

Nos engagements sur les 14 missions du CFA

Ce que le code du travail demande à un centre de formation d'apprentis, et ce que nous faisons concrètement pour chacune de ces missions.

Les missions d'un CFA sont fixées par l'**article L6231-2 du code du travail** : elles sont au nombre de quatorze, et elles vont bien au-delà du fait de dispenser des cours — orientation, recherche d'employeur, lien avec l'entreprise, situations sociales, égalité, mobilité, évaluation, aides.

Une chose les traverse toutes chez nous : **chaque stagiaire a un temps d'échange individuel régulier avec son formateur référent**. C'est là que tout remonte — la difficulté pédagogique, la fatigue, le problème de logement, la tension avec le tuteur. Le reste de nos engagements s'appuie sur ce rendez-vous.

1

Accompagner ceux qui veulent s'orienter par l'apprentissage

y compris les personnes en situation de handicap, avec les adaptations nécessaires et un référent désigné

Chaque entrée commence par un **audit de positionnement** qui identifie les acquis et les lacunes, et qui construit le parcours à partir de là : rythme, contenus, volume de suivi. Aucun parcours n'est standard. Sur le handicap, la référente est désignée et connue : **Stéphanie Houvenaghel**, co-gérante. Et nous ne nous arrêtons pas à la désignation — **nos formateurs sont formés au handicap**, pour que l'adaptation se joue dans la séance, et pas seulement dans un dossier.

Référente handicap : Stéphanie Houvenaghel

2

Aider les futurs apprentis à trouver un employeur

Un **référént dédié, Baptiste Donin**, suit la recherche d'employeur du premier contact jusqu'à la signature, avec **We-Lcome** comme outil : veille sur les structures qui recrutent, mise en relation, retour après chaque entretien. En amont, nous menons **des actions régulières dans les clubs pour mobiliser un maximum d'entreprises vers l'apprentissage**, par l'intermédiaire du sport — un club ouvre la porte de ses partenaires bien plus facilement qu'un centre de formation. C'est notre vivier d'employeurs, et il s'entretient toute l'année.

Référént recherche d'employeur : Baptiste Donin

3

Assurer la cohérence entre la formation au centre et celle en entreprise

en lien avec le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage n'est pas un spectateur. C'est le rôle de **We-Lcome**, l'outil que nous avons construit pour le lien avec l'entreprise : le tuteur **y reçoit un accès** et suit l'avancée de son apprenti, et nous organisons avec lui **des rencontres et des visites régulières**, avec un compte rendu écrit à chaque fois. C'est ce qui fait la jonction entre ce qui est travaillé au centre et ce qui se vit en poste.

Outil dédié : We-Lcome

4

Informar les apprentis de leurs droits, de leurs devoirs et des règles de santé et de sécurité au travail

Nous avons **des documents spécifiques** sur le sujet, et surtout une personne : **Julie Huchet, juriste de métier, est à la disposition des stagiaires** — une question sur un contrat, des heures, un congé, une situation au travail trouve une vraie réponse. Tout est rassemblé et consultable **dans We-App**, et nous organisons chaque année **une information à destination de tous les stagiaires**, retransmise et envoyée à chacun.

Juriste à disposition des stagiaires : Julie Huchet

5

Permettre de poursuivre la formation six mois en cas de rupture du contrat

et aider l'apprenti à retrouver un employeur

Un contrat qui s'arrête n'arrête pas un parcours. Dès qu'une rupture s'engage, **la personne obtient un rendez-vous dédié à sa situation**, elle garde l'accès à la plateforme et à son formateur référent, et la recherche d'employeur repart avec Baptiste. Les arrêts de parcours sont ensuite examinés un par un, cause par cause, devant notre conseil de perfectionnement.

6

Accompagner les apprentis face aux difficultés sociales et matérielles

en lien avec le service public de l'emploi

Baptiste Donin porte aussi ce lien : accompagnement social et recherche d'employeur vont ensemble, parce que ce sont souvent les mêmes situations. Toute personne qui en exprime le besoin obtient **un rendez-vous dédié**. Et nous avons fait entrer le service public de l'emploi dans notre gouvernance : **Carole Cavalli**, conseillère en insertion professionnelle en mission locale, siège à notre conseil de perfectionnement au titre du regard extérieur, et nous aide à faire le lien avec le réseau des missions locales.

Accompagnement social : Baptiste Donin • Mission locale : Carole Cavalli

7

Sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention du harcèlement sexuel

Nous passons par les formateurs : ils sont informés et outillés pour aborder le sujet avec leurs groupes, comme nous le faisons pour les enquêtes. Et nous avons **une action dédiée chaque année, le 8 mars**, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.

8

Mener des actions d'information sur la mixité des métiers

C'est l'un des objets de **notre appel à projets d'insertion par le sport**, que nous lançons chaque année auprès de nos clubs partenaires. Nous y sommes **à la fois donateur et intervenant** : nous soutenons financièrement les projets retenus, et nos interventions dans les clubs portent précisément sur les métiers et leur mixité — qui les exerce, qui pourrait les exercer, et par quel chemin y aller.

Voir le dossier « L'insertion par le sport »

9

Sensibiliser à l'égalité des chances et lutter contre toutes les discriminations

Les projets que nous soutenons vont chercher des jeunes de quartiers prioritaires et de territoires isolés — c'est là que se joue l'égalité des chances. Et nous essayons d'être cohérents chez nous : notre équipe mêle femmes et hommes, jeunes et moins jeunes.

10

Développer la mobilité nationale et internationale des apprentis

avec un personnel dédié à cette mission

Nous formons **sur tout le territoire national**, et la mobilité est organisée : **un regroupement national** qui réunit toute la promotion, et **des regroupements locaux** accueillis par nos clubs partenaires — un apprenti de l'Ain travaille une semaine dans un club parisien, et l'inverse. **La mobilité européenne et internationale n'est pas ouverte à ce jour** : c'est une réflexion pour l'avenir, que nous préférons annoncer telle quelle plutôt que de l'afficher sans la tenir.

11

Assurer l'accompagnement quand tout ou partie de la formation se fait à distance

C'est notre cœur de métier, et c'est là que notre modèle se distingue : **50 heures d'accompagnement individuel par apprenti, avec un formateur dédié**, en plus du socle e-learning. Un formateur référent unique du début à la fin, un référent par diplôme qui relit les cas pratiques déposés, et une plateforme où le parcours, les dépôts, les visios et les échanges vivent au même endroit — la structure d'accueil y suit l'avancée en temps réel.

12

Évaluer les compétences acquises, y compris en contrôle continu

L'évaluation est permanente, à quatre niveaux : **un QCM après chaque module e-learning, un QCM après chaque cours ou intervention, un cas pratique par semaine** tout au long de l'année, corrigé avec un retour écrit du formateur, et les **évaluations en cours de formation (ECF)** qui préparent la certification. S'y ajoutent les jurys blancs avant la session finale.

13

Orienter vers les bons acteurs les apprentis en décrochage ou sortis sans qualification

Le rendez-vous individuel régulier est notre premier filet : c'est lui qui permet de raccrocher après une période chargée en entreprise, avant que le décrochage s'installe. Quand la situation dépasse la pédagogie, **nous mettons la personne en lien avec la mission locale** et les structures d'accompagnement de son territoire — c'est aussi à cela que sert la présence de Carole Cavalli à notre conseil.

14

Accompagner les apprentis dans l'accès aux aides auxquelles ils ont droit

Nous montons nous-mêmes le **contrat d'apprentissage et le dossier OPCO**, sans facturation pour la structure. Et We-App embarque un **recueil des aides actualisé automatiquement, presque tous les mois** : dès qu'une nouvelle aide s'ouvre, **un bouton s'allume dans l'application de l'apprenti**. Personne n'a besoin de savoir qu'une aide existe pour pouvoir la demander.

Xavier Gaussens et Stéphanie Houvenaghel, co-gérants de WE-FORM

WE-FORM · SARL au capital de 6 000 € · 12 rue de la Part-Dieu, 69003 Lyon · SIRET 943 534 370 00011 · APE 85.59A
Déclaration d'activité 84692472069 auprès du préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes · UAI 0694733V · Certification Qualiopi QUA008673
Septembre 2026. Missions du CFA : article L6231-2 du code du travail.