



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

VADEMECUM

Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

[Article L6211-2](#) du Code du travail

« 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.

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.

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État. »

Octobre 2023

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel a installé la mission de contrôle pédagogique des actions de formation par apprentissage. Cette mission a donné lieu à :

- [Décret Conseil d'Etat 2018-1210 du 21 décembre 2018](#) portant sur le contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme.
Ce décret vient modifier les dispositions du code du travail (article R. 6251-1 à R. 6251-4) et du Code de l'éducation (article R. 241-22).
- [Arrêté du 25 avril 2019 \(Éducation nationale, Enseignement supérieur\)](#) portant sur l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique
- [Circulaire n°2019-131 du 26 septembre 2019](#) remplacée par [la circulaire du 19 juin 2023 \(Éducation nationale, Enseignement supérieur\)](#) portant sur la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Ainsi, il est précisé que le contrôle porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné. Il s'agit 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. Le contrôle pédagogique peut donc porter sur :

- L'organisation pédagogique de la formation en centre de formation et en entreprise ;
- Les contenus de formation enseignés en présentiel, à distance ou en sous-traitance, en conformité avec les programmes et référentiels ;
- Le positionnement pédagogique effectué avant le début de la formation ;
- La contextualisation des activités professionnelles notamment sur les plateaux techniques ;
- Les méthodes et outils, notamment ceux de la pédagogie de l'alternance, favorisant le développement des compétences et savoirs attendus ;
- L'adéquation des équipements pédagogiques et des tâches confiées à l'apprenti en entreprise avec les exigences en matière d'activités professionnelles, compétences et savoirs portées au référentiel du diplôme ;
- La conformité de la durée de formation en CFA avec le contenu pédagogique et la durée minimum fixée par le règlement du diplôme ;
- Les compétences des formateurs des CFA et des maîtres d'apprentissage.

Ainsi, la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage exerce ses attributions sur tous les lieux de mise en œuvre des formations par apprentissage conduisant à la délivrance d'un diplôme de l'Éducation nationale.

Les contrôles portent sur les deux lieux de formation des apprentis : employeur et CFA. La mission intervient, notamment au sein :

- Des centres de formation d'apprentis, des unités de formation par apprentissage, des établissements ayant conclu une convention prévue à l'article L. 6232-1 du Code du travail avec un CFA ou de tout autre organisme de formation public ou privé dispensant les formations concernées ;
- Des entreprises, associations, administrations et toute structure employant des apprentis.

Pour tout contrôle sur place et/ou sur pièce, la mission peut demander tout élément ou document qu'elle estime utile pour le contrôle.

Au-delà des contrôles, la mission a un rôle d'information et d'accompagnement des CFA pour tout ce qui relève de la mise en œuvre pédagogique, notamment lors des rénovations de diplômes.

Ce vademecum est destiné aux coordonnateurs de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage. Il a pour objectif de faciliter la mise en place du contrôle pédagogique. Il peut donc être utilisé par les membres de la mission de contrôle pédagogique, intégrant inspecteurs, experts...par les chambres consulaires. Il peut aussi être utilisé par les organismes de formation.

Ce document a pu être réalisé grâce à la contribution des coordonnateurs académiques de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Il est structuré sur la base des objets du contrôle pédagogique et complété par des annexes.

Pour chaque fiche sont précisés :

- la référence à la circulaire portant sur le contrôle pédagogique des formations par apprentissage ;
- une explicitation de l'objet du contrôle pédagogique ;
- les points pouvant être étudiés lors du contrôle pédagogique ;
- le cadre de référence.

1. L'adaptation du parcours, l'ajustement de la formation et le positionnement pédagogique	4
2. La durée de la formation, la durée du contrat d'apprentissage et la durée en centre de formation.....	7
3. L'organisation pédagogique de la formation et des enseignements proposés en CFA	10
4. L'organisation pédagogique des formations en situation de travail et de la formation à distance	14
5. Les activités réalisées chez l'employeur.....	18
Annexe 1 – Modalités de saisine de la mission de contrôle pédagogique et les suites du contrôle	20
Annexe 2 – Rappel des autres contrôles auxquels sont soumis les CFA	21
Annexe 3 – Les 14 missions des CFA	24

1. L'adaptation du parcours, l'ajustement de la formation et le positionnement pédagogique

Référence

[Circulaire du 19 juin 2023 sur la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#)

« Les contrôles pédagogiques peuvent porter notamment sur :

- l'organisation pédagogique de la formation en centre de formation et chez l'employeur ;
- le positionnement pédagogique effectué avant le début de la formation... »

Le positionnement pédagogique est une démarche mise en place par un organisme de formation visant à disposer d'un état des lieux des acquis et des aptitudes d'une personne entrant en formation, dans la perspective de proposer un parcours de formation adapté.

La démarche de positionnement pédagogique mise en place s'appuie sur le référentiel du diplôme professionnel visé. Elle peut prendre la forme d'une étude du parcours antérieur de la personne (formation, stage et expérience), d'entretien(s), d'évaluation(s), de mise(s) en situation...

Elle doit permettre de mesurer les connaissances et les compétences générales, techniques, professionnelles et transversales. Elle peut permettre également la mesure des capacités cognitives et méthodologiques ainsi que des aptitudes sur lesquelles l'organisme de formation doit pouvoir s'appuyer.

Dans le cadre de l'apprentissage, le positionnement pédagogique relève de la responsabilité de chaque CFA qui conduit à la proposition d'un parcours de formation le plus adapté à la situation de chaque apprenti et dans le respect du référentiel du diplôme cible. Il doit être conservé comme preuve auprès des auditeurs qualité (Qualiopi ou autre label de certification) et si besoin, auprès des membres de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Pour répondre à la logique tripartite du contrat d'apprentissage, le résultat de la démarche de positionnement conduite est partagé avec le maître d'apprentissage et l'apprenti, possiblement sa famille.

Dès l'instant où le positionnement pédagogique conduit à une réduction ou à un allongement de la durée de formation en apprentissage par rapport au cycle de formation, la signature d'une convention tripartite d'aménagement de durée entre le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage et à la convention de formation, s'avère obligatoire.

Si la démarche de positionnement pédagogique permet dans un premier temps de définir un parcours de formation qui se trouve formalisé dans la convention de formation (voire convention tripartite d'aménagement de durée) annexée au contrat d'apprentissage, elle enclenche un processus continu d'adaptation de la formation (compétences visées, situation d'apprentissage proposée...) pour vérifier l'adéquation entre l'offre de formation et le besoin de la personne en formation et ainsi permettre la mise en place d'éventuels ajustements ou remédiations.

Points pouvant être étudiés lors du contrôle pédagogique

Le contrôle pédagogique peut donc étudier :

- Les modalités de positionnement mises en place ;
- La formalisation du résultat du positionnement effectué ;
- La lisibilité du résultat du positionnement pour le maître d'apprentissage et l'apprenti ;
- L'exploitation de ce positionnement dans la définition du parcours de formation proposé à l'apprenti ;
- Les démarches mises en œuvre tout au long du parcours pour s'assurer de l'adéquation formation proposée/besoin en formation.

Cadre de référence

Le positionnement pédagogique, l'adaptation du parcours et l'ajustement de la formation

Le référentiel national qualité Qualiopi définit le positionnement comme « un procédé permettant d'identifier ce qui est acquis en termes de compétences et de connaissances et ce qui doit faire l'objet d'un apprentissage » (critère 2 – indicateur 8).

Le positionnement réglementaire (utilisé pour définir une durée de formation pour la présentation du diplôme) n'est pas applicable pour les candidats « apprentis ».

Les tests de positionnement mis en œuvre en littérature et en numératie pour tous les publics scolaires en 2^{de} CAP et en 2^{de} bac pro, peuvent être des repères pour la démarche des CFA, même si ces tests ne leur sont pas imposés.

Convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée de formation (dispositions du code du travail)

[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. »

[Article L6222-7-1 dernier alinéa](#)

« 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. »

[Article R6222-10](#)

« 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. »

Convention non requise dans les cas suivants (dispositions du code du travail)

[Article R6222-9](#)

- En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, lorsque l'apprentissage est prolongé pour une durée d'un an au plus ([article L. 6222-11](#)) ;
- Lorsque l'apprenti a débuté un cycle de formation en apprentissage sans avoir signé un contrat d'apprentissage ([article L. 6222-12-1](#)) ;
- Lorsque la durée du contrat est aménagée pour une personne handicapée ([article L.6222-37](#)) ;
- Lorsque la durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau ([article L.6222-40](#)).

[Article R6222-23-1](#)

Elle n'est pas nécessaire lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage rompu ([article L.6222-18-2](#)).

2. La durée de la formation, la durée du contrat d'apprentissage et la durée en centre de formation

Référence

[Circulaire du 19 juin 2023 sur la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#)

« Les contrôles pédagogiques peuvent porter notamment sur :

- ... la conformité de la durée de formation en centre de formation d'apprentis (CFA) avec le contenu pédagogique et la durée minimum fixée par le règlement du diplôme ;
- les documents administratifs devant faire apparaître réglementairement des aspects pédagogiques (contrat d'apprentissage, convention de formation, convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée de formation)... »

Au préalable, il convient de distinguer 3 types de durées :

- **Durée de formation** : durée totale de la formation (en CFA et chez l'employeur), requise pour préparer l'examen du diplôme professionnel.
- **Durée du contrat d'apprentissage** : durée du contrat le plus souvent exprimé en mois entre le début et la fin de ce contrat de travail. Par principe, la durée du contrat d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation suivi. Dans les cas où l'apprenti est amené à signer un CDI avec son employeur, on parle alors de période d'apprentissage.
Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui prévoit :
 1. Une formation chez un ou plusieurs employeurs, fondée sur l'exercice d'activités professionnelles,
 2. Une formation dans un CFA qui prend la forme d'enseignements généraux et professionnels.
- **Durée en centre de formation** : durée de formation en CFA, le plus souvent exprimée en nombre d'heures, quelle que soit la modalité pédagogique mise en œuvre (présentiel, distanciel, FEST). Cette durée est fixée à un minimum de 25 % de la durée du contrat et précisée par chaque certificateur. Elle est formalisée par la convention de formation et si nécessaire par la convention tripartite d'allongement ou de réduction de formation.

Pour les diplômes relevant du ministère de l'Éducation nationale, les durées minimales en centre de formation sont fixées comme suit :

- CAP : minimum de 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Baccalauréat professionnel : minimum de 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1 an)
- Mention complémentaire : minimum de 400 heures (1 an)

- Brevet professionnel : minimum de 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an) ou 240 heures pour les titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée
- Brevet des métiers d'art : minimum de 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1 an)
- BTS : minimum de 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1 an)

Ces durées peuvent être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage :

- Pour un contrat de 18 mois en CAP : $800 \text{ heures} \times 18/24 = 600 \text{ heures}$
- Pour un contrat de 30 mois en bac pro : $1850 \times 30/36 = 1542 \text{ heures}$. Deux exceptions à cette règle de calcul : pour des formations réalisées en 25 mois ou en 26 mois, la durée de formation minimale exigée en CFA devra être de 1350 heures.

Lorsqu'un CFA préconise une durée de formation plus courte, la durée du contrat d'apprentissage est diminuée :

- Pour une formation de 330 heures en CAP, la durée du contrat est de 10 mois : $330/400 \times 12$
- Pour une formation de 1125 heures en bac pro, la durée du contrat est de 20 mois : $1125 /1350 \times 24$

Le CFA doit notamment tenir compte dans la définition des durées de contrat et de formation, du calendrier fixé par le certificateur (date d'inscription, de déroulement des épreuves et de jury de délibération).

Points pouvant être étudiés lors du contrôle pédagogique

Le contrôle pédagogique peut donc étudier :

- Les modalités utilisées par le CFA pour définir la durée de formation (et notamment le lien avec le positionnement pédagogique) ;
- Le respect des durées de formation exigées par le certificateur établies en conformité avec le code du travail.

Cadre de référence

La durée du contrat d'apprentissage

« [Précis de l'apprentissage](#) »

Cf. chapitre sur la durée du contrat d'apprentissage pages 11 à 14.

La durée de la formation en apprentissage

« [Précis de l'apprentissage](#) »

Cf. chapitre sur les spécificités du contrat d'apprentissage pages 14 à 18.

Durée de formation en CFA

[Article L6211-2](#) code du travail

« 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. »

Durée de formation minimale en CFA pour les diplômes de l'Éducation nationale (code de l'éducation)

- CAP : [article D337-6](#)
- Baccalauréat professionnel : [article D337-60](#)
- Mention complémentaire : [article D337-145](#)
- Brevet professionnel : [article D337-101](#)
- Brevet des métiers d'art : [article D337-129](#)
- BTS : [article D643-8](#)

À noter :

La conformité du nombre d'heures exigées à des fins de certification est vérifiée par le service des examens et concours de chaque académie, au moment de l'inscription, de la présentation des épreuves et de la délibération.

3. L'organisation pédagogique de la formation et des enseignements proposés en CFA

Référence

[Circulaire du 19 juin 2023 sur la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#)

« Les contrôles pédagogiques peuvent porter notamment sur :

- l'organisation pédagogique de la formation en centre de formation et chez l'employeur ;
- les contenus de formation enseignés et les modalités pédagogiques mobilisées en présentiel, à distance, par le CFA ou en sous-traitance, en conformité avec les programmes et référentiels ;
- les activités professionnelles contextualisées pour la formation de l'apprenti en CFA au sein des espaces professionnels et plateaux techniques ;
- les activités confiées à l'apprenti chez l'employeur et l'adéquation des équipements et matériels utilisés, au regard des exigences en matière d'activités professionnelles, compétences et savoirs portées au référentiel du diplôme ;
- les méthodes et outils favorisant le développement des compétences et savoirs attendus considérant notamment la pédagogie de l'alternance ;
- la mise en place de la modalité certificative CCF lorsque le CFA est habilité à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation (CCF) ;
- les compétences des formateurs des CFA et des maîtres d'apprentissage... »

Pédagogie de l'alternance

La construction du parcours de formation de l'apprenti, en entreprise et en centre de formation, doit prendre appui sur les attendus à l'examen pour la spécialité du diplôme professionnel préparé : ces attendus sont fixés en particulier par le référentiel du diplôme qui constitue le cadre de référence pour l'organisation de la formation. Les épreuves et programmes d'enseignement général font aussi partie du cadre de référence. L'ensemble est défini par des textes réglementaires et constitue le cahier des charges de la formation des organismes de formation pour l'organisation des parcours.

À l'issue du positionnement de l'apprenti, le CFA construit un plan de formation adapté ciblant les enseignements nécessaires pour permettre la réussite à l'examen, considérant les compétences et connaissances développées chez l'employeur. La répartition des heures de formation entre les enseignements est de la responsabilité de chaque CFA. Elle peut s'appuyer sur les grilles horaires prévues pour le public scolaire, mais ces dernières ne sont pas pensées et applicables pour le public apprenti, et nécessitent ainsi un travail d'appropriation par le CFA pour l'adapter à la modalité d'alternance spécifique à l'apprentissage.

La formation se déroulant en alternance, la cohérence entre la formation dispensée en CFA et celle dispensée chez l'employeur doit être au cœur du parcours de formation proposé en CFA. La coopération organisée par le CFA entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage est de ce fait déterminante (une des 14 missions des CFA).

Le CFA est garant de la formation délivrée à l'apprenti, que celle-ci soit faite par lui-même ou par un autre opérateur avec lequel il a conventionné.

Les guides d'accompagnement pédagogique produits par l'inspection générale, lorsqu'ils existent, sont également un point d'appui important pour le CFA pour la mise en œuvre de la formation.

Programme de formation

Un CFA est en droit de proposer un programme de formation restreint aux disciplines et dispositifs d'enseignement relevant des unités pour lesquelles l'apprenti est inscrit à l'examen. Toute dispense d'épreuves pressentie est à vérifier auprès du service des examens et concours du rectorat dont relève le CFA.

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 pour réussir le diplôme, et plus encore leur insertion professionnelle ou leur poursuite d'études.

Ainsi, 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 dont le maintien avec une durée à définir en fonction de l'apprenti permet de développer les compétences transversales (« *soft skills* ») et sécuriser la poursuite du parcours.

Pour le CAP et le baccalauréat professionnel, au-delà des enseignements disciplinaires prévus, la réalisation du chef d'œuvre est bien intégrée dans le temps de formation en CFA.

L'enseignement d'éducation physique et sportive est également inscrit dans les programmes de formation (à l'exception des candidats bénéficiant d'une dispense).

Même si l'accompagnement personnalisé, la consolidation ou l'accompagnement au choix d'orientation ne font pas objet d'une épreuve et ne s'imposent donc pas, les besoins auxquels ils répondent doivent pouvoir trouver des réponses pédagogiques proposées par le CFA. L'accompagnement à l'orientation ou à la recherche d'un premier employeur (ou d'un nouvel employeur en cas de rupture) font partie à ce titre des 14 missions des CFA.

La mobilité nationale et internationale des apprentis est également travaillée : chaque CFA nomme en effet un personnel dédié « référent mobilité ».

Évaluation

Enfin, le CFA doit procéder à l'évaluation des compétences acquises par les apprentis. Cette évaluation peut être formative ou sommative.

Elle peut également être certificative si le CFA est habilité à pratiquer le contrôle en cours de formation (CCF) dans le respect des règles définies par le ministère en tant que certificateur.

Points pouvant être étudiés lors du contrôle pédagogique

Le contrôle pédagogique peut donc étudier :

- L'adéquation de la réponse pédagogique proposée par le CFA à l'apprenti avec le positionnement réalisé ;
- L'adéquation entre l'offre de formation proposée et les attendus pour l'examen fixés par le référentiel du diplôme et les épreuves d'enseignement général ;
- La prise en compte de l'activité conduite chez l'employeur par l'apprenti dans la définition des contenus de formation abordés en centre ;
- La prise en compte et la vérification des dispenses d'épreuves du diplôme préparé ;
- La prise en charge des actions ou enseignements spécifiques tels que la réalisation du chef d'œuvre, l'EPS ou la mobilité européenne et internationale ;
- Les mesures pédagogiques permettant l'ajustement du parcours de formation aux besoins de chaque apprenti ;
- Les démarches d'évaluation formative et sommative ;
- La mise en œuvre des épreuves certificatives et de leur préparation ;
- Les éventuelles activités de formation réalisées par d'autres opérateurs avec lequel le CFA a conventionné.

Cadre de référence

Quatre références doivent être prises en compte dans la mise en œuvre de la formation visant la délivrance d'un diplôme professionnel

1. Le règlement propre à chaque diplôme pour toutes ses spécialités, défini par le Code de l'éducation ;
2. Le référentiel de chaque spécialité de diplôme, annexé à son arrêté de création. Cette notion de « référentiel » comprend l'ensemble des documents annexé à l'arrêté de création d'une spécialité, et en particulier :
 - Le référentiel des activités professionnelles (RAP) qui constitue la base du diplôme professionnel et décrit les activités et les tâches qui pourront être exercées par le titulaire du diplôme, précise leurs conditions de réalisation et les résultats attendus dans les milieux professionnels où elles s'exercent ;
 - Le référentiel de compétences qui décrit les compétences professionnelles et leurs savoirs associés que le candidat doit maîtriser en fin de cursus pour se voir délivrer le diplôme ;
 - Le référentiel d'évaluation qui définit les épreuves d'examen, les critères et les modalités d'évaluation des compétences générales et professionnelles visées selon les types de candidats.Cf. page éducol : <https://eduscol.education.fr/774/les-diplomes-professionnels>

3. Les arrêtés définissant d'une part les programmes et d'autre part les épreuves générales ou transversales à plusieurs spécialités (par exemple épreuves d'enseignement général, épreuves d'économie-droit, économie-gestion, épreuve de prévention-santé-environnement) : <https://eduscol.education.fr/779/textes-de-reference-relatifs-aux-diplomes-professionnels>
À noter : les programmes et épreuves pour le CAP et le bac pro ont été revus en 2019 dans le cadre de la transformation de la voie professionnelle
4. Les textes réglementaires relatifs à l'évaluation de la réalisation du chef d'œuvre au CAP et au baccalauréat professionnel, cette évaluation concernant scolaires et apprentis.

Plusieurs décrets et arrêtés viennent préciser l'évaluation du chef d'œuvre au CAP et au baccalauréat professionnel, mesure pédagogique mise en œuvre pour les publics apprentis

L'évaluation du chef d'œuvre au CAP

- [Décret n° 2019-1236 du 26-11-2019](#) relatif à l'évaluation du chef d'œuvre pour l'examen du CAP
- [Arrêté du 28 novembre 2019](#) définissant les modalités d'évaluation du chef-d'œuvre prévues à l'examen du CAP
- [Circulaire n°2020-039 du 14 février 2020](#) relative aux modalités d'évaluation du chef d'œuvre au CAP

L'évaluation du chef d'œuvre au baccalauréat professionnel

- [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'œuvre prévues 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 modalités d'évaluation à l'examen

4. L'organisation pédagogique des formations en situation de travail et de la formation à distance

Référence

[Circulaire du 19 juin 2023 sur la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#)

« Les contrôles pédagogiques peuvent porter notamment sur :

- l'organisation pédagogique de la formation en centre de formation et chez l'employeur ;
- les contenus de formation enseignés et les modalités pédagogiques mobilisées en présentiel, à distance, par le CFA ou en sous-traitance, en conformité avec les programmes et référentiels... »

La loi du 5 septembre 2018 a installé de nouvelles modalités de réalisation des actions de formation, notamment au travers de la formation en situation de travail et de la formation à distance.

La formation en situation de travail est possible en apprentissage par le fait que la loi prévoit que le CFA peut conclure des conventions avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises.

La loi prévoit également que la formation peut être réalisée en tout ou partie à distance, ce qui rend cette modalité de formation possible pour l'action de formation par apprentissage.

Si la mise en place de ces deux mesures peuvent sembler faciliter la mise en place des actions de formation, ces modalités nouvelles exigent de la part du CFA une ingénierie particulière complexe, un suivi et une évaluation des modalités mises en œuvre. Quelle que soit la modalité de formation proposée par le CFA (UFA, sous-traitance, à distance, en situation de travail...) c'est bien au CFA de vérifier et de démontrer la pertinence des modalités pédagogiques qu'il choisit de mettre en œuvre et de les organiser afin qu'elles puissent répondre pleinement aux besoins en formation de l'apprenti.

Concernant la formation en situation de travail, la formation sur poste de travail chez l'employeur ne peut à elle-seule être considérée comme de la formation au sens de celle devant être réalisée dans le CFA et faisant l'objet de durée définie par le certificateur. Ainsi, pour que la situation de travail puisse devenir formative, la séquence doit être considérée comme une séquence pédagogique comprenant un temps de préparation et d'explicitation, un temps de réalisation / mise en action sous le regard d'un ou d'une équipe de professionnels et un temps de retour sur l'action conduite, ce dernier point constituant l'acte clé du processus d'acquisition de compétences mis en place. Le professionnel ou (l'équipe de professionnels) chargé de cette séquence doit avoir bénéficié d'une formation lui permettant d'appréhender son rôle de formateur dans cette formation en situation de travail. L'ensemble de ces séquences doit être consigné de façon spécifique, à l'aide par exemple du livret d'alternance, et suivi par le CFA à des fins d'articulation avec la formation délivrée en son sein et chez l'employeur.

Concernant la formation à distance, la mise en œuvre de cette modalité et de l'accompagnement spécifique qu'elle exige doit être organisée par le CFA et la stratégie pédagogique mise en place doit être lisible (une des 14 missions des CFA est dédiée à cette modalité : « assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue est dispensée en tout ou partie à distance »). S'agissant de formation professionnelle, un point d'attention devra être porté à la formation au geste métier et à l'appropriation des activités conduites sur plateaux techniques professionnels, périmètre qui relève bien de l'organisme de formation et non du seul employeur.

Les obligations fixées par le référentiel s'appliquent quelle que soit la modalité de formation choisie et un CFA ne peut justifier de l'absence de mise en œuvre de certains volets de la formation prévue, au prétexte d'une mise à distance de la formation : **ce n'est pas la modalité de formation qui définit la démarche pédagogique la plus adaptée à l'apprenti, mais bien le parcours de formation prescrit qui doit permettre de définir si la modalité à distance est compatible avec les objectifs de formation visés, le référentiel de formation et le positionnement de l'apprenti.**

Ainsi le CFA doit être en mesure de préciser comment les apprentissages aux gestes métiers et compétences professionnelles, dont la mise en œuvre à distance peut être rendue difficile, sont mis en œuvre. La situation de travail chez l'employeur ne peut donc se substituer à la pratique professionnelle en CFA, excepté dans le cas d'une mise en place pédagogique particulière, sur le modèle décrit ci-dessus autour de la formation en situation de travail.

Points pouvant être étudiés lors du contrôle pédagogique

Au-delà des points évoqués dans la fiche dédiée à l'organisation pédagogique de la formation et aux enseignements proposés en CFA, le contrôle pédagogique peut donc viser les points suivants :

Pour la formation en situation de travail :

- L'articulation de la formation en situation de travail avec les autres modalités de formation proposées à l'apprenti (CFA et employeur) ;
- L'articulation des formateurs du CFA avec les formateurs de la formation en situation de travail ;
- Le suivi et la trace conservée autour de cette modalité par le CFA ;
- L'évaluation des compétences visées par les séquences pédagogiques en situation de travail ;
- Les compétences pédagogiques de la / des personnes en charge de l'animation des séances de formation en situation de travail.

Pour la formation à distance :

- Le suivi et l'accompagnement de l'apprenti ;
- Les modalités de formation proposées en complément dans l'apprentissage du geste métier et des compétences professionnelles ;
- L'adaptation du matériel et des plateaux techniques à partir desquels la formation est organisée.

Cadre de référence

Formation en situation de travail (Code du travail)

[Article L6313-2](#)

« L'action de formation mentionnée au 1° de l'article [L. 6313-1](#) se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les modalités d'application des deuxième et troisième alinéas du présent article sont déterminées par décret. »

Dans le cas d'une délégation par un CFA à une entreprise d'une partie des enseignements, il reviendra à chacun des acteurs en CFA et en entreprise de respecter les conditions suivantes.

- La distinction est clairement faite entre « **enseignement** » et « **formation** »

L'article L. 6211-2 du code du travail **différencie la formation en entreprise(s) des enseignements en CFA**. L'article L. 6232-1 du même code donne la possibilité à un CFA de 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. Les centres de formation d'apprentis mentionnés au premier alinéa conservent la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés ».

Si la formation en situation de travail est utilisée dans le cadre de l'apprentissage, l'entreprise et le CFA devront bien différencier :

- L'obligation de l'entreprise de donner une formation à l'apprenti fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat (Code du travail, article L. 6211-12).
- **La part d'enseignement confiée par le CFA avec des objectifs d'acquisition de compétences et de connaissances spécifiques relevant non pas des activités que l'entreprise doit confier à l'apprenti mais des enseignements qui relèvent du CFA. Dans ce cas, l'enseignement dispensé par l'entreprise sera réalisé sous le contrôle pédagogique du CFA.**

Cette distinction sera indispensable lorsque l'apprenti réalisera une formation en situation de travail chez son employeur, la question ne se posant pas si la formation en situation de travail est réalisée dans une autre entreprise que celle de l'apprenti.

- **Cette partie des enseignements cible certains matériels ou certaines situations de travail non disponibles au sein du CFA** (qui pourrait justifier cette « délégation »...).

- Ces enseignements spécifiques sont identifiés comme des objectifs d'apprentissage et évalués en tant que tels. Ce contenu d'enseignement se différencie nettement de l'obligation de l'entreprise de donner une formation à l'apprenti fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat (Code du travail, article L. 6211-12).

Des liens réguliers nécessaires entre le professionnel en charge de ces enseignements en entreprise et les équipes pédagogiques sont assurés.

- Des périodes dans l'emploi du temps de l'apprenti en entreprise sont clairement identifiées, dans leurs durées, leurs périodicités et leurs contenus d'enseignement. Ces situations de travail sont clairement aménagées pour en faire des situations d'enseignement. Des séquences de prise de recul distinctes des mises en situation sont systématiquement proposées à la suite des situations de travail aménagées à des fins pédagogiques. Ces séances dites « réflexives » permettent, par un échange conduit par le professionnel agissant comme formateur, de tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages » (Extrait de : « [10 questions sur les actions de formation en situation de travail](#) », publié par le Réseau Anact – Aract en octobre 2019).

Ces temps coïncident avec une activité de l'entreprise permettant au professionnel formateur de se consacrer uniquement et pleinement aux enseignements à dispenser à l'apprenti.

Ces deux séquences distinctes mais articulées de « mise en situation » et de « prise de recul » sont répétées autant de fois que nécessaire pour permettre les apprentissages visés.

- Le professionnel dans l'entreprise, en charge de ces enseignements dispose des titres et qualifications adaptés au niveau du diplôme préparé par l'apprenti ([article L.6352-1 du Code du travail](#)).

Formation à distance (Code du travail)

[L6211-2](#)

« L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance. »

Cf. [Précis de l'apprentissage, notamment](#) :

- P. 33 : en cas de formation à distance, le CFA doit assurer un accompagnement pédagogique (mission 11)
- P. 57 - 84 : le CFA peut utiliser le forfait de premier équipement pour l'achat de matériel informatique et favoriser l'enseignement à distance

5. Les activités réalisées chez l'employeur

Référence

[Circulaire du 19 juin 2023 sur la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#)

« Les contrôles pédagogiques peuvent porter notamment sur :

- l'organisation pédagogique de la formation en centre de formation et chez l'employeur ;
- les activités confiées à l'apprenti chez l'employeur et l'adéquation des équipements et matériels utilisés, au regard des exigences en matière d'activités professionnelles, compétences et savoirs portées au référentiel du diplôme ;
- les méthodes et outils favorisant le développement des compétences et savoirs attendus considérant notamment la pédagogie de l'alternance ;
- les compétences des formateurs des CFA et des maîtres d'apprentissage ;
- les documents administratifs devant faire apparaître réglementairement des aspects pédagogiques (contrat d'apprentissage, convention de formation, convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée de formation)... »

L'employeur, qu'il soit entreprise privée ou publique, doit être en mesure de préciser les activités réalisées par l'apprenti dans sa structure et de justifier le choix du maître d'apprentissage.

Ce dernier a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. Son temps de travail doit être aménagé de manière à ce qu'il puisse se dégager les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Une équipe tutorale peut être constituée par plusieurs salariés. Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent est désigné et il assure la coordination de l'équipe, ainsi que la liaison avec le CFA. Un maître d'apprentissage ne peut accompagner que 2 apprentis maximum, voire un troisième apprenti supplémentaire dans le cadre de son « redoublement » après échec aux épreuves sanctionnant le diplôme préparé.

Le maître d'apprentissage est un salarié de l'entreprise ou agent de la structure publique, désigné sur la base du volontariat. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité. Il doit satisfaire à certaines conditions de compétence professionnelle, déterminée soit par convention ou accord collectif de branche, soit par voie réglementaire.

Ainsi, à défaut de convention ou accord collectif de branche, le Code du travail prévoit que sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle :

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.

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Cette formation est prise en charge par les OCPO (Article L6223-8).

Afin de soutenir la professionnalisation des maîtres d'apprentissage, une certification de maître d'apprentissage a été créée par le ministère du Travail, enregistrée au répertoire spécifique de France compétences. Cette certification a fait l'objet d'une révision par arrêté du 7 décembre 2021.

Points pouvant être étudiés lors du contrôle pédagogique

Le contrôle pédagogique peut donc étudier :

- La conformité des activités réalisées chez l'employeur par rapport aux attendus de la formation ;
- La qualité des équipements utilisés par l'apprenti chez son employeur ;
- L'utilisation du livret de liaison apprentissage et des autres documents de liaison fournis par le CFA ;
- Les temps d'échange entre l'employeur et le CFA ;
- La mise en œuvre des épreuves de CCF réalisées chez l'employeur et de leur préparation ;
- Le profil du maître d'apprentissage (âge, certifications, expérience professionnelle, connaissance du référentiel du diplôme, la formation suivie pour devenir maître d'apprentissage) ;
- Le suivi des résultats de l'apprenti par le maître d'apprentissage, et le cas échéant les adaptations d'activités prévues par l'employeur.

Cadre de référence

Dispositions du Code du travail relatives au maître d'apprentissage ([art. L6223-5 à L6223-8-1](#) [Article L6223-7](#) et R 6223-1 à R6223-23) notamment :

- Condition de compétence professionnelle : art. [L6223-8-1](#)
- En l'absence de convention ou accord collectif de branche, application des dispositions réglementaires sur la condition de compétence professionnelle : [art. R6223-22](#)
- Formation du maître d'apprentissage : [art. L6223-8](#)

[Arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur](#)

« [Le Précis de l'apprentissage](#) », réalisé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Annexe 1 – Modalités de saisine de la mission de contrôle pédagogique et les suites du contrôle

Les modalités de saisine de la mission de contrôle pédagogique

Les contrôles sont diligentés par la mission académique. Ils font l'objet d'une programmation annuelle.

La mission peut s'autosaisir ou répondre à une demande de contrôle d'un CFA, d'un employeur d'apprenti ou d'un apprenti ou de son représentant légal s'il est mineur, voire faire suite à un signalement, notamment de la part des opérateurs de compétences. Ces demandes doivent être effectuées auprès de la Dreets, qui les transmet au coordonnateur de la mission.

Toute demande ne donne pas obligatoirement lieu à un contrôle. Elle est appréciée par le coordonnateur, qui décide des suites à donner. Les contrôles sont décidés par la mission, en fonction des besoins.

La Dreets est tenue informée de la réalisation des contrôles.

Les suites du contrôle pédagogique

Conformément à l'[article R. 6251-3](#), un projet de rapport de contrôle est adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis concernés. Le CFA dispose d'un délai d'au moins 30 jours après la notification pour présenter des observations écrites et demander, le cas échéant, à être entendu.

Ensuite, le rapport de contrôle, accompagné, le cas échéant, de recommandations pédagogiques, est adressé au CFA et aux employeurs.

La mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduit, le cas échéant, à signaler les manquements à l'opérateur de compétences (Opco) et au certificateur qualité.

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).

Annexe 2 – Rappel des autres contrôles auxquels sont soumis les CFA

Le contrôle pédagogique des formations par apprentissage est/peut être complété par les contrôles d'autres instances :

1. Le contrôle administratif et financier

Le contrôle administratif et financier correspond au contrôle de droit commun des organismes de formation ; ces contrôles sont réalisés par les agents de contrôle de l'inspection du travail, les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'État de catégorie A placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle, formés préalablement pour assurer les contrôles prévus, assermentés et commissionnés à cet effet (voir [article L6361-5 du Code du travail](#)).

2. Le contrôle réalisé par les OPCO

Les OPCO sont chargés de la vérification de la conformité du dossier déposé par l'employeur à savoir :

- Contrat d'apprentissage ; convention de formation et éventuellement convention tripartite,
- L'éligibilité du diplôme ou de la certification à l'apprentissage qui doit être inscrit au RNCP,
- L'âge de l'apprenti,
- La qualité du maître d'apprentissage (salarié ou agent de l'État, volontaire, majeur, offrant toutes garanties de moralité, employeur ou conjoint collaborateur),
- La rémunération de l'apprenti qui doit être au minimum égale à la rémunération réglementaire à laquelle l'apprenti peut prétendre au regard du niveau de la formation et de son âge.

3. Le contrôle réalisé par les services des examens

Le service des examens de chaque académie est chargé, pour l'inscription à l'examen, de vérifier la compatibilité de la durée de formation effective de l'apprenti avec le cadre réglementaire en matière de durée minimale de formation en CFA fixée au code de l'éducation pour le diplôme.

Pour le brevet professionnel, il est également chargé de vérifier que les périodes minimales d'activité professionnelle ont bien été réalisées.

4. Le contrôle qualité

L'article 6 de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel impose également aux CFA l'obtention d'une certification qualité, comme à tous les organismes de formation continue. Depuis le 1^{er} janvier 2022, chaque CFA public ou privé doit donc répondre aux exigences du référentiel national qualité (RNQ), mentionné à l'article L.6316-3 du code du travail.

Le certificat Qualiopi, émis par des organismes certificateurs accrédités ou autorisés par le Comité français d'accréditation (Cofrac), atteste de la conformité au référentiel national.

La loi offre également la possibilité que cette certification soit délivrée au titre de leur propre démarche qualité par les instances de labellisation reconnues compétentes sur le périmètre de l'apprentissage par France compétences. Le label Eduform, label qualité de l'Éducation nationale reconnu par France Compétences, est ouvert à l'ensemble des organismes de formation proposant au moins un diplôme professionnel relevant du Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

Pour obtenir et conserver leur certification ou leur label, les CFA doivent se soumettre à un audit initial, puis un audit de surveillance dans la période courant du 14 au 22^e mois après l'obtention du certificat ou du label, puis à un audit de renouvellement au terme du cycle de trois de 3 ans.

Un certain nombre de critères et d'indicateurs du référentiel national qualité Qualiopi sont en lien avec les objets des missions de contrôle des formations par apprentissage.

À savoir : Par « prestataire », est désigné le CFA.

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

4. Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ou le financeur concerné(s).
5. Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluables de la prestation.
6. Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.
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.
8. Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.

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

9. Le prestataire informe les publics bénéficiaires des conditions de déroulement de la prestation.
10. Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.
11. Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.
12. Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.
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.

14. Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté.

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.

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.

Critère 4 : L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre

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...).

18. Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux...).

19. Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.

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.

Critère 5 : La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations

21. Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations.

22. Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.

Critère 6 : L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel

25. Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.

26. Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap.

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 coconstruire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.

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.

Annexe 3 – Les 14 missions des CFA

[Article L6231-2](#) du Code du travail

1. **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. Le centre de formation d’apprentis **désigne un référent chargé de l’intégration des personnes en situation de handicap** ;
2. **Appuyer et accompagner** les postulants à l’apprentissage dans leur **recherche d’un employeur** ;
3. 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 ;
4. **Inform**er, 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 ;
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** ;
6. Apporter, en lien avec le service public de l’emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour **prévenir ou résoudre les difficultés d’ordre social et matériel** susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d’apprentissage ;
7. 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 ;
8. Encourager la **mixité des métiers et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** en organisant des actions d’information sur ces sujets à destination des apprentis ;
9. Favoriser, au-delà de l’égalité entre les femmes et les hommes, la **diversité au sein de leurs structures** en sensibilisant les formateurs, les maîtres d’apprentissage et les apprentis à l’égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d’orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;
10. 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 ;
11. Assurer le **suivi et l’accompagnement** des apprentis quand la formation prévue est **dispensée en tout ou partie à distance** ;
12. **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 ;
13. **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** ;
14. 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.