessaires pour occuper cette fonction. Pour plus de précisions sur les conditions pour exercer la fonction de maître d'apprentissage et sur son rôle, se reporter aux fiches ressources accessibles depuis la <a href="#">page régionale</a> : - <a href="#">Précis sur les conditions pour devenir maître apprentissage</a> - <a href="#">Dépliant 1 page recto-verso maître apprentissage</a>	Diplômes, titres, expériences professionnelles. Nombre d'apprenti par maître d'apprentissage.
Attention spécifique portée à l'apprenti(e) dès les premiers jours en entreprise.	Accueil privilégié de l'apprenti par le maître d'apprentissage pour faciliter son intégration dans l'entreprise (visite de l'entreprise, présentation à la hiérarchie et à l'ensemble de l'équipe, disponibilité). Suivi du protocole d'accueil mis en place au sein de l'entreprise. Pour plus de précisions sur l'intégration de l'apprenti dans l'entreprise, se reporter à <a href="#">l'annexe spécifique</a> .	Protocole d'accueil des nouveaux apprentis Livret d'accueil. Identité et fonction des tuteurs. Organigramme de l'entreprise Règlement intérieur
Echanges fréquents entre le maître d'apprentissage et le CFA (en particulier les membres de l'équipe pédagogique ou leur représentant, en physique et/ou à distance).	Pleine connaissance du maître d'apprentissage sur les objectifs de la formation en milieu professionnel et les modalités de la certification (en particulier dans le cas de contrôle en cours de formation) : - Utilisation du référentiel du diplôme par le maître d'apprentissage - Usage régulier du livret d'apprentissage, et suivi de la programmation des activités à réaliser en entreprise en cohérence avec le programme de formation. - Echanges téléphoniques, par mail ou directs lors des visites en entreprise.	Référentiel du diplôme. Tout support de présentation des objectifs de formation fourni par le CFA. Livret d'apprentissage Pour plus de précisions sur le livret d'apprentissage, se reporter à <a href="#">l'annexe spécifique</a> . Tous outils et supports mis à disposition par le CFA.

Adaptation de la formation en entreprise en fonction des informations transmises par le CFA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation du maître d'apprentissage aux événements organisés par le CFA (rencontres, réunions, etc.).</li> <li>Remontée des informations nécessaires et utiles par le maître d'apprentissage au CFA (réussites, difficultés, besoins de formation, etc.).</li> <li><i>Pour plus de précisions sur le suivi de l'apprenti dans l'entreprise, se reporter à l'annexe spécifique.</i></li> <li>Information régulière du CFA sur la situation de l'apprenti :</li> <li>- difficultés éventuelles rencontrées par l'apprenti,</li> <li>- projet en cours,</li> <li>- besoins de formation</li> <li>- etc.</li> <li>Aménagement le cas échéant de la formation en entreprise.</li> <li><i>Pour plus de précisions sur l'organisation du parcours de l'apprenti au sein de l'entreprise, se reporter à l'annexe spécifique.</i></li> </ul>	Traces écrites / numériques et réponses apportées
Prendre une part active dans la formation de l'apprenti(e)	<p>S'appuyer sur les situations de travail pour développer les apprentissages (notamment en aménageant les situations afin qu'elles soient favorables aux apprentissages).</p> <p>Guider la réflexion de l'apprenti(e) sur ses activités professionnelles et d'apprentissage.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur le rôle de formateur du maître d'apprentissage, se reporter à l'annexe spécifique.</i></p>	<p>Carnet de bord référençant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les tâches confiées à l'apprenti(e)</li> <li>- la diversité des situations professionnelles</li> <li>- les questionnements, guides d'analyse des situations</li> </ul> <p>Rapport d'entretien d'évaluation (avec émargement du maître d'apprentissage).</p>
Participation du maître d'apprentissage à l'évaluation de l'apprenti(e) au cours de la période probatoire.	<p>Programmation par le CFA d'une évaluation de la période probatoire (45 jours consécutifs ou non, passés en entreprise, à partir de la date de début d'exécution du contrat) en présence du maître d'apprentissage, de l'apprenti (et du représentant légal s'il s'agit d'un mineur) et d'un formateur du CFA.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur l'entretien d'évaluation, consulter l'annexe spécifique.</i></p>	<p>Outils de suivi des activités et des compétences – professionnelles et transversales (en CFA et en entreprise), outil d'évaluation des acquis en cours et en fin de formation.</p> <p>Outil d'auto-évaluation mis à la disposition des apprentis.</p> <p>Bilans intermédiaires (individuels et collectifs).</p> <p>Livrets d'apprentis.</p> <p>Fréquence des évaluations.</p> <p>Copies ou productions d'apprentis (pratiques, écrites et orales).</p>
Evaluation de l'atteinte par l'apprenti(e) des objectifs de la formation.	<p>Suivi régulier des apprentissages en entreprise et en CFA :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- via le livret d'apprentissage,</li> <li>- lors des visites en entreprise des personnels du CFA. (élaboration d'un bilan individuel établi conjointement par le maître d'apprentissage et un ou des membres de l'équipe pédagogique, avec mention de la nature des activités réalisées en lien avec les compétences visées et négociées entre le centre de formation et l'entreprise).</li> </ul> <p><i>Pour plus de précisions sur les visites en entreprise, se reporter à l'annexe spécifique.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incitation de l'apprenti par le maître d'apprentissage à l'usage de l'auto-évaluation.</li> </ul> <p>Partage des bilans des évaluations entre l'entreprise et le CFA et exploitation des résultats par des adaptations du parcours de formation en CFA et/ou en entreprise.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur l'évaluation des acquis des apprentissages en situation de travail, se reporter à l'annexe spécifique.</i></p>	<p>Grilles d'évaluation certificative.</p> <p>Consignes, modalités de passation des CCF à disposition des maîtres d'apprentissage.</p>
Respect strict, sous le contrôle du CFA, des modalités d'évaluation en CCF.	<p>Pleine connaissance des modalités d'évaluation en entreprise des épreuves en CCF telles que définies dans chaque règlement d'examen par le maître d'apprentissage.</p> <p>Partage avec le maître d'apprentissage des bilans des évaluations en CCF et proposition d'aménagement de la formation en entreprise par le maître d'apprentissage.</p> <p><i>Pour plus de précisions, consulter la fiche MEMO dédiée au CCF et la page spécifique en cliquant directement ici.</i></p>	

### 1.137 L'absence de maîtres d'apprentissage qualifiés

Une étudiante en DE CESF est actuellement en contrat d'apprentissage depuis septembre 2022 au sein d'un service avec 2 personnes ayant les mêmes missions mais avec des profils différents à savoir une CESF et un intervenant avec un DEA de sociologie avec une spécialité en sociologie urbaine. Ces actions sont détachées du siège basé sur (...). Il n'y a donc aucun autre professionnel de formation CESF en proximité. La CESF référente de l'apprentie a accepté une nouvelle proposition professionnelle. A aujourd'hui, l'apprentie a effectué 616 heures avec 2 semaines de congés.

Je vous sollicite sur les aspects techniques liés au contrat afin de pouvoir ajuster son parcours et être dans la conformité du DE.

Le contrat est-il bien caduc ? Quelles sont les modalités de rupture en ce sens ? Peut-elle poursuivre ce dernier au regard de la professionnelle en poste ?

Le contrat se termine en octobre à l'issue de la dernière épreuve du DE CESF, cela impacte-t-il la durée du contrat ?

Doit-on envisager qu'elle accède à un stage afin qu'elle est le nombres d'heures requis ? Peut-elle prétendre à un nouveau contrat d'apprentissage ?



D'une part, le référentiel du diplôme ne comprend aucune recommandation sur les modalités de mise en œuvre de la formation par apprentissage. Les dispositions communes en matière d'apprentissage s'appliquent donc.

Les volumes horaires en entreprise à respecter valent uniquement pour la formation initiale sous statut scolaire et les attestations de stage sont remplacées par le contrat de travail.

En l'absence de réglementation sur le volume horaire min. d'enseignement en CFA (à l'instar de ce qui existe pour les diplômes du Ministère de l'Éducation nationale - cf décret du 22 mai 2020), c'est la règle des 25% min de la durée du contrat qui s'applique (soit pour un contrat d'un an, 52 semaines - 5 semaines de congés = 47 x 35 h = 1645h et 25% de 1645 = 411 h). Soit une durée de 1234 h en entreprise par différence.

Donc, l'apprentie a suivi la moitié de son temps en entreprise en compagnie d'une maître d'apprentissage diplômée CESF.

Du fait du départ de la maître d'apprentissage, le contrat devient effectivement caduc et un avenant doit être signé (avenant code "36" pour "autres changements").

Dans le cadre de cet avenant, et considérant le profil de l'intervenante en proximité, je suggère la constitution d'une équipe tutorale comme le prévoit le code du travail avec mention de l'intervenante et d'une ou d'un CESF basé à Marseille qui pourra également suivre l'apprentie dans le cadre d'échanges à distance, et si besoin en présentiel dans le cadre de déplacements.

Puisque la dernière épreuve du DE a lieu en octobre avec le mémoire, il faut dans tous les cas que la date de fin du contrat couvre a minima la date de l'examen. Le cas échéant, vous modifierez également cette date dans l'avenant en prenant soin de le préciser à l'OPCO, à l'apprentie et à l'entreprise.

Votre question suivante m'interpelle car un apprenti justifie d'un contrat de travail et ne peut donc prétendre à aucun stage. Son contrat couvre largement en principe les volumes horaires min. exigés pour les candidats sous statut scolaire.

Je me permets de venir vers vous afin d'avoir des informations sur la procédure à suivre pour alerter sur des contrats d'apprentissage dans le domaine de la coiffure.

En effet, j'ai appris par des personnes du secteur qu'une enseignante de coiffure sur (...) avaient conclu deux contrats d'apprentissage avec comme maître d'apprentissage l'ancienne gérante de la boutique. D'après l'ancienne gérante qui a démissionné, ce serait la plus ancienne apprentie qui va devoir former les deux qui viennent d'arriver. Le salon de coiffure sur (...) ne devrait donc tourner qu'avec trois apprentis car actuellement il n'y a plus de salarié titulaire en CDI.

L'ancienne gérante m'a transmise les photos des deux contrats d'apprentissage. Son nom est inscrit dessus alors même que celle-ci était en période de préavis pour démission.

Cela fait plusieurs années que j'entends que ce salon ne tourne essentiellement qu'avec des apprentis.

Vers quel contact ou organisme je dois me retourner afin d'alerter afin qu'il puisse y avoir un contrôle, à condition que les faits décrits ci-dessus se justifient.

Effectivement, cette situation doit être vérifiée et si besoin l'entreprise doit être rappelée à l'ordre si les faits sont établis, voire interdite de recruter des apprentis si elle ne comprend pas de maîtres d'apprentissage qualifiés (suspension des contrats d'apprentissage voire opposition à l'engagement d'apprentis).

Je vous conseille de prendre contact directement avec la DREETS (...) et de mettre en copie de votre message mon homologue dans l'académie de (...)

Indicateur n°29	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.
--------------------	---

### 1.138 L'offre de formation

Je viens vers vous car nous rencontrons pas mal de problèmes concernant le placement en entreprises des jeunes en première année de BTS SIO SLAM. En effet, si pour les SISR c'est finalement peu complexe, pour les 1<sup>ère</sup> année de SLAM c'est beaucoup plus difficile d'arriver à convaincre les entreprises de débiter en alternance.

Dans ce cadre, nous aimerions permettre aux apprenants de BTS SLAM 1<sup>ère</sup> année en carence d'entreprise à la rentrée, de démarrer en statut étudiant la première année (100% de cours + vacances scolaires), puis, utiliser le stage de fin d'année pour basculer en alternance en seconde année. Savez-vous si nous pouvons avec notre statut (privé) proposer des formations de BTS en statut étudiant ?

En préambule, le Code du travail, vous le savez sans doute, vous autorise à accueillir tout postulant à l'apprentissage y compris sans contrat d'apprentissage pendant au maximum 3 mois, sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, à la condition de l'accompagner dans la recherche d'entreprise.

Vous êtes immatriculé en tant qu'OF-CFA. Votre structure ne peut donc proposer que des formations par alternance (contrat d'apprentissage si OF-CFA et/ou contrat de professionnalisation si OF).

Pour répondre à votre question, il faut reprendre l'article D643-5 du code de l'éducation :

"Le brevet de technicien supérieur est préparé :

1° Par la voie scolaire, dans les lycées ainsi que dans les écoles d'enseignement technique privées mentionnées aux articles L. 443-2 et R. 443-1 du présent code ;

2° Par la voie de l'apprentissage définie au livre II de la sixième partie du code du travail ;

3° Par la voie de la formation professionnelle continue, définie au livre III de la sixième partie du même code.

Le brevet de technicien supérieur peut également être préparé par des établissements d'enseignement à distance dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur."

S'agissant de la voie scolaire, il faudrait donc que votre OF soit reconnu « écoles d'enseignement technique privées ».

Ces écoles sont définies dans deux articles :

- **Article L443-2** : Les conditions dans lesquelles les écoles techniques privées légalement ouvertes peuvent être reconnues par l'Etat sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Le bénéfice de la reconnaissance peut toujours être retiré dans les mêmes conditions. Les écoles techniques privées qui désirent obtenir la reconnaissance par l'Etat doivent en faire la demande au ministre chargé de

l'éducation et soumettre à son approbation leurs plans d'études et leurs programmes. Des certificats d'études et des diplômes peuvent être délivrés, dans les conditions déterminées par arrêté ministériel après avis du Conseil supérieur de l'éducation, par les écoles techniques privées reconnues par l'Etat.

- **Article R443-1** : Les écoles techniques privées légalement ouvertes peuvent être reconnues par l'Etat. La reconnaissance par l'Etat est accordée après consultation du Conseil supérieur de l'éducation et enquête administrative. Elle est prononcée par décret ou par arrêté du ministre chargé de l'éducation suivant le caractère de l'enseignement.

En PJ, une fiche ressource apporte des compléments sur les formations privées sous contrat et leurs modalités de contrôle.

Je n'ai pas connaissance d'OF privés proposant des diplômes de l'Éducation nationale sous statut scolaire sous contrat (sauf des lycées privés).

Quelles seraient les autres alternatives ?

- Proposer le BTS SIO option SLAM aménagé pour un public déjà diplômé (autres BTS, ou BTS SIO option SLAM démarré en scolaire ....), mais quid du vivier ?
- Etudier avec votre OPCO la possibilité de recourir à des dispositifs de type « préparation à l'apprentissage » préalable à la signature du contrat d'apprentissage de manière à ce que les apprentis soient plus « opérationnels » dès le départ de leur formation, et tenter de lever ce frein à l'embauche d'un apprenti dès la 1<sup>ère</sup> année ....
- Autre ?

### 1.139 La gestion des stagiaires de la formation continue

Je me permets de vous contacter afin d'avoir de plus amples informations sur le statut de "stagiaire de la formation professionnelle". En effet, nous sommes un CFA et proposons un BTS NDRC en apprentissage.

Cette année, des jeunes adultes nous ont sollicités en nous demandant de suivre le BTS NDRC sous le statut de "stagiaire de la formation professionnelle", soit en formation continue.

Quelles sont les attentes du rectorat pour les personnes sous ce statut ?

Ont-elles un minimum d'heures de formation à suivre sur les deux ans ? (ex : 1350h comme pour les apprentis ou 1750h pour les initiaux) ?

Peuvent-elles faire du stages (stage classique, ou stage alterné) ? Si oui sous quelles conditions ? (16 semaines minimum comme pour le BTS en initial) ?

La durée de la formation requise pour les stagiaires de la formation professionnelle continue résulte comme, dans tous les autres cas, d'un positionnement.

Le Ministère de l'Éducation nationale n'impose pour ces stagiaires de la FPC aucune "durée plancher" pour la formation délivrée en centre de formation.

La volonté du Ministère est là de signaler aux organismes de formation l'importance d'un positionnement précis pour des stagiaires aux parcours, aux cursus et aux expériences diverses.

Les stagiaires de la FPC sont par contre tenus d'engager une période de formation en milieu professionnel au moins égale à 8 semaines.

Le cas de candidats en situation de perfectionnement, ceux ayant acquis une expérience professionnelle dans le périmètre de compétences du diplôme, peuvent faire valoir un ou plusieurs certificats de travail susceptibles alors de les exonérer de cette obligation de stage.

Vous retrouverez toutes ces informations dans le règlement d'examen, en [annexe III C](#) du référentiel diplôme (page 42 à 44).

Les informations portant sur les modalités et les obligations de l'OF communiquées en pages 42 et 43 dans le périmètre du chapitre "voie scolaire" valent également pour la FPC.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, le contrat vaut bien sûr attestation de stage.

(Complément de réponse)

Une fiche ressource à consulter sur les spécificités des contrats d'alternance, accessible sur la [page régionale dédiée](#) à l'information et au contrôle pédagogique, ou directement en cliquant sur le lien hypertexte suivant :

Tableau comparatif entre les contrats d'alternance (Ou comment ne pas tomber dans le piège de proposer aux alternants, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle, les mêmes modalités de formation ...) [MCP - Différences entre contrats alternance](#)

### 1.140 Le référencement des formations dans Parcoursup – Mise à jour 18 décembre 2023

Je me permets de vous solliciter car je suis dans l'impasse sur une demande d'intégration de formation sur parcousup.

L'objet de notre demande est simplement l'intégration à Parcoursup de trois formations ci-dessous dans l'intérêt des futurs bacheliers qui pourraient être intéressés par ces poursuites d'études.

RNCP37528 : Le Brevet de Maîtrise Esthéticien Cosméticien, accessible après un BAC PRO Esthétique parfumerie.

RNCP36403 : Le Brevet de Maîtrise Coiffeur, accessible après un BAC PRO Métiers de la coiffure.

RNCP36886 : Le Titre de Formation Professionnel Technicien Expert Après Vente Automobile, accessible après un BAC PRO Maintenance des véhicules Automobiles Opt A.

Les formations de type BM et MC du domaine de la coiffure ne sont pas intégrables sur Parcoursup du fait qu'elles ne s'adressent pas à des bacheliers. Elles recrutent soit à partir du CAP, soit après un Brevet professionnel. Parcoursup intègre les formations exclusivement en post-bac s'adressant à des sortants de baccalauréat.

A la question posée également sur l'ouverture de Parcoursup aux CAP, les services régionaux de Parcoursup au sein de la DRAIO écrivent : « Ce type de question a déjà été posée pour d'autres formations. Ce n'est pas à l'ordre du jour dans la mesure où les CAP sont dans une logique d'intégration majoritairement post-3ième avec un recrutement académique ».

Une démarche est entamée par la mission de contrôle pédagogique pour faire remonter ce sujet auprès des responsables nationaux.

Je suis un CFA proposant des formations dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et hors région académique. Comment également les référencer dans Parcoursup ?

(Réponse de la Délégation régionale académique de l'information et de l'orientation – Pôle Parcoursup académie d'Aix-Marseille)

(...) Nous accusons réception de votre demande de référencement dans la Plateforme PARCOURSUP et de votre offre de formations par apprentissage. Nous vous invitons à vous rapprocher des académies concernées s'agissant des offres de formation hors Académie d'Aix-Marseille. Afin de remplir les conditions d'éligibilité au référencement de votre offre de formations, nous vous invitons à vérifier que vous ayez bien déclaré auprès du CARIF-OREF l'obtention de la certification QUALIOPi.

En effet, depuis le 1er janvier 2022, les organismes sont soumis à l'obligation de certification qualité de la marque Qualiopi pour les actions de formation dispensées par apprentissage.

Nous vous rappelons que vous devez déclarer votre offre de formations auprès de chaque CARIF-OREF de chacune des régions concernées avant de solliciter les services académiques d'information et d'orientation."

Suite à notre demande d'intégration de la plateforme Parcoursup, nous n'avons sauf erreur, pas eu de retour quant aux suites à donner (...) Le calendrier avançant, nous aimerions échanger avec vous pour finaliser ce dossier. Pouvez-vous svp nous re contacter dès que possible ?

(Réponse de la Délégation régionale académique de l'information et de l'orientation – Pôle Parcoursup académie d'Aix-Marseille)

Un message vous a été adressé le .... en réponse à votre demande du ..... A ce stade, et si vous avez finalisé vos démarches auprès du CARIF-OREF, je vous invite à patienter.

En effet, la mission nationale apprentissage finalise actuellement la vérification des organismes et certifications qui étaient déjà présents sur Parcoursup l'an dernier. L'intégration de la nouvelle offre est prévue une fois ces validations terminées. Elle s'effectue de façon continue sur l'année.

Il est impératif à ce sujet que vos déclarations au carif-oref soient finalisées car elles alimenteront la plateforme Parcoursup.

Nous ne pouvons devancer le processus national et vous positionner avant les opérations de vérification des organismes plus anciens. Soyez assurés toutefois que cette gestion est assurée avec attention et que nous reviendrons vers vous au plus tôt.

Je vous rappelle que le service est joignable au 04 42 91 70 15 tous les jours de la semaine. Les appels étant conséquents, il est parfois nécessaire de recommencer plusieurs fois ([ce.draio@region-academique-paca.fr](mailto:ce.draio@region-academique-paca.fr)).

Je me permets de vous solliciter concernant une demande de référencement dans Parcoursup (...) Comment faire figurer un titre RNCP sur Parcoursup ? A qui devons-nous le demander ? Devons-nous remplir un dossier ? "

(Réponse de la Délégation régionale académique de l'information et de l'orientation – Pôle Parcoursup académie d'Aix-Marseille)

Deux cas :

- Soit l'établissement a déjà des formations inscrites dans Parcoursup et dans ce cas, il adresse un message via le site de gestion pour des compléments d'informations éventuelles
- Dans le cas contraire, les demandes d'intégration de formation sur la plateforme Parcoursup doivent être transmises au Pôle Parcoursup ([ce.draio@region-academique-paca.fr](mailto:ce.draio@region-academique-paca.fr)). Concernant les formations en apprentissage, elles seront étudiées en accord avec la DRAFPIC et le catalogue des formations en apprentissage délivré par le national. Le délai de réponse peut être plus ou moins long car l'instruction nécessite d'échanger avec différents interlocuteurs.

Afin de vérifier dès à présent l'éligibilité d'un établissement et de ses formations à être référencés sur la plate-forme Parcoursup, il est nécessaire d'adresser au service les documents suivants:

- La certification qualité 2015 (au sens du décret 2015-790 du 30 juin 2015),
- La déclaration auprès de la DIRECCTE,
- L'agrément pour les formations,
- le fichier de recensement complété ([accessible en cliquant directement ici](#)).

Il est conseillé aux établissements de prendre connaissance de la [charte en cliquant directement ici](#) concernant les formations par apprentissage.

Nos formations n'apparaissent pas dans Parcoursup. Nous avons rempli l'ensemble des documents demandés, et sommes bien référencés dans la base du Carif (catalogue des offres de formation en apprentissage) ... Mais nous n'apparaissions pas dans celle de Parcoursup. Pourriez-vous nous indiquer pourquoi ? et comment faire pour apparaître ?

(Réponse de la Délégation régionale académique de l'information et de l'orientation – Pôle Parcoursup académie d'Aix-Marseille)

L'intégration dans Parcoursup n'est pas automatique et répond à un certain nombre de critères établis au niveau national. La DGSIP reste décisionnaire sur l'intégration des établissements qui donnent toutes garanties pour proposer des formations et un accompagnement de qualité à un public majoritairement bacheliers. Toutes les formations n'apparaîtront donc pas de façon spontanée mais au fur et à mesure des validations.

(...) Les pièces à fournir sont les suivantes :

- la certification qualité
- la déclaration auprès de la Direccte
- l'agrément spécifique pour les formation que vous souhaitez intégrer sur la plateforme (accréditation, visa,...).

#### 1.141 Les actions d'information et de découverte des métiers et des formations en apprentissage

Je suis président de (...) et administrateur du (...). A ce titre je participe à des programmes visant à permettre aux entreprises de se développer dans de bonnes conditions et une de celles-ci est de pouvoir puiser dans le vivier de la jeunesse, des futurs salariés formés (tant aux techniques nécessaires qu'aux codes des entreprises) et bien orientés.

Nous participons d'ores et déjà aux actions de (...) et nous souhaitons pouvoir collaborer aux actions de l'association (...) dont le souhait est de promouvoir l'égalité des chances dans l'accession aux études supérieures. Au travers d'Ateliers, les professionnels aident les futurs étudiants à bien appréhender la réalité des filières et les compétences nécessaires. Des actions de mentorats sont également développées pour soutenir les étudiants. Lorsque nous nous adressons aux rectorats, les propositions d'interventions sont toujours dans des lycées de quartiers prioritaires et le plus souvent à Marseille. Pour autant, l'égalité des chances c'est pouvoir également permettre à chaque jeune de rencontrer un professionnel pour lui parler de ce qu'attendent les entreprises du futur diplômé.

A ce titre les territoires de ne bénéficient pas d'autant d'accompagnements que l'agglomération.

Pouvez-vous m'indiquer la démarche auprès du rectorat qui vous semblerait la plus cohérente pour arriver à toucher plus de jeunes des territoires cités ci-dessus.

Votre démarche est louable (...) Je ne peux qu'adhérer par principe et conviction à votre message.

Il vous faut savoir un élément de contexte qui peut peser parfois dans les choix à opérer au niveau d'un rectorat, voire d'un établissement : la sur-sollicitation sur ce même sujet. Certes, je ne mets nullement sur un même pied d'égalité l'ensemble des propositions, mais ce contexte est réel et parfois difficile à gérer.

Aussi, j'aurais tendance à réfléchir avec vous à une stratégie non pas de contournement, dans tous les cas non "frontale" ...

- 1er point : L'article 18 de la loi du 5 septembre 2018 charge les Régions « d'organiser des actions d'information sur les métiers et les formations, d'élaborer et de diffuser la documentation correspondante, en direction des élèves et de leurs familles, ainsi que des étudiants et des apprentis, notamment dans les établissements scolaires et universitaires ». Aussi, je pense utile et nécessaire, si vous ne l'avez pas déjà fait, de vous rapprocher du service de Marc Lazennec à l'Hôtel de Région en charge de cette nouvelle compétence déléguée aux Régions.
- 2ème point : je pourrais vous recommander de vous rapprocher de la Direction régionale académique de la formation professionnelle initiale et continue (DRAFPIIC), et notamment de Guillaume Orgias-Manzoni, chargé de mission partenariat avec le monde économique et professionnel ([guillaume.orgias-manzoni@ac-aix-marseille.fr](mailto:guillaume.orgias-manzoni@ac-aix-marseille.fr)). L'objectif pourrait être la signature d'une convention de partenariat avec le groupement d'entreprises dont vous êtes le président, dans laquelle vous pourriez spécifier vos zones prioritaires et autres, la convention servant de levier pour rendre plus opérationnelle la suite ...
- 3ème point : vous pourriez, après avoir suivi à mon sens les deux points précédents, entrer en contact avec les inspecteurs de l'Education nationale information et orientation (IEN IO) des Bouches-du-Rhône, voire également avec les directrices et directeurs des Centres d'information et d'orientation qui sont en lien direct avec les établissements.

Le lien vers le fichier excel de l'ensemble des inspecteurs de la région académique, dont les IEN IO (accessible depuis la page « [Information et contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#) ») : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17796/download>

Le lien vers l'annuaire des CIO de l'académie d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21862/download>

L'annuaire des CIO de l'académie de Nice : <https://www.ac-nice.fr/les-centres-d-information-et-d-orientation-cio-121691>

Je précise que le champ de l'orientation relève de la compétence du Directeur régional académique de l'information et de l'orientation - DRAIO (Olivier Cassar). Le champ des relations école - entreprise, du DRAFPIIC (Claude Garnier).

La convention dont il est question dans mon message pourra vous permettre de situer au mieux vos interlocuteurs au sein de la région académique.

Votre démarche s'inscrit pleinement dans les orientations de la circulaire de rentrée 2022, qui met une nouvelle fois à l'honneur cet enjeu d'ouverture au monde économique et professionnel (<https://www.education.gouv.fr/bo/22/Hebdo26/MENE2219299C.htm>).

#### 1.142 La récupération du diplôme

Un directeur de CFA peut-il imposer aux diplômés de son CFA de venir chercher en mains propres uniquement leurs diplômes ? Le directeur peut-il préciser qu'aucune dérogation ne sera autorisée ?

Chaque académie propose à l'usage des nouveaux diplômés un formulaire de procuration à compléter accompagné de la carte d'identité pour qu'une tierce personne puisse venir si besoin récupérer le diplôme.

Exemple dans l'académie de Nice

Des compléments extraits du [site de l'académie de Nice](#)

« Les diplômes gérés par le service des examens sont :

CFG - DNB - BAC GENERAL - BAC TECHNOLOGIQUE - BAC PROFESSIONNEL - CAP - BEP - MC - BP - BTS - BMA - DECESF - DMA - DTMS - DCG - DSCG

Les diplômes, les attestations de réussite et les relevés de notes sont des documents à caractère nominatif.

Il est impératif de signer le diplôme à son retrait ou dès réception.

Il est recommandé de faire des photocopies du diplôme signé, des attestations ou du relevé de notes.

En cas de perte, de vol ou de sinistre, de votre diplôme ou si les services ne sont pas en possession de votre diplôme, il n'est pas possible d'en obtenir une copie. Seule une attestation de réussite vous sera délivrée.

L'attestation de réussite a une valeur officielle et donne les mêmes droits que l'original du diplôme.

En raison du contexte sanitaire et pour respecter les consignes de limitation des rassemblements de personnes, l'accueil du public est modifié au rectorat. Avant tout déplacement il est demandé de joindre les services académiques par courrier électronique. Il est demandé aux usagers de privilégier les démarches en ligne.

En cas d'absolue nécessité et après étude de votre demande, l'accueil se fera uniquement sur rendez-vous en contactant le service concerné par courrier électronique ».

#### 1.143 La situation des apprentis en situation de handicap

Est-il possible de maintenir l'accompagnement humain et matériel pour favoriser réussite et insertion professionnelle ?

L'accompagnement dont il est question vaut bien entendu durant toute la durée du contrat d'apprentissage sous le statut d'apprenti, et au-delà, selon des modalités à étudier (en particulier avec l'Agefiph), dans le cas où l'apprenti est recruté par l'entreprise à la suite de son apprentissage.

Voir en particulier sur le [site de l'Agefiph](#) (dont la [fiche de synthèse](#) sur les aides apportées durant l'alternance) ou encore sur [le site du Ministère du travail](#), un article très documenté sur le sujet.

#### 1.144 Le changement de CFA

Nous allons envisager de changer de CFA. Est-ce possible du coup que ma fille rompt son contrat avec le CFA (...) Comment faut-il faire ?

(Réponse en concertation avec la DREETS)

Il est toujours possible de changer de CFA en cours de cycle, même si cela peut être problématique pour l'apprenti. Mais dans l'absolu, le changement est autorisé.

Pour rappel :

- Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'employeur et l'apprenti (et simplement visé par le CFA).
- Un changement de CFA ne doit aucunement représenter une charge financière pour l'apprenti.

Les précautions à prendre :

- Pour l'employeur, vérifier dans la convention qu'il a conclue avec le CFA, les éventuelles modalités de rupture de ce lien qui relève du droit commercial, et à ce titre, des juridictions commerciales en cas de contentieux.
- Pour l'apprenti également, s'il a été conduit à signer un contrat le liant au CFA.
- Point de vigilance : attention aux documents qui contraindraient « financièrement » l'apprenti à rester lié « contractuellement » au CFA dans le cas de prêt d'équipements informatiques par exemple.
- Informer l'OPCO, lequel va demander un avenant au contrat et une attestation du nombre d'heures réalisées dans le premier CFA pour mention du nombre d'heures restantes à mettre en œuvre dans le second CFA.

Sur l'avenant (extrait du Précis de l'apprentissage)

« Un avenant est un document contractuel co-signé par les parties au contrat initial et qui en modifie une ou des données.

La conclusion d'un avenant au contrat entre un apprenti (et son représentant légal lorsqu'il est mineur à cette date) et son employeur suppose une modification d'un élément essentiel portée à la relation contractuelle.

Par exemple, notamment, un changement de centre de formation d'apprentis, de la quotité horaire hebdomadaire, de l'adresse du domicile de l'apprenti, de la durée du contrat, ou de l'identité du maître d'apprentissage, du décalage de la date d'examen ou d'une épreuve nécessaire à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé... ».

L'avenant, établi sur le formulaire Cerfa, doit être signé par l'employeur et l'apprenti (et son représentant légal, s'il est mineur). La date de conclusion à renseigner est la date de l'avenant, il est essentiel de renseigner la date d'effet de l'avenant (1er jour d'application).

Indicateur n°30 Le prestataire recueille les appréciations des parties prenantes: bénéficiaires, financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.

Indicateur n°31 Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation.

### 1.145 Les médiateurs de l'apprentissage

(...) me fait part de vos difficultés pour contacter un médiateur de l'apprentissage.

Il est indiqué le nom d'une personne en particulier. Je pose l'hypothèse que ce nom date ...

Pour rappel, la liste des contacts est disponible depuis les guides de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage

Par exemple, extrait de celui à destination des apprentis (Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21550/download>)

#### **Secteur d'activité du contrat d'apprentissage**

Secteur relevant de

la Chambre de commerce et d'industrie (CCI)

Secteur relevant de

la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA)

Secteur relevant de la Chambre de l'Agriculture

#### **Médiateurs de l'apprentissage**

Médiateur CCI régionale

[Mediation-Apprentissage@paca.cci.fr](mailto:Mediation-Apprentissage@paca.cci.fr)

Médiateur CMAR régionale

[mediationapprentissage@cmar-paca.fr](mailto:mediationapprentissage@cmar-paca.fr)

Médiateur Chambre agriculture régionale

Titulaire : Danielle Gangloff [dgangloff@alpes-maritimes.chambagri.fr](mailto:dgangloff@alpes-maritimes.chambagri.fr)

Suppléante : Cécile Lemoine [cecile.lemoine@var.chambagri.fr](mailto:cecile.lemoine@var.chambagri.fr)

Indicateur n°32 Le prestataire met en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.

### 1.146 Le programme annuel de contrôle (le dispositif de « contrôles préventifs ») – Mise à jour 15 décembre 2023

Nous travaillons avec sérieux depuis de nombreuses années et les résultats aux examens en témoignent (...)

Ce contrôle que vous souhaitez effectuer sur ce BTS est mal vécu par mes équipes et moi-même, car c'est la 1<sup>ère</sup> fois que nous avons ce mauvais résultat qui s'explique aussi par les profils que nous admettons qui sont de plus en plus faibles. Nous faisons le choix de donner la chance à des élèves de Bac Pro qui n'ont pas toujours le niveau prérequis contrairement à un élève issu d'un Bac général.

Nous avons fait un gros travail de fond pour répondre à la certification **QUALIOPI**. Nous mettons tout en œuvre pour effectuer notre travail avec professionnalisme.

L'ensemble des fiches d'accompagnement pédagogique que vous proposez dans le guide sont une ressource très riche mais leur exhaustivité fait qu'il y aura toujours un point de détail peut-être non conforme à vos yeux. Ces fiches d'accompagnement nous permettent de nous améliorer, mais la gestion du quotidien d'un CFA comme le nôtre (...) est tellement dense que nous n'avons pas toujours le temps et les moyens humains de mettre en application de manière exhaustive l'ensemble des points que vous préconisez. Chaque fiche ressource précise d'ailleurs en introduction qu'elle n'a pas vocation à supplanter le travail des certificateurs Qualité mais qu'elle constitue une proposition régionale.

Nous vous sommes reconnaissants de ce travail énorme que vous faites pour nous aider à monter en puissance en terme de qualité pédagogique, mais je sollicite de votre part un peu plus de souplesse et de temps.

Je ne doute pas de votre engagement et de celle de vos équipes.

Je rappelle que le programme dont il est question est un programme de contrôle ET d'accompagnement pédagogique. C'est-à-dire qu'il permet de faire un diagnostic de la situation d'une cible large de CFA sur un objectif restreint à 4 priorités pédagogiques, suivi d'un accompagnement pédagogique très souple offrant la possibilité à ces CFA de gagner des marges de progrès pour la prochaine rentrée. Vous avez également noté que la constitution de cet échantillon procède de 6 modalités différentes. Celle vous concernant est issue de l'analyse des résultats aux examens. Je sais tout à fait les nuances qu'il faut apporter à une analyse stricte de ces résultats, mais il s'agit d'indicateurs comme d'autres qui ont permis de consolider cet échantillon en veillant à respecter des équilibres entre le public et le privé, entre les territoires, entre les niveaux de formation.

Vos équipes ne doivent donc pas ressentir cela comme une injustice.

Enfin, les fiches qualité pédagogique dont on parle se différencient de la certification Qualité qui n'évalue qu'un processus. Elles précisent les attentes du Ministère certificateur. Elles ont été construites en référence aux indicateurs qualité pour aider les CFA dans leurs démarches qualité.

J'ai parlé d'opportunités pour les CFA et je l'assume.

Je sais la complexité de la formation professionnelle, de l'apprentissage, de la gestion au quotidien d'un CFA ...ma mission couvre bien ces trois volets : contrôle, mais aussi et surtout information et accompagnement.

Concernant votre Fiche, notre Etablissement est QUALIOPI, de fait de nombreux documents et actions sont en place.

Pour répondre à votre demande de complément d'information (information plutôt que "preuve"), les multiples fichiers concernés sont trop important pour être transmis par email.

Nous vous invitons à venir nous rendre visite afin de vous les présenter.

Je me permets de vous apporter les réponses suivantes à votre message :

- Je regrette que vous ne perceviez pas dans la démarche, l'offre de progrès proposée.
- Les attentes du certificateur sont sensiblement différentes du cahier des charges QualiOpi, dont l'enjeu est uniquement un contrôle de normes. Une illustration : les contrôles pédagogiques des CFA montrent très régulièrement que la certification ne garantit nullement la conformité de la mise en œuvre des certifications, dans leur dimension pédagogique.
- J'ai relevé dans mon dernier message que votre diagnostic était particulièrement incomplet, quand d'autres CFA ont pris le temps de préciser pour chaque priorité leur situation, leurs questions éventuelles et en prenant appui sur le document "FIL rouge".
- Il reste que ma demande de supports était volontairement limitée à 3 priorités : un support exemple de tableau stratégique de formation (ou similaire), un support de contrôle de l'adéquation entre activités de l'entreprise et référentiel de formation (ou similaire comme un exemple de livret d'apprentissage), le dernier compte-rendu de votre conseil de perfectionnement. Vous êtes libre bien entendu de ne pas y répondre, mais je ne pense pas que ma demande soit si compliquée à y donner suite.

Nous préparons le diagnostic concernant le contrôle pédagogique. Nous avons les questions suivantes :

- Pouvez-vous nous donner le nom et coordonnées des inspecteurs des spécialités ou disciplinaires pour envoyer dans les trois mois les contacts des formateurs ? Y-at-il un document spécifique ?
- Pouvez-vous nous donner des précisions sur les fiches UAI « la forme etc. » ? Les coordonnées de la personne pour les transmettre dans les trois mois ?
- Pouvez-vous nous donner les coordonnées du coordonnateur régional pour que nous puissions lui envoyer les comptes rendus des conseils de perfectionnement ?
- Concernant le point 10, pouvez-vous nous donner l'accès au tableau de bord pour la collecte des données ?

Le document "[Diagnostic - V3](#)" stipule :

Cette fiche « diagnostic » vient en appui du document « [FIL ROUGE](#) » qui fixe les 10 priorités d'ordre pédagogique proposées pour l'année 2022-2023 à l'ensemble des CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur pour les diplômes relevant du Ministère de l'Éducation nationale (CAP, BP, Bac pro, MC, BMA, BTS, DCG, DSCG, DNMADE)

« (...) Quelques conseils pour entrer dans la démarche :

- *Le diagnostic est posé par les équipes pédagogiques en charge de la formation, en appui du CFA support (dans le cas d'une unité de formation par apprentissage).*
- *Il suppose une lecture préalable et complète du document « [FIL ROUGE](#) » dans la partie descriptive des 10 priorités pédagogiques fixées pour 2022-2023. Le diagnostic ne peut se faire sans cette lecture précise des contenus des priorités pédagogiques cibles, et sans mener des échanges entre les différents acteurs en charge de la formation ».*

Aussi, toutes les questions légitimes que vous posez trouvent leurs réponses dans ... le FIL ROUGE dont il est question ... et si cela n'était pas le cas, je vous remercie de revenir vers moi.

En complément et si besoin :

- Pouvez-vous nous donner le nom et coordonnées des inspecteurs des spécialités ou disciplinaires pour envoyer dans les trois mois les contacts des formateurs ? Y-at-il un document spécifique ?

Voir page 3 : [Fichier contact](#) inspecteurs de la Région académique PACA

- Pouvez-vous nous donner des précisions sur les fiches UAI « la forme etc. » ? Les coordonnées de la personne pour les transmettre dans les trois mois ?

Voir page 3 : *Mise à jour (régulière si besoin) des données associées à l'immatriculation UAI délivrée par le Rectorat.*

*Pour l'académie d'Aix-Marseille : [eliane.rallo-lombardi@ac-aix-marseille.fr](mailto:eliane.rallo-lombardi@ac-aix-marseille.fr)*

*Pour l'académie de Nice : [Raymond.Vacquier@ac-nice.fr](mailto:Raymond.Vacquier@ac-nice.fr)*

- Pouvez-vous nous donner les coordonnées du coordonnateur régional pour que nous puissions lui envoyer les comptes rendus des conseils de perfectionnement ?

Voir page 3 : [Coordonnateur régional](#) de la mission de contrôle pédagogique

- Concernant le point 10, pouvez-vous nous donner l'accès au tableau de bord pour la collecte des données ?

Voir page 11 : [Tableau de bord de l'apprentissage](#)