

LIBÉRALISATION DE **L'APPRENTISSAGE**, DEUX ANS APRÈS...



LES DOSSIERS
DOCUMENTAIRES
de Centre Inffo

www.ressources-de-la-formation.fr

ÉDITION JUILLET 2021

Centre Inffo

participez à nos prochains événements d'actualité

**ENEZ DÉBATTRE AVEC
LES DÉCIDEURS, DÉCOUVREZ
LES BONNES PRATIQUES
ET ÉCHANGEZ ENTRE PAIRS !**

Demi-journées d'actualité

8 juillet 2021

Libéralisation de l'apprentissage, 2 ans après...

21 septembre 2021

Évaluer les compétences pour les certifier

7 octobre 2021

Qualiopi : finaliser et faire vivre sa certification

9 novembre 2021

Afest : mise en œuvre, financement...

7 décembre 2021

Partenariats entre organismes de formation et certificateurs

Clubs du droit de la formation

28 octobre 2021

Rendez-vous n° 3 De quoi le contrôle de la formation sera-t-il le nom ?

16 décembre 2021

Rendez-vous n° 4 2022 : ce qui attend les acteurs de la formation

ÉVÉNEMENTS À DISTANCE OU HYBRIDES
(À DISTANCE ET EN PRÉSENTIEL)

**PROGRAMME ET INSCRIPTION
SUR**

Votre compétence, notre métier

Contact : contact.formation@centre-inffo.fr
ou 01 55 93 91 83

boutique.centre-inffo.fr

centre-inffo.fr



LIBÉRALISATION DE L'APPRENTISSAGE DEUX ANS APRÈS...

D'une ampleur inédite, la réforme de l'apprentissage portée par la loi « Pénicaud » du 5 septembre 2018 avait pour ambition un développement massif de l'apprentissage. Cette ambition s'est concrétisée par 495 000 contrats signés dans le secteur privé en 2020.

Une année record en dépit de la crise. Soutenu par le plan « un jeune, une solution », ce chiffre recouvre pourtant des réalités multiples. Par ailleurs, la nouvelle réglementation place les CFA dans une zone grise à la croisée des chemins entre des opérateurs économiques évoluant dans un marché concurrentiel et des établissements d'enseignement chargés d'une mission d'intérêt général.

Ce dossier documentaire présente les différentes mesures mises en place par le gouvernement pour soutenir cette filière dans le contexte de la crise sanitaire et poursuivre son développement.

Direction du droit de la formation
Centre Inffo

Centre Inffo

pack veille Qualiopi 100 % numérique

**PROFITEZ DE CETTE OFFRE
POUR SÉCURISER VOS ACCÈS AUX
PUBLICATIONS DE CENTRE INFFO
PARTOUT OÙ VOUS ÊTES ET PRÉPAREZ
SÈREINEMENT LA REPRISE !**

Toute la réglementation de la formation professionnelle
avec Les FICHES PRATIQUES, la veille sur l'actualité,
les métiers, l'innovation et la recherche avec
Le QUOTIDIEN de la formation et le magazine
bimensuel INFFO FORMATION.

**DÉCOUVREZ
NOTRE OFFRE**

650 € HT
AU LIEU DE
760 € HT



FICHES PRATIQUES 2021 (version « Essentiel »)
+ la lettre numérique **LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION** (abonnement 12 mois glissants)
+ le magazine bimensuel **INFFO FORMATION** (abonnement 12 mois glissants en format PDF et papier)

boutique.centre-info.fr

RENSEIGNEMENTS
contact.commercial@centre-info.fr
boutique.centre-info.fr



SOMMAIRE

SOUTIEN ET DÉVELOPPEMENT DE LA FILIÈRE APPRENTISSAGE

- p. 7 **Les rencontres virtuelles « Vive l'alternance ! » d'IGS ont trouvé leurs marques**
Emmanuel Franck, 16 juin 2021
- p. 8 **La crise sanitaire a renforcé la place de l'apprentissage dans les entreprises (Cesi-News Tank RH)**
Catherine Trocquemé, 16 juin 2021
- p. 9 **Mon apprentissage en 180 secondes**
Nicolas Deguerry, 14 juin 2021
- p. 11 **Précisions sur l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'apprentis**
Delphine Fabian, 1^{er} octobre 2020
- p. 13 **Dispositions spécifiques applicables aux CFA**
Delphine Fabian, 8 novembre 2019
- p. 15 **Circulaire relative à la mobilisation nationale pour l'emploi : quelles mesures en faveur de l'apprentissage et de l'emploi ?**
Valérie Michelet, 26 août 2019
- p. 17 **CFA : questions-réponses sur la mise en œuvre de la réforme**
Valérie Michelet, 29 juillet 2019

FINANCEMENT ET GESTION ADMINISTRATIVE DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

- p. 18 **Publication des données relatives aux subventions accordées par France compétences aux CFA**
Delphine Fabian, 22 avril 2021
- p. 19 **Remontée de la comptabilité analytique à France compétences pour les organismes dispensant l'apprentissage**
Anne Grillot 7 avril 2021
- p. 20 **Modèles économiques des CFA**
Anne Grillot, 10 mars 2021
- p. 21 **Répartition entre les régions des sommes allouées par France compétences pour le financement des CFA**
Delphine Fabian, 7 décembre 2020
- p. 22 **Versements de France compétences aux Régions pour le financement des CFA**
Delphine Fabian, 1^{er} décembre 2020
- p. 23 **Règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique au sein des CFA**
Sophie Gaillard de Champris, 29 juillet 2020
- p. 24 **France compétences publie une foire aux questions sur l'attribution de subventions aux CFA**
Delphine Fabian, 11 juin 2020
- p. 25 **Versement des fonds de l'apprentissage aux CFA**
Anne Grillot, 13 décembre 2019
- p. 27 **Taxe d'apprentissage : comment les entreprises vont pouvoir l'utiliser ? Quelles précisions sont attendues ?**
Romain Pigeaud, 1^{er} avril 2019

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

FINANCEMENT

- p. 31 **Financement des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2020**
Delphine Fabian, 16 décembre 2019
- p. 32 **Un décret sécurise le financement des contrats d'apprentissage**
Anne Grillot, 12 décembre 2019
- p. 34 **Niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage : publication au JO du 14 septembre du décret dit de « carence »**
Valérie Michelet, 16 septembre 2019

APPRENTI SANS EMPLOYEUR

- p. 36 **Mobilisation pour les jeunes sans contrat d'apprentissage 6 mois après le début de leur formation**
Delphine Fabian, 22 février 2021
- p. 37 **Plan de relance apprentissage et cycle de formation débutant sans employeur : précisions**
Romain Pigeaud, 23 novembre 2020
- p. 42 **Mise en œuvre du délai maximum pour la signature d'un contrat d'apprentissage après le début de la formation**
Delphine Fabian, 1^{er} octobre 2020
- p. 43 **Prise en charge financière de la période de formation en CFA des personnes en recherche de contrat d'apprentissage**
Valérie Michelet, 25 août 2020

PRISE EN CHARGE

- p. 45 **Nouvelle version du référentiel des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage**
Valérie Michelet, 31 décembre 2020
- p. 46 **Contrats d'apprentissage et la détermination des niveaux de prise en charge**
Delphine Fabian, 21 août 2020

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- p. 47 **Rôle des chambres de métiers et de l'artisanat de région en matière d'apprentissage**
Delphine Fabian, 23 février 2021
- p. 48 **France Relance accélère la modernisation du secteur de la formation**
Inffo formation n° 996, 15-31 octobre 2020, pp.9-14
- p. 54 **L'apprentissage à l'épreuve de la crise**
Inffo formation n°994, 15-30 septembre 2020, pp.9-14
- p. 60 **La formation en apprentissage reste sous le contrôle des organismes certificateurs**
Romain Pigeaud, 10 juin 2020
- p. 62 **Apprentissage : publication de deux décrets d'application de la loi Avenir professionnel**
Romain Pigeaud, 14 avril 2020
- p. 69 **BIBLIOGRAPHIE, WEBOGRAPHIE**

Sélection arrêtée le 18 juin 2021

Dossier réalisé par Nathalie Blanpain, documentaliste, Centre Inffo
n.blanpain@centre-inffo.fr

Maquette : Claudie Carpentier, Centre Inffo

Mise en page : Valérie Cendrier, Centre Inffo



■ Les rencontres virtuelles « Vive l'alternance ! » d'IGS ont trouvé leurs marques

Par Emmanuel Franck

Les rencontres virtuelles entre candidats à l'alternance et recruteurs organisées par le groupe IGS récemment ont attiré davantage d'entreprises -dont des PME- que l'année dernière, en raison notamment des aides gouvernementales à l'embauche.

Faute de pouvoir s'entretenir avec des recruteurs au cours d'un classique forum organisé dans un campus ou dans un centre d'exposition, 880 potentiels alternants dans les écoles du groupe IGS se sont inscrits aux rencontres virtuelles « Vive l'alternance ! » organisées les 26 et 27 mai par IGS. De l'autre côté de l'écran de l'ordinateur, 149 recruteurs de 69 entreprises proposaient 469 postes. Candidats et employeurs se sont rencontrés au cours de 555 visioconférences. « Sur 200 évaluations transmises par les entreprises, la moitié va être suivie d'un deuxième entretien ou déboucher sur la signature d'un contrat ; une centaine de contrats minima pourrait donc être signée », déclare Eric Ouaknine, directeur des activités du CFA IGS.

Attente des résultats de Parcoursup

Comparé à l'édition de 2020, qui s'est aussi tenue à distance, davantage de candidats se sont inscrits cette année mais moins se sont présentés car « beaucoup attendent les résultats de Parcoursup pour se positionner, ils viendront éventuellement compléter les effectifs plus tard », explique Eric Ouaknine. Les entreprises, notamment les PME, étaient beaucoup plus nombreuses à participer qu'en 2020 (39 entreprises). David Vankersschaever, directeur commercial Groupe IGS, avance plusieurs explications : le décalage de l'événement d'une semaine qui s'est traduit par une centaine de postes supplémentaires ; la sortie progressive

du confinement ; l'adaptation des entreprises à ce type de rencontre ; les mesures gouvernementales en faveur de l'apprentissage. « Ces mesures décident les PME, estime-t-il. Les aides à l'embauche et la prise en charge du coût de la formation par l'Opco réduisent l'investissement financier ». Il demande que les aides à l'embauche soit prolongées « pendant les cinq ou six premiers mois de 2022 ».

Avantages comparés entre salon virtuel et classique

Le format virtuel comporte, selon David Vankersschaever, plusieurs avantages : le nombre d'entreprises participantes n'est pas limité par la taille du campus, qu'il aurait en outre fallu immobiliser deux jours si le forum avait été réel ; les dates de rendez-vous peuvent être décalées en fonction des disponibilités des uns et des autres ; les candidatures sont pré-qualifiées et donc mieux ciblées ; les candidats peuvent se préparer en amont. Ce qu'ils ont fait avec l'aide d'élèves déjà alternants à l'IGS et de l'Apec. Les premiers ont accompagné les candidats de niveau post-Bac ; l'Apec, les candidats bac+4 ou 5 destinés à encadrer : motivation du projet du candidat, description du marché du travail, aide à la rédaction du CV, préparation à l'entretien. « Le marché de l'emploi des jeunes diplômés est troublé, nous avons souhaité accentuer notre partenariat avec l'IGS », explique Sébastien Fromm, responsable du centre Apec Franklin Roosevelt à Paris.

Si un salon virtuel dispose d'indéniables atouts, David Vankersschaever estime qu'un salon classique « est mieux pour une entreprise qui veut travailler sa marque employeur et mieux pour les relations commerciales que nous souhaitons entretenir avec elle ». L'année prochaine, « Vive l'alternance ! », sera donc un mix entre virtuel et présentiel.



La crise sanitaire a renforcé la place de l'apprentissage dans les entreprises (Cesi-News Tank RH)

Par Catherine Trocquemé

Le développement de l'apprentissage pendant la crise a consolidé le lien entre les apprentis, l'entreprise et l'organisme de formation. Vecteur d'employabilité et levier RH, cette modalité de formation devrait continuer à s'imposer. C'est le constat fait par Cesi, lors d'un webinar organisé le 15 juin en partenariat avec News Tank RH.

La crise n'a pas cassé la dynamique de l'apprentissage. Mieux, elle a conforté son effet de levier en matière d'employabilité. « On vit une période où l'apprentissage reconquiert ses lettres de noblesse. L'acquisition de »soft skills « comme facteur de différenciation pour les jeunes diplômés prend de plus en plus de poids sur le marché du travail », confirme Frédéric Gauthier, directeur Cesi Lyon. L'école d'ingénieurs, très engagée dans les parcours d'enseignement supérieur en alternance, enregistre une année 2020 stable en termes de recrutement et un très faible taux de rupture de contrats. Des résultats à mettre au crédit d'une mobilisation générale. Aux aides financières à l'embauche d'apprentis octroyées par l'État s'est, en effet, ajoutée la décision du groupe Cesi d'annuler les restes à charge sur tous ses diplômés. Selon l'école, l'apprentissage n'est pas pour autant sous perfusion. Signe positif traduisant un réel besoin en compétences des entreprises, 80 % des apprentis n'ayant pas trouvé de contrat au bout du délai prolongé à six mois ont trouvé un employeur. Du côté des entreprises, le rythme des recrutements re-

prend dès la rentrée 2021. « Nous allons retrouver notre niveau de 2019 avec d'ores et déjà 180 recrutements d'alternants pour septembre prochain », affirme Marion Plantier, spécialiste campus au sien du groupe Volvo.

Un lien resserré avec les entreprises

Au-delà de cette performance en volume, la période de crise a renforcé les relations entre l'apprenti et l'entreprise. « Selon une étude réalisée par Harris Interactive auprès d'une vingtaine d'écoles de l'enseignement supérieur, les apprentis ont gardé un meilleur moral. Le lien social assuré par les entreprises a été bénéfique », note Frédéric Gauthier. Les apprentis, très présents sur les réseaux sociaux, jouent un rôle de plus en plus sensible sur la marque employeur des entreprises. « Les jeunes demandent à prendre davantage d'initiatives et de responsabilités. Ils diffuseront une bonne image des entreprises qui répondent à cette attente », ajoute Hubert Landier, expert en relations sociales. Enfin, la crise a confirmé la place de l'apprentissage dans la politique de ressources humaines en créant un vivier de talents dans l'entreprise ou plus largement dans son écosystème. « Nous ne nous engageons pas à recruter nos apprentis en CDI. Ce très faible taux de transformation représente d'ailleurs un axe d'amélioration. Mais nous observons que nos prestataires ou nos fournisseurs bénéficient de ces compétences et c'est une bonne chose », explique Olivier Aubert, chargé de recrutement au sein du groupe Volvo.



■ Mon apprentissage en 180 secondes

Par Nicolas Deguerry

C'est une déclinaison du concours Ma thèse en 180 secondes qui vient d'être inaugurée par l'université Paris-Saclay, en association avec les universités d'Evry-Val d'Essonne et de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines. Et c'est cette fois-ci l'apprentissage qui est à l'honneur. Zoom sur la première édition.

Donner à des apprentis de premier cycle l'occasion de valoriser leur parcours en apprentissage sous la forme d'un « concours d'éloquence express », selon l'expression de Sylvie Retailleau, présidente de l'université Paris-Saclay, telle était l'ambition de la première édition du concours [Mon apprentissage en 180 secondes](#). On peut aussi le voir comme une façon de souligner la place grandissante de l'apprentissage au sein de l'université : en 2019 et au sein des pôles Paris-Saclay, Evry-Val d'Essonne et Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, ce sont quelque 780 étudiants répartis dans une quarantaine de formations qui ont fait le choix d'« une autre façon d'apprendre », salue la présidente. Leur objectif ? « Concilier l'exigence et la rigueur académique à la professionnalisation et à l'ancrage dans le monde de l'entreprise pour un accès direct à un métier. »

Temps, Rythme, Élocution

Pour cette première édition, ce sont quelque trente-cinq apprentis issus des trois universités organisatrices qui ont répondu présent et neuf finalistes qui ont été convoqués ce 3 juin pour se départager en finale. « Tous ont bénéficié d'une préparation à la prise de parole en public », précise Pascal Aubert, directeur de l'école universitaire de premier cycle Paris-Saclay, créée en 2020. Leur challenge ? « Partager ce qu'ils ont retenu de leurs années

d'apprentissage où se sont mêlées formation à l'université et application pratique en entreprise. » Le tout, bien sûr, sous l'exigeant format des trois minutes maxi, qui constituait le premier critère d'évaluation, aux côtés du rythme de présentation et des qualités d'élocution.

Gourmands d'avenir

Thomas Boussu, 3^{ème} du concours « Mon apprentissage en 180 secondes » 2021, en licence professionnelle « techniques physiques des énergies » à la faculté des sciences de Paris-Saclay et en apprentissage chez IFP Energies Nouvelles, a témoigné d'un parcours qui l'a amené à « sortir de sa zone de confort » : en quête d'orientation, il est d'abord parti un an travailler en République tchèque avant de revenir en France et de choisir la voie de la licence pro. Lui, salue l'accompagnement de ses deux maîtres d'apprentissage et se projette ingénieur en systèmes électriques dans les cinq à dix ans, « avec plein de projets en tête », sourit-il.

Elvani Kagwiza, 2^{ème} du concours « Mon apprentissage en 180 secondes » 2021, en DUT « génie civil construction durable » à Versailles-Saint-Quentin et en apprentissage au bureau d'études Colas, résume d'une formule son expérience : « Avec l'apprentissage, la théorie devient réalité ! » Elle aussi envisage son avenir dans la poursuite d'études : « Après l'IUT, je vais faire une école d'ingénieurs en alternance et mon rêve de devenir ingénieur travaux sera réalisé. » Et de savourer : « J'ai une chose que beaucoup d'autres jeunes n'ont pas : j'ai trouvé ma voie. »

Avec une émotion qui souligne l'importance de cette marque de reconnaissance, Anaïs Ozenne, vainqueur du concours « Mon apprentissage en 180 secondes » 2021, en licence profession-

nelle « biotechnologie et bio-industrie » à la fac des sciences Paris-Saclay et en apprentissage chez LPS-Biosciences, apprécie tout simplement « une formule qui [lui] correspond » : « Ce que m'apprend l'université, je peux le mettre à profit dans mon entreprise ; et inversement, ce que je fais dans l'entreprise me permet de mieux comprendre les cours. »

Insertion record

Vainqueurs ou simples finalistes, ces apprentis ont exprimé leur passion et témoigné d'une belle confiance en l'avenir. Selon les enquêtes

d'insertion compilées par Paris-Saclay, ils n'ont pas tort : « Les licences professionnelles sont un vrai tremplin : 92 % des étudiants sont en poste six mois après l'obtention de leur diplôme en 2019 », se réjouit Sylvie Retailleau.

Le concours « Mon apprentissage en 180 secondes » est soutenu par la Fondation Paris-Saclay, la Communauté d'agglomération Paris-Saclay, le Syndicat mixte des ordures ménagères de la vallée de Chevreuse et Casden-Banque Populaire.



■ Précisions sur l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'apprentis

Par Delphine Fabian

Un Questions-Réponses du ministère du Travail apporte des précisions sur l'aide pour l'embauche d'un apprenti entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

Dans le cadre des mesures de relance économique suite à l'épidémie de Covid-19, la loi n° 2020-935 du 31 juillet 2020 a prévu des modalités exceptionnelles de mise en œuvre de l'aide unique pour la première année des contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. Pour ladite année, l'aide est ouverte pour un contrat visant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau équivalant au plus au niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (Master, diplôme d'ingénieur...). Par ailleurs, cette aide peut être versée non pas seulement aux entreprises de moins de 250 salariés mais aussi, sous conditions, aux entreprises dépassant ce seuil.

Éligibilité à l'aide

Le Question-Réponses du ministère du Travail précise que les associations et les groupements d'intérêt public ayant choisi une gestion RH « privée » sont concernés par l'aide exceptionnelle. En revanche, les contrats d'apprentissage du secteur public non industriel et commercial ne sont pas éligibles. En outre, un groupement d'employeurs qui met à disposition un apprenti auprès d'une collectivité publique ne peut pas prétendre à l'aide.

L'aide exceptionnelle concerne la première année d'exécution du contrat, quelle que soit l'année du cycle de formation concernée. Ainsi, un employeur qui recrute un apprenti sur une durée de formation réduite (intégration directe d'une seconde année de CAP, BAC pro en deux

ans) peut y prétendre. Pour un contrat qui dure moins de 12 mois, l'employeur percevra l'aide au prorata de cette durée, étant entendu que l'aide est due au titre de chaque mois commencé.

Versement de l'aide

L'aide est versée à compter de la date de début d'exécution du contrat, que l'apprenti commence par une période en entreprise ou en CFA.

Si le jeune débute sa formation sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (article L6222-12-1 du Code du travail), l'employeur bénéficiera de l'aide, si le contrat est conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, à compter de la date de début d'exécution dudit contrat.

En cas de suspension du contrat, l'aide n'est pas due pour les mois où le contrat d'apprentissage est suspendu, quel que soit le motif de la suspension.

L'aide prend fin au terme de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. Les entreprises éligibles à l'aide unique la percevront pour la suite du contrat.

L'aide exceptionnelle s'arrête également en cas de rupture anticipée du contrat, à partir du mois suivant la rupture.

En cas de mise à disposition d'un apprenti par un employeur auprès d'un autre employeur, l'aide exceptionnelle est versée uniquement à l'employeur qui a conclu le contrat d'apprentissage, dès lors qu'il continue à verser la rémunération.

L'aide est versée mensuellement, avant le

paiement de la rémunération par l'employeur, dans l'attente des données de la DSN. A défaut de transmission de la DSN, l'aide est suspendue le mois suivant.

L'aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans.

Appréciation du seuil de 250 salariés

Les entreprises d'au moins 250 salariés sont éligibles à l'aide à condition de respecter le minimum d'alternants nécessaire pour ne pas être redevable de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au 31 décembre 2021. L'appréciation du seuil de 250 salariés s'effectue tous établissements confondus.

Si, au moment de la conclusion du contrat, l'entreprise est composée de moins de 250 salariés, elle n'aura pas à justifier de l'atteinte du quota d'alternants, même si elle a 250 salariés ou plus avant la fin de la première année du contrat d'apprentissage ou au 31 décembre 2021.

Inversement, une entreprise de 250 salariés ou plus au moment de la conclusion du contrat est soumise au respect du quota d'alternants même si elle a moins de 250 salariés avant la fin de la première année du contrat d'apprentissage ou au 31 décembre 2021.

Le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect du mini-

mum d'alternants. Concrètement l'ASP met à disposition un formulaire d'engagement sur le site asp-public.fr/portail-employeurs-apprentissage-aide-exceptionnelle à compléter par l'entreprise. Celle-ci devra le renvoyer à l'ASP dans le délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. La réception de ce formulaire permettra à l'ASP d'enclencher les paiements.

Liens avec l'activité partielle

Dès lors que le maître d'apprentissage est présent (et n'est donc pas placé lui-même en activité partielle) pour assurer l'accompagnement du jeune dans son apprentissage, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage, y compris si l'entreprise a par ailleurs recours à l'activité partielle.

En cas d'activité partielle du jeune, l'aide peut être maintenue dès lors qu'il perçoit une rémunération. Ainsi :

- si l'apprenti est à 100 % en activité partielle, le versement de l'aide est interrompu pendant la période où l'apprenti ne perçoit aucun salaire ;
- si l'apprenti est placé en activité partielle sur une partie de son temps de travail, l'aide continue à être versée à l'entreprise (et sans proratisation par rapport au pourcentage de l'activité partielle).

[Questions-Réponses](#) du ministère du Travail.



■ Dispositions spécifiques applicables aux CFA

Par Delphine Fabian

Un décret du 7 novembre 2019, d'application de la loi Avenir professionnel, précise les missions et l'organisation des centres de formation d'apprentis (CFA) et les conditions de création des unités de formation par apprentissage.

Le décret entre en vigueur le 9 novembre 2019. Toutefois, des dispositions transitoires sont prévues. Ainsi les CFA qui existaient déjà le 6 septembre 2018 (date de la publication de la loi Avenir professionnel) ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour se mettre en conformité. Par ailleurs, les règles de création d'un CFA ou d'une section d'apprentissage antérieures au décret restent en vigueur pour les CFA et sections créés jusqu'au 31 décembre 2019.

Missions des CFA

Le directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage est chargé de la mise en œuvre des missions et obligations du centre de formation d'apprentis (art. R6231-1 du Code du travail).

Les centres de formation d'apprentis peuvent confier par convention aux chambres consulaires une ou plusieurs de leurs missions.

Cette convention doit comporter les mentions suivantes :

- la désignation de la chambre consulaire signataire ;
- les missions confiées ;
- les moyens mis en œuvre pour réaliser la ou les missions ;
- les modalités de financement ;
- les modalités choisies pour suivre, contrôler et évaluer la réalisation de la mission ;
- la durée de validité de la convention (art. R6231-2 du Code du travail).

Un CFA peut conclure avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises une convention pour per-

mettre à ces derniers d'assurer tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA.

Cette convention précise notamment :

- son objet ;
- sa durée de validité ;
- la description de l'organisation des formations et des équipements pédagogiques ;
- le nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément ;
- les moyens humains permettant de dispenser la formation ;
- le cas échéant, la mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement ;
- les modalités de financement (art. R6232-1 et R6232-2 du Code du travail).

Pour les enseignements assurés par une ou des entreprises, 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 (art. R6232-3 du Code du travail).

Conseil de perfectionnement

Le conseil de perfectionnement est placé auprès du directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage. Il examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du CFA, notamment sur :

- le projet pédagogique ;
- 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 ;
- l'organisation et le déroulement des formations ;
- les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs ;
- l'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le centre ;
- les projets de convention de création d'une



unité de formation par apprentissage ou de convention avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises permettant à ces derniers d'assurer des enseignements normalement dispensés par le CFA ;

- les projets d'investissement ;
- les informations publiées chaque année relatives notamment au taux d'obtention des diplômes ou au taux de rupture des contrats d'apprentissage (art. R6231-3 et R6231-4 du Code du travail).

La présidence du conseil de perfectionnement est assurée par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant. Toutefois, pour le CFA d'un établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole, le conseil de perfectionnement élit son président parmi les membres représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés extérieurs au centre de formation d'apprentis.

Le règlement intérieur du CFA définit les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de la désignation de ses membres (art. R6231-5 du Code du travail).

Création d'unités de formation par apprentissage

La convention entre un établissement d'enseignement et un CFA créant une unité de formation par apprentissage dans l'établissement est conclue pour une durée au moins égale à celle du cycle de la formation, nécessaire à l'acquisition d'une certification professionnelle, pour laquelle elle a été ouverte (art. R6233-1 du Code du travail).

La convention détermine notamment :

- le recrutement, les effectifs des apprentis à former et les certifications professionnelles préparées ;
- les moyens humains et matériels destinés à la formation, l'organisation pédagogique, les modalités d'accompagnement, le contenu des enseignements et, le cas échéant, les locaux destinés à l'hébergement ;
- les modalités de financement (art. R6233-2 du Code du travail).

Déclaration d'activité

Un centre de formation d'apprentis d'entreprise doit adresser une déclaration d'activité au préfet de région. Il doit joindre à cette déclaration une copie d'un contrat d'apprentissage. Les autres organismes dispensant des actions de formation par apprentissage doivent joindre à leur déclaration une copie de leurs statuts (art. R6234-1 et R6351-5 du Code du travail). Lorsqu'un organisme de formation déclaré dispense pour la première fois une action de formation par apprentissage, il doit également transmettre une copie de ses statuts au préfet.

Fonctionnement

Le décret précise que les dispositions du Code du travail relatives au règlement intérieur des organismes de formation, à la représentation des stagiaires et au droit disciplinaire sont applicables aux organismes accueillant des apprentis (art. R6352-1 à R6352-15 du Code du travail). L'employeur de l'apprenti doit être informé de l'engagement d'une procédure disciplinaire. Il doit ensuite être informé, comme l'organisme financeur, de la sanction prise. Le bilan pédagogique et financier doit indiquer le nombre d'apprentis accueillis et le nombre d'heures de formation qu'ils ont suivies, ainsi que le nombre d'heures de formation dispensées en fonction de la nature, du niveau, des domaines et de la durée des formations (art. R6352-22 du Code du travail).

Contrôle

Le décret précise que les organismes dispensant des actions de formation par apprentissage, à l'exception des CFA d'entreprises, doivent transmettre leurs statuts aux inspections qui le demandent (art. R6351-7-1 du Code du travail). Toute personne qui exerce une fonction d'enseignement aux apprentis doit présenter, sur demande du préfet de région, un bulletin n° 3 de son casier judiciaire de moins d'un mois (art. R6351-7 du Code du travail).

[Décret n° 2019-1143 du 7 novembre 2019](#) relatif aux dispositions spécifiques applicables aux centres de formation d'apprentis et aux obligations des organismes prestataires d'actions de développement des compétences.



■ Circulaire relative à la mobilisation nationale pour l'emploi : quelles mesures en faveur de l'apprentissage et de l'emploi ?

Par Valérie Michelet

Faisant suite à la circulaire du 16 mai 2019, une circulaire du 2 août 2019 expose les mesures en faveur des territoires et définit les objectifs à atteindre sur les questions d'emploi et notamment en matière d'apprentissage.

La circulaire du 16 mai 2019 identifiait plusieurs chantiers sur le thème de l'emploi, chacun d'entre eux devant répondre à des questions précises.

Etre au rendez-vous de la forte demande d'apprentissage et de formation : Comment faire en sorte que chaque demande de formation en apprentissage exprimée par un jeune puisse trouver une entreprise et une offre de formation ? Comment répondre aux besoins sur le logement, la mobilité ? Comment offrir une réponse appropriée aux candidats à la reprise d'étude ?

Résoudre le problème des offres d'emploi non pourvues faute de compétences disponibles correspondant : Comment faire évoluer l'offre de services de Pôle emploi, comment s'assurer que les financements nouveaux apportés par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) soient bien fléchés vers les besoins des branches et des entreprises pour former aux métiers qui embauchent ?

Lever les freins à la reprise de l'emploi : Comment offrir des solutions ponctuelles et durables de garde d'enfants pour les demandeurs d'emploi ou les nouveaux embauchés ? Comment favoriser la mobilité en facilitant l'accès au logement pour les demandeurs d'emploi ? Comment éviter que l'absence de solution de transport entrave l'accès à l'emploi ?

Un diagnostic territorial sur ces questions de-

vait être élaboré par le représentant de l'État au niveau régional faisant participer tous les acteurs (principales associations d'élus locaux, partenaires sociaux les plus représentatifs au plan national interprofessionnel et multi-professionnel) et intégrant un premier recensement des initiatives d'ores et déjà existantes et des premières propositions d'actions.

Des fiches exploratoires sur ces thèmes étaient proposées en annexe de la circulaire du 16 mai 2019, au titre desquelles :

- Fiche 1 Comment faciliter l'orientation des jeunes dans le monde académique, l'apprentissage et le monde professionnel ?
- Fiche 3-1 Quand un demandeur d'emploi, qui est notamment une personne seule avec des enfants, reprend un emploi, comment l'aider à trouver et à financer la garde d'enfants ; au moins pendant la période d'essai ?
- Fiche 3-2 Faciliter l'accès à l'emploi en contribuant à lever les freins liés à la mobilité (logement et transport).

Sur la question des souhaits de formation en apprentissage, les préfetures de région étaient invitées à proposer des solutions en lien avec le rectorat afin que de meilleurs résultats soient obtenus dès la rentrée 2019. En septembre, les agendas de solutions nationaux et locaux seront validés et une méthode de suivi de leur déploiement déterminée.

La circulaire du 2 août 2019 fait le point sur le déploiement de la mobilisation et des concertations organisées par les préfets de région. Notamment, il ressort de ces échanges l'identification de points de blocage qui peuvent relever du niveau national.

Mise en place de groupes de travail

Deux groupes de travail au niveau national sont mis en place sur la question de :



- de l'amélioration de la mise en relation entre l'offre et la demande d'apprentissage ;
- l'offre de garde d'enfants pour ceux qui reprennent un emploi.

Ils sont coordonnés par la ministre du Travail.

Ces groupes de travail doivent, à partir des initiatives territoriales qui répondent aux besoins, mesurer en quoi le niveau national peut apporter des réponses, notamment en termes de :

- système d'information,
- de simplification réglementaire,
- d'amélioration des prestations
- ou de mobilisation des opérateurs nationaux.

Répertorier l'offre de logement pour faciliter la mobilité nationale des apprentis et des demandeurs d'emploi

Toutes les possibilités d'utiliser, pour des apprentis et des demandeurs d'emploi, des logements vacants seront répertoriées au niveau régional, en mobilisant les hébergements :

- de l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ;
- des internats d'établissements scolaires et universitaires.

Les marges de manœuvre possibles pour utiliser, dans le respect des critères de priorité définis par la loi, une partie du contingent de logements sociaux dont les administrations publiques sont réservataires, seront étudiées, notamment en optimisant la part de logements sociaux réservée aux agents civils et militaires de l'État. Cet inventaire se fera en lien avec les bailleurs sociaux

Les plans d'action régionaux en lien avec les ministères du travail, du logement, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la fonction publique intégreront les résultats précis de cet inventaire et les marges de manœuvre ainsi dégagées, pour marquer un

progrès tangible et quantifiable au service des apprentis.

Finalisation des plans régionaux : zoom sur le thème de l'apprentissage

Une équipe nationale d'appui sera prochainement désignée pour accompagner les administrations dans la dernière phase de finalisation des plans régionaux.

La méthode a été précisée : les plans régionaux doivent dans la mesure du possible être la résultante d'un travail conjoint des administrations, des partenaires sociaux et des associations. Une élaboration limitée aux seules administrations ou n'associant les autres acteurs locaux que superficiellement ne permettrait pas en effet de donner aux plans toute l'assise nécessaire pour faciliter leur déploiement.

Une annexe à la circulaire du 2 août propose le socle des informations de base que le plan régional devra contenir et qui devra être enrichi des plans d'action coconstruits localement.

L'objectif est de faire émerger des plans présentant des solutions quantifiées. Par exemple, en matière d'apprentissage, l'ensemble des rectorats connaissent le nombre de demandes de formation en apprentissage formulées à l'issue de la troisième : le plan doit donc présenter les solutions permettant de satisfaire la totalité de ces demandes, avec un point mensuel sur l'évolution du nombre de demandes satisfaites.

Ces plans d'actions, consolidés à l'échelon régional, doivent être transmis avec des échéances précises pour les dix-huit prochains mois, pour la fin du mois d'octobre.

[Circulaire relative à la mobilisation nationale pour l'emploi et la transition écologique du 2 août 2019.](#)

[Circulaire relative à la mobilisation nationale pour l'emploi et la transition écologique et numérique du 16 mai 2019.](#)



■ CFA : questions-réponses sur la mise en œuvre de la réforme

Par Valérie Michelet

Le 26 juillet 2019 a été publié sur le Portail de l'alternance un Questions-Réponses (QR) destiné à faciliter l'appréhension de la réforme de l'apprentissage par les CFA.

Le QR déroule en 25 questions les points clés de la réforme et ses impacts pour les CFA : modalités de création, règles de fonctionnement, obligation à venir de certification Qualité, ...

En annexe du QR figure un modèle de convention de formation. Cette convention qui doit être signée dès 2019 dans le cas de contrats d'apprentissage conclus « hors convention régionale », est obligatoire dans tous les cas à partir du 1^{er} janvier 2020 (article L6353-I du Code du travail).

Au titre des précisions les plus notables, on notera :

- en principe, un organisme (OF, entreprise...) qui souhaite développer une activité d'apprentissage doit le stipuler dans ses statuts (article L6231-5 du Code du travail). A défaut de statut, lorsque l'activité d'un organisme est organisée par la loi et les décrets, la mention dans les textes de la formation professionnelle initiale suffit. De même, en l'absence de statuts, l'obligation de stipuler l'exercice d'une activité d'apprentissage ne s'applique pas aux travailleurs indépendants ;
- lorsque le CFA conventionne (avec un EPLE – établissement public local d'enseignement–, une entreprise ou un OF) pour que soit assuré en tout ou partie à sa place les enseignements, cette contractualisation n'entraîne pas d'obligation pour le co-contractant du CFA à procéder à une déclaration d'activité (article L6232-I du Code du travail). Cette règle concerne aussi les EPLE au sein desquels est créé une unité de formation par apprentissage (UFA) (article L6233-I du Code du travail) ;
- les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement (article L6231-3 du Code du travail) et de désignation de ses membres seront précisées dans le règlement intérieur (décret en conseil d'État à venir) notamment

dans le cas d'un OF-CFA organisé de manière territoriale (plusieurs établissements de formation, CFA/UFA). Le CFA déterminera l'organisation adéquate pour que le conseil de perfectionnement puisse fonctionner de manière optimale ;

- le CFA qui se crée ou le CFA historique qui étend son offre ou en crée une nouvelle sont appelés à contacter le ou les Opco concernés pour signaler les projets d'extension ou de renforcement d'offre de formation et faciliter le repérage de ces demandes ;

Par ailleurs, un nouvel organisme de formation souhaitant dispenser des actions de formation par apprentissage doit 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 actuellement applicable. Une instruction DGEFP transmise aux consulaires et aux Direccte (référents apprentissage et service régional de contrôle de la formation professionnelle (SRC) présente une procédure d'obtention d'un UAI (cf. annexe au QR : formulaire). Afin de ne pas bloquer le financement des contrats « hors convention régionale » en attendant l'obtention du numéro UAI, un message a été passé aux opérateurs de compétences pour qu'ils lancent la prise en charge financière sans attendre l'enregistrement du contrat (l'article R6224-4 du Code du travail précise que le silence gardé par la chambre consulaire pendant le délai de 15 jours à compter de la réception du contrat vaut acceptation, même si ce délai n'empêche pas que la chambre instruisse ensuite le contrat). L'UAI sera régularisé ultérieurement, au moment de l'enregistrement du contrat. Un nouveau CFA peut donc ouvrir des formations en apprentissage et être automatiquement financé par les opérateurs de compétences (Opco) au niveau de prise en charge fixé par les branches, sans attendre son numéro d'UAI.

[Questions-Réponses relatif à la mise en œuvre de la réforme dans les CFA](#) – version 27.07.2019



■ Publication des données relatives aux subventions accordées par France compétences aux CFA

Par Delphine Fabian

France compétences publie les données essentielles des conventions de financement relatives à une subvention de plus de 23 000 euros accordée à un CFA.

En tant qu'institution publique, France compétences doit publier sous forme électronique les données essentielles de toute convention relative à une subvention accordée dépassant le seuil de 23 000 euros.

Ainsi, est publié le référentiel des données relatives aux subventions dépassant cette somme attribuées aux CFA en octobre 2020 pour leurs besoins de développement ou de trésorerie consécutifs à des projets de renforcement ou d'extension de leur offre de formation. Ces subventions s'inscrivent dans le cadre de l'article 39 X de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Source : site internet de [France compétences](https://www.francecompetences.fr)



■ Remontée de la comptabilité analytique à France compétences pour les organismes dispensant l'apprentissage

Par Anne Grillot

L'ouverture de la procédure de remontée des données comptables des organismes d'apprentissage est encadrée par France compétences.

Entre avril et juillet 2021, les organismes de formation qui ont dispensé des formations en apprentissage en 2020 doivent obligatoirement remonter leurs données comptables auprès de France compétences.

Une plateforme extranet, déployée à cet effet, est désormais ouverte. Les organismes concernés doivent créer leur compte utilisateur, télécharger le formulaire d'enquête, le remplir et le redéposer sur cette plateforme au plus tard à la mi-juillet 2021.

Une fois ces données consolidées, elles permettront à France compétences de mieux connaître les coûts des formations en apprentissage et d'observer les principales évolutions de leurs modèles économiques.

Quels organismes sont concernés ?

Les organismes concernés sont des structures juridiques, qui peuvent être soit des organismes de formation ayant une activité d'apprentissage, soit des organismes gestionnaires de CFA (centre de formation d'apprentis). Ces organismes doivent transmettre leurs éléments de comptabilité analytique pour toutes les certifications professionnelles ayant eu au moins une personne en apprentissage en 2020.

Pour vérifier si l'organisme est bien concerné par cette obligation, France compétences met à disposition l'ensemble des informations utiles et la documentation nécessaire :

- [Notice](#)
- [Formulaire type](#)
- [Guide utilisateur extranet](#)
- [Habilitation](#)

Par quelle procédure ?

La procédure de dépôt s'effectuera en deux temps, via une [plateforme extranet](#) ouverte aux organismes à partir du mois d'avril. Les organismes concernés doivent d'abord créer leur compte utilisateur en remplissant le [formulaire en ligne](#).

Une fois l'inscription effectuée puis validée par France compétences, ils pourront ensuite télécharger leur propre formulaire d'enquête, le renseigner et le redéposer avant le 15 juillet 2021.

Le formulaire d'inscription est accessible en [cliquant ici](#).

Pour mieux accompagner les organismes dans cette démarche, France compétences organise un webinaire d'information le 22 avril. Tous les organismes concernés seront invités à y participer.

France compétences : [Apprentissage : ouverture du dépôt des données comptables des CFA, 7 avril 2021](#).



■ Modèles économiques des CFA

Par Anne Grillot

Une enquête émanant de France compétences relate des modèles économiques des CFA à l'aune du financement au coût-contrat et de la Covid 19.

Objectif de l'enquête : pouvoir identifier et mieux appréhender les différents modèles économiques des CFA, consécutivement aux effets croisés de la mise en œuvre du financement au coût-contrat et du contexte de crise sanitaire et économique.

Cette enquête comporte deux phases d'étude :

- Phase 1 : Enquête statistique (questionnaire internet et téléphonique–oct. 2020) : dresser un état des lieux de la situation économique des CFA à la rentrée 2020 (Institut d'études COHDA) ;

- Phase 2 : Enquête qualitative (entretiens individuels–déc./janvier2021) : approfondir les différentes clés de compréhension des modèles économiques des CFA (Sémaphores Expertise).

[Modèles économiques de CFA](#) – Décembre 2020



■ Répartition entre les régions des sommes allouées par France compétences pour le financement des CFA

Par Delphine Fabian

Deux arrêtés du 2 décembre 2020 fixent la répartition entre les régions des enveloppes financières destinées aux dépenses de fonctionnement ou d'investissement des centres de formation d'apprentis.

Le premier arrêté fixe à 180 097 500 euros le montant affecté aux régions et à la collectivité de Corse par France compétences pour le financement des dépenses d'investissement des centres de formation d'apprentis. Cette somme est répartie entre les régions selon une grille annexée à l'arrêté.

Le deuxième arrêté répartit entre les régions et la collectivité de Corse le montant de 138 millions d'euros fixé par un arrêté du 21 octobre

2019 pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Arrêté du 2 décembre 2020 fixant le montant et la répartition de l'enveloppe investissement prévue à l'article L6211-3 du Code du travail aux régions et à la collectivité de Corse

[Arrêté du 2 décembre 2020](#) fixant la répartition du fonds de soutien à l'apprentissage aux régions et à la collectivité de Corse

Pour les abonnés aux Fiches pratiques du droit de la formation, consulter la [Fiche 14-12](#) : Comment obtenir des financements de la formation par apprentissage ? et la [Fiche 3-6](#) : Intervention de la Région dans le champ de l'apprentissage



■ Versements de France compétences aux Régions pour le financement des CFA

Par Delphine Fabian

Un décret du 30 novembre 2020 fixe les modalités du versement que doit effectuer France compétences aux Régions pour le financement des centres de formation d'apprentis.

Chaque année, France compétences reverse une partie des contributions des employeurs aux Régions pour le financement des centres de formation d'apprentis en fonction des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique. Le montant versé est fixé par arrêté du ministre de la Formation professionnelle. Désormais, cet arrêté doit préciser deux montants affectés respectivement au financement des dépenses de fonctionnement et au financement des dépenses d'investissement des CFA. Ces montants doivent être reversés aux Régions avant le 1^{er} juin de chaque année (art. R6123-25 du Code du travail modifié). Toutefois, pour l'année 2020, le versement est effectué avant le 30 novembre.

Les ressources allouées aux Régions pour les dépenses de fonctionnement sont réparties proportionnellement à la moyenne des dépenses constatées pour chaque région pour le fonctionnement des CFA au titre des exercices 2016, 2017 et 2018.

Les ressources allouées au titre des dépenses

d'investissement sont réparties proportionnellement à la moyenne des dépenses constatées au titre des exercices 2017 et 2018.

Le montant alloué par région est fixé par arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle (art. R6211-4 nouveau du Code du travail).

En Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à défaut de dépenses d'investissement réalisées en 2017 et 2018, les ressources allouées à la région pour les dépenses d'investissement sont déterminées en fonction d'un montant minimum de 25 000 euros (art. D6522-3 du Code du travail nouveau).

[Décret n° 2020-1476 du 30 novembre 2020](#) relatif aux versements de France compétences aux régions pour le financement des centres de formation d'apprentis

Pour les abonnés aux Fiches pratiques du droit de la formation, voir : [Fiche I-4](#) : Missions de répartition des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Voir aussi : [Calendrier des principales obligations de financement](#) de la formation professionnelle et de l'apprentissage



■ Règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique au sein des CFA

Par Sophie Gaillard de Champris

Organismes de formation dispensant des formations par apprentissage en application de l'article L6231-4 du Code du travail.

Publics concernés

Les organismes de formation professionnelle quel que soit leur statut qui délivrent des actions de formation par apprentissage.

Objet

Mise en place d'une comptabilité analytique en application de l'article 24 de la loi du 5 sep-

tembre 2018 permettant d'identifier l'ensemble des charges et des produits aux fins de connaissance des coûts relatifs à la mise en œuvre d'actions de formation par apprentissage au sein des CFA.

Entrée en vigueur

Exercice comptable clos au 31 décembre 2020.

[Arrêté du 21 juillet 2020](#) fixant les règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique au sein des organismes de formation qui dispensent des formations par apprentissage en application de l'article L6231-4 du Code du travail.



France compétences publie une foire aux questions sur l'attribution de subventions aux CFA

Par Delphine Fabian

Un décret du 30 novembre 2020 fixe les modalités du versement que doit effectuer France compétences aux Régions pour le financement des centres de formation d'apprentis.

France compétences publie sur son site internet la procédure à suivre par un CFA qui souhaite déposer un dossier de demande de subvention dans le cadre d'un projet de renforcement ou d'extension de son offre de formation (article 39, X de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018).

Il est précisé que les UFA ne peuvent pas effectuer de demande de subvention elles-mêmes mais doivent être adossées à un CFA qui formulera une demande pour leur compte.

Les dépenses éligibles sont principalement les charges directes, définies comme les coûts intégralement dédiés au projet de renforcement ou d'extension de l'offre de formation.

S'agissant de la subvention de fonctionnement spécifique, les dépenses principalement prises en charge sont :

- les charges de gestion administratives ;
- les charges de production relatives aux formations en apprentissage ouvertes sur des

nouveaux diplômés ou par de nouveaux CFA depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 ;

- les charges identifiées à l'[article D6332-78](#) du Code du travail.

S'agissant de la subvention d'investissement, les dépenses principalement prises en charge sont celles afférentes aux immobilisations corporelles correspondant aux principaux critères cumulatifs suivants :

- leur utilisation participe au processus pédagogique (immobilisations corporelles auxquelles les apprentis ont accès et qui sont indispensables à la réalisation de la formation) ;
- leur durée d'amortissement est supérieure à 3 ans ;
- elles ne répondent pas au remplacement à l'identique de matériels usés.

Les immobilisations incorporelles et les immobilisations financières ne sont pas éligibles à la subvention d'investissement.

Un même projet présenté par un CFA ne peut pas faire cumulativement l'objet d'une subvention de fonctionnement spécifique et d'une subvention d'investissement.

[Foire aux questions](#) de France compétences



■ Versement des fonds de l'apprentissage aux CFA

Par Anne Grillot

Faisant suite à la publication du décret du 10 décembre 2019 modifiant les décrets n° 2018-1209 du 21 décembre 2018 et n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, le calendrier et les modalités de versement des fonds de l'apprentissage aux CFA par les Opco sont fixés par arrêté.

Contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 31 août 2019

Pour le financement en 2020 et pour la durée restante d'exécution des contrats d'apprentissage conclus au plus tard le 31 août 2019, l'opérateur de compétences verse aux centres de formation d'apprentis :

- au plus tard le 1^{er} février 2020, un premier montant correspondant à 50 % des coûts annuels de formation sur la base des coûts publiés par le préfet de région au 31 décembre 2018 ;
- au plus tard le 1^{er} juillet 2020, puis tous les trois mois en fonction de la durée d'exécution restante du contrat d'apprentissage, des montants correspondant à 25 % des coûts annuels de formation sur la base des coûts publiés par le préfet de région au 31 décembre 2018.

En l'absence de coût annuel de formation publié par le préfet de région au 31 décembre 2018, un montant forfaitaire de 5000 euros s'applique.

Contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2019

Pour le financement en 2020 et pour la durée restante d'exécution des contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} septembre 2019 et le 31 décembre 2019, l'opérateur de compétences

verse aux centres de formation d'apprentis :

- au plus tard le 1^{er} février 2020, un premier montant correspondant à 50 % du niveau de prise en charge déterminé par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou, à défaut, par la commission paritaire de la branche dont relève l'entreprise ;
- au plus tard le 1^{er} juillet 2020, puis tous les trois mois en fonction de la durée d'exécution restante du contrat d'apprentissage, des montants correspondant à 25 % du niveau de prise en charge déterminé par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou, à défaut, par la commission paritaire de la branche dont relève l'entreprise.

Dérogation pour les contrats conclus entre le 1^{er} septembre 2019 et le 31 décembre 2019 optant pour le coût-préfecture

Par dérogation, l'opérateur de compétences peut, pour les contrats conclus entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2019, verser au centre de formation d'apprentis qui le demande un montant établi selon les coûts annuels de formation publiés par le préfet de région au 31 décembre 2018. Cette dérogation ne peut excéder six mois d'exécution du contrat à compter du 1^{er} janvier 2020.

Dans ce cas, l'Opco verse au CFA qui le demande :

- au plus tard le 1^{er} février 2020, un premier montant correspondant à 50 % des coûts annuels de formation sur la base des coûts publiés par le préfet de région au 31 décembre 2018 et ce jusqu'au 30 juin 2020 ;
- au plus tard le 1^{er} juillet 2020, puis tous les trois mois en fonction de la durée d'exécution restante du contrat d'apprentissage, des mon-

Droit de la formation
13 DÉCEMBRE 2019



tants correspondant à 25 % du niveau de prise en charge déterminé par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou, à défaut, par la commission paritaire de la branche dont relève l'entreprise.

Contrats conclus en 2019 hors convention régionale

En 2019, France compétences peut attribuer des fonds aux opérateurs de compétences éligibles à la péréquation inter-branches pour la prise en charge de contrats d'apprentissage relatifs aux ouvertures de formation non cou-

vertes par des conventions avec les conseils régionaux. Ces contrats sont financés par les opérateurs de compétences sur la base des niveaux de prise en charge déterminés par les branches professionnelles. Le décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018 est modifié afin de prévoir explicitement un financement sur toute la durée des contrats ainsi que les modalités de décaissement qui seront celles de droit commun applicables à partir de janvier 2020.
[Décret n° 2019-1326 du 10 décembre 2019](#)
[Décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018](#)
[Décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018](#)
[Arrêté du 6 décembre 2019](#)



■ Taxe d'apprentissage : comment les entreprises vont pouvoir l'utiliser ? quelles précisions sont attendues ?

Par Romain Pigeaud

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a apporté une triple révolution relative à la taxe d'apprentissage.

En 2020 :

- la taxe sera collectée en même temps que la contribution à la formation professionnelle ;
- à terme, elle sera collectée par les mêmes collecteurs : Urssaf et MSA (mutualité sociale agricole) ;
- et à défaut d'affectation par l'entreprise, l'utilisation de la taxe d'apprentissage sera identique à la contribution à la formation professionnelle. Elle sera reçue en recettes par France compétences qui dans un second temps répartira l'ensemble de son budget. Autrement dit, la taxe d'apprentissage sera « mariée » avec la contribution à la formation professionnelle puisque, après sa libération, la taxe financera un budget qui ne distinguera pas l'origine de ses recettes. Ce budget de France compétences recevra aussi la contribution à la formation professionnelle, exactement comme le principe d'un compte commun qui recevrait deux contributions puis ferait un ensemble de dépenses.

Toutefois, certains grands principes concernant la taxe d'apprentissage sont conservés. Tous les employeurs ne sont pas assujettis à la taxe. Elle peut être utilisée pour financer certaines dépenses. La taxe d'apprentissage peut donc continuer à avoir une utilisation qui lui est propre, indépendamment de la contribution à la formation professionnelle. Pour continuer le parallèle avec une vie de couple, c'est comme si un membre d'une communauté d'époux pou-

vait décider de l'utilisation d'une partie de ses ressources sans en référer à l'autre époux membre de la communauté.

En 2020, la taxe d'apprentissage a deux parts.

La première part est réservée au financement de l'apprentissage, son montant est de 87 %.

La seconde part est destinée au financement des formations technologiques et professionnelles. Les CFA peuvent bénéficier de cette seconde part mais uniquement pour des versements en nature. Le montant de cette seconde part représente 13 % de la taxe d'apprentissage.

A savoir :

- les entreprises peuvent donc toujours décider d'affecter une partie de la taxe pour financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage pour leurs apprentis. Avec la taxe d'apprentissage qui a existé jusqu'en 2019, les entreprises pouvaient décider d'affecter des fonds issus de la part « quota » de la taxe, une fois les versements obligatoires versés. Ce mécanisme était parfois appelé « quota-libre ». La loi Avenir professionnel reprend ce principe mais l'aménage. La possibilité d'affectation est encadrée : un montant maximum est prévu, l'affectation va être utilisée uniquement pour certaines dépenses ;
- les entreprises peuvent toujours décider d'affecter une partie de la taxe en direction d'établissements de premières formations technologiques et professionnelles. Ce droit est une reprise de l'ancien dispositif du hors-quota, parfois encore appelé « barème ».



L'utilisation de la part 87 % « apprentissage »

Cette part de la taxe est consacrée au financement de l'apprentissage et peut être utilisée de trois manières :

- être reversée à France compétences,
- ou si l'entreprise dispose d'un service de formation dûment identifié, accueillant ses apprentis, elle peut déduire de cette fraction de la taxe d'apprentissage le montant des dépenses relatives aux formations délivrées par ce service,
- ou encore être directement libérée par des versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage pour les apprentis de l'entreprise.

Il s'agit ici d'un principe fort posé par la loi du 5 septembre 2018.

Financement d'un CFA d'entreprise

Les entreprises sont invitées à utiliser la taxe pour financer un service de formation qui forme leurs apprentis. Il s'agit bien ici d'un financement interne. La taxe d'apprentissage est directement utilisée par l'entreprise pour son propre service. Les motivations d'une entreprise pour ouvrir son propre CFA sont multiples : répondre à ses besoins de recrutement, avoir un outil de formation proche des lieux de production, créer une formation en totale adéquation avec ses métiers, ses besoins en compétences, son calendrier de production, fortifier les liens avec les apprentis, mutualiser des plateformes de formations déjà existantes, renforcer l'image de marque de l'entreprise et celle de ses métiers. Il s'agit d'un investissement important pour l'entreprise.

A titre d'exemple, l'entreprise de construction navale basée à Saint-Nazaire (Loire-Atlantique) qui a annoncé l'ouverture à l'automne 2019 d'une école interne indique un investissement d'un million d'euros. (voir l'article du Quotidien « [L'école des Chantiers de l'Atlantique formera en alternance dès septembre 2019](#) » - publié le 29 mars 2019)

Alternative au CFA d'entreprise

Une alternative au financement interne est prévue par la Loi : réaliser un ou plusieurs ver-

sements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de cette même entreprise.

Dans cette seconde hypothèse, il ne s'agit pas d'un service interne de l'entreprise mais d'un établissement extérieur à l'entreprise. L'idée est de créer alors un fort partenariat CFA/entreprise, et de le financer. L'investissement est moins important et moins contraignant pour l'entreprise qui n'aura pas de structure interne pérenne avec des salariés. Pour sélectionner le CFA, un appel à projet peut être réalisé. Le contenu de la formation peut être validé avec l'entreprise, ainsi que la sélection des apprentis. Les apprentis peuvent être sanctuarisés au sein du CFA. Ils vont recevoir une formation en lien avec les besoins de compétences spécifiques de l'entreprise. Par exemple, en étant formé sur les produits et avec les outils de l'entreprise. Le nombre d'apprenti n'est pas encadré. Cette solution est idéale à partir de 50 jeunes.

Dans les deux cas il s'agit d'apprentis, l'établissement de formation est donc bien un Centre de formation d'apprentis (CFA).

Si l'entreprise finance la formation de ses apprentis, elle peut apporter des déductions à sa taxe d'apprentissage, et donc voir le montant de sa taxe réduit. Il s'agit bien d'une utilisation directe de la taxe d'apprentissage avec une incitation financière. Si l'entreprise accueille des apprentis et souhaite financer les services qui les forment, elle est vertueuse et bénéficie à ce titre d'une réduction d'impôt. Cela pourrait se résumer par l'argumentaire suivant : moins de charges et plus de compétences.

Des précisions attendues par décret

La Loi annonce un futur décret qui va préciser les conditions de mise en œuvre et un plafonnement de ces possibilités de financement.

Pour que les entreprises puissent financer la formation de leurs futurs apprentis, ce futur décret va devoir répondre à un ensemble de questions :

Toutes les entreprises pourront-elles bénéficier de ce droit à déduction, ce droit sera-t-il condi-



tionné par un montant minimum de taxe d'apprentissage ?

Quel sera le plafond de déduction sur la fraction « 87 % » ?

Ce plafonnement sera-t-il en pourcentage ou en montant financier ?

Le plafonnement sera-t-il identique que le service de formation soit interne ou externe à l'entreprise ?

Un versement sur le 87 % sera-t-il direct ou transitera-t-il par un collecteur ?

Des versements réalisés en 2019 pourront-ils être déduits en 2020. En d'autres termes la taxe libérée en 2020 pourra, elle, inclure une déduction au titre d'un versement réalisé en 2019 ou concernera, elle, uniquement les déductions au titre d'un versement réalisé au titre de l'année 2020 ?

Qu'est-ce qu'une « offre nouvelle » : un accroissement du nombre d'apprentis, de nouvelles formations ?

Ces versements seront-ils destinés à financer l'investissement ou pourront-ils uniquement financer le fonctionnement d'un CFA ?

Les CFA vont-ils devoir remettre à l'entreprise un certificat indiquant la bonne réception du versement ?

Les Opérateurs de compétences (Opco) réduiront-ils le montant de la prise en charge au contrat d'apprentissage du financement apporté par l'entreprise, ou alors au contraire le financement « au contrat » ne sera pas impacté par le versement de l'entreprise ?

Les CFA vont-ils devoir tracer ces financements au sein de leur bilan pédagogique et financier ?

Des versements en nature seront-ils possibles ?

Enfin, une déclaration spécifique pour la taxe d'apprentissage est-elle prévue, un peu comme ce qui a existé avec la déclaration « 2483 » ?

Les questions pratiques sont donc nombreuses. Si elles sont aujourd'hui sans réponses, il faut garder en mémoire qu'elles concernent uniquement la taxe d'apprentissage qui sera libérée en 2020.

L'utilisation de la part 13 % « formation technologique » encore appelée « dépenses libératoires »

Cette part de la taxe d'apprentissage, 13 % de son produit, est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Le Code

du travail précise quels sont les établissements éligibles à ce financement (art. L6241-5 du Code du travail reproduit en annexe), ainsi que la possibilité que les subventions soient réalisées en nature (art. L6241-4 du Code du travail).

Dans le dossier de presse sur la transformation de l'apprentissage du 9 février 2018, le ministre du Travail a rappelé la philosophie de l'utilisation de cette part de la taxe : le 13 % doit favoriser les relations entre les entreprises et le monde de l'enseignement secondaire et supérieur : « lien financier à la discrétion des entreprises qui leur permet d'aider les établissements d'enseignement supérieur (universités et écoles notamment), leur politique de formation professionnelle et les associations. Outre l'importante contribution financière que représente cette taxe, elle permet, bien au-delà, d'encourager les échanges et le dialogue constant entre les établissements de formation et les futurs employeurs, garantissant ainsi la pertinence des formations proposées ».

Dans ce même document, une information complémentaire importante est précisée : le financement est apporté sans intermédiaires. En effet, le passage par un collecteur ne sera plus obligatoire et les entreprises pourront directement affecter ces dépenses, créant ainsi un lien fort avec les établissements.

Des précisions attendues par décret

Reste aujourd'hui plusieurs questions résiduelles auxquelles le décret apportera des réponses :

Toutes les entreprises pourront-elles bénéficier de ce droit à déduction, ce droit sera-t-il conditionné par un montant minimum de taxe d'apprentissage ?

Les établissements vont-ils devoir tracer ces financements, par exemple au sein de leur bilan pédagogique et financier ?

Les entreprises pourront-elles laisser à leur collecteur ou leur branche la possibilité de décider à leur place les établissements bénéficiaires des versements, comme le fonctionnement des « fonds-libres » ?

Enfin, une déclaration spécifique pour la taxe



d'apprentissage est-elle prévue, un peu comme ce qui a existé avec la déclaration « 2483 » ?

Pour être complet sur le sujet du financement des établissements, une dernière réflexion peut être apportée concernant cette part de la taxe. Il faut regarder quelles étaient les utilisations de l'ancien hors-quota. Jusqu'en 2019, la fraction dite « Hors quota », était égale à 23 % de la taxe due.

Ainsi, si la part hors-quota de l'ancienne taxe d'apprentissage était plus importante que celle qui sera libérée en 2020, tous les versements n'étaient pas affectés : 16,30 % faisaient l'objet d'un versement par les entreprises.

Sources :

[Article L6241-2 du Code du travail](#)
[Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 – art. 37 \(V\)](#)
[Dossier de presse sur la transformation de l'apprentissage du 9 février 2018](#)

Annexe : Établissements éligibles au 13 %

Sont habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage correspondant aux « dépenses libératoires », le 13 %, les établissements suivants :

- les établissements publics d'enseignement du second degré ;
- 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) être lié à l'État par l'un des contrats d'association,
 - b) être habilité à recevoir des boursiers nationaux,
 - c) les écoles techniques privées légalement ouvertes et reconnues par l'État.
- les établissements publics d'enseignement supérieur ou leurs groupements agissant pour leur compte ;
- les établissements gérés par une chambre consulaire et les établissements d'enseignement supérieur consulaire ;
- les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ou leurs groupements agissant pour leur compte ;
- les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux di-

plômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports ;

– les écoles de la deuxième chance, les centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense, 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 ;

– 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, ainsi que les établissements délivrant l'enseignement adapté : 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 établissements ou services d'aide par le travail, de réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle ; à l'exception des structures conventionnées au titre de l'insertion par activité économique et des entreprises ;

– les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation ;

– 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 ;

– les écoles de production ;

– 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 montant versé par les entreprises à ces organismes au titre du solde de la taxe d'apprentissage ne peut dépasser 30 % du montant dû. Pour information, la dernière liste d'organismes pouvant recevoir des financements à ce titre a été publiée le 10 janvier 2018.

[Art. L6241-5 du Code du travail](#)
[Loi n° 2018-771 du 5.9.18 \(JO du 6.9.18\), art. 37 \(V\)](#)



■ Financement des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2020

Par Delphine Fabian

Un décret du 10 décembre 2019 apporte des précisions sur les modalités de financement des contrats d'apprentissage qui seront conclus à compter du 1^{er} janvier 2020.

Contrats pluriannuels

Le Code du travail établit le calendrier des différents versements que l'opérateur de compétences doit effectuer au CFA pour le paiement du montant annuel de prise en charge du contrat d'apprentissage. Le point de départ du délai de 30 jours dont dispose l'opérateur pour effectuer un premier versement au CFA sera matérialisé par la réception par cet opérateur d'une facture du CFA (et non pas par le dépôt du contrat comme indiqué jusqu'à présent) (art. R6332-25, III, du Code du travail).

Le décret précise aussi que ce rythme de décaissements, actuellement prévu par le Code du travail pour la seule première année d'exécution du contrat, s'appliquera chaque année. Pour la dernière année, le montant de prise en charge est calculé prorata temporis (art. R6332-25, V, du Code du travail).

Contrats d'une durée inférieure à un an

Pour ces contrats, le montant de prise en charge est calculé au prorata temporis du niveau de prise en charge déterminé par la branche. Ce montant peut être majoré de 10 % lorsque la réduction de la durée du contrat résulte du niveau de compétences de l'apprenti, sans pouvoir excéder le niveau de prise en charge. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux titres professionnels lorsque la durée du contrat a été fixée à moins d'un an

par voie réglementaire. Le décret précise que le CFA perçoit une avance de 50 % du montant pris en charge au plus tard 30 jours après la réception de sa facture par l'opérateur de compétences et le solde à la fin du contrat (art. R6332-25, IV, du Code du travail)

Rupture anticipée du contrat d'apprentissage

En cas de rupture anticipée du contrat, le paiement est réalisé au prorata temporis. Chaque mois débuté est dû.

La prise en charge par l'opérateur de compétences est maintenue jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage ou jusqu'à expiration du délai de six mois pendant lequel le CFA doit permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique (art. R6332-25, VI, du Code du travail).

Contrat signé après un début de formation sans employeur

Toute personne de 16 à 29 ans, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut débiter un cycle de formation en apprentissage sans employeur, dans la limite de trois mois. Elle peut signer un contrat d'apprentissage à tout moment. Le décret précise que dans ce cas, le montant versé par les opérateurs de compétences prend en compte la période passée en CFA préalable à la signature du contrat (art. R6332-25, VI, du Code du travail).

[Décret n° 2019-1326 du 10 décembre 2019](#) relatif à France compétences et aux opérateurs de compétences



■ Un décret sécurise le financement des contrats d'apprentissage

Par Anne Grillot

La montée en puissance du nombre de contrats d'apprentissage en 2018 et 2019 et leur nouveau mode de financement au coût-contrat pour les contrats conclus en 2020 et, par dérogation et rétroactivement, pour ceux conclus entre le 1^{er} septembre 2019 et le 31 décembre 2019 entraînent des tensions financières pour France compétences et les Opco pour leur financement. En effet, une option est laissée aux CFA de choisir entre le coût-contrat ou le coût fixé par le préfet de région au 31 décembre 2018 pour les contrats conclus depuis le 1^{er} septembre 2019. Plusieurs leviers sont actionnés pour tenter de pérenniser le financement de l'apprentissage en 2020 par le décret n° 2019-1326 du 10 décembre 2019.

Une modification du rythme de la collecte par les Opco

Au titre de l'année 2020, les entreprises de 11 salariés et plus s'acquittent de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance par deux acomptes :

- le premier de 60 % (contre 40 % initialement prévus) avant le 1^{er} mars 2020 ;
- le second de 38 % (contre 35 % initialement prévus) avant le 15 septembre 2020.

A cette date, les entreprises se seront acquittées de 98 % de la collecte.

Lors de la perception du premier acompte s'élevant à 60 % de la contribution au 1^{er} mars 2020, les Opco reversent à France compétences une part représentant 65 % (contre 85 % précédemment) avant le 1^{er} avril 2020. Les Opco conservent donc 35 % du 1^{er} acompte des entreprises de 11 salariés et plus. Ils disposent ainsi de davantage de disponibilités dès le début 2020. Ils affectent cette manne selon la clef de répartition suivante :

- 92 % (contre 75 % précédemment) au financement de l'alternance ;

- 8 % (contre 25 % précédemment) au financement du développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

De la même façon, les Opco conservent par-devers eux 35 % de la collecte du second acompte. Ces 35 % sont répartis comme précédemment. A savoir, à 92 % affectés au financement de l'alternance et 8 % au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Le solde de la contribution des employeurs de 11 salariés et plus est versé avant le 1^{er} mars 2021. Ce dernier est affecté directement selon la clef de répartition suivante :

- 65 % (contre 81 %) au financement de l'alternance ;
- 9 % (contre 5 %) au compte personnel de formation ;
- 26 % (contre 14 %) au plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, elles s'acquittent, quant à elles, avant le 1^{er} mars 2021 de leur contribution à la formation professionnelle et à l'alternance et de celle destinée au CPF des CDD répartie de la façon suivante :

- 65 % (contre 81 %) affectés au financement de l'alternance ;
- 9 % (contre 5 %) affectés au financement du CPF ;
- 26 % (contre 14 %) affectés au développement des compétences.

Par ailleurs, France compétences attribue en 2019 des fonds aux opérateurs de compétences, lorsqu'ils sont éligibles à la péréquation interbranches pour des projets de renforcement ou d'extension de l'offre de formation des CFA pour les ouvertures de formation non couvertes par les conseils régionaux sur la base des états financiers détaillés transmis par les opérateurs de compétences.



Nouvelle répartition des fonds de France compétences

Les 65 % du premier acompte collecté reversés à France compétences sont répartis de la façon suivante en vue de privilégier l'apprentissage :

Formation des demandeurs d'emploi	Solde				
	Alternance	CPF	CEP	CPF Transition	Fonctionnement et investissement de France compétences
843,2 millions d'euros avant le 30/04/20 à l'État					
	Entre 39 et 55 % (contre 44 %)	Entre 26 et 31 %	Entre 2 et 7 %	Entre 16 et 21 %	Entre 0,5 et 0,7 %

Quant au deuxième acompte versé à l'Opco avant le 15 septembre 2020 d'un montant de 38 % de la contribution unique, 65 % (contre 85 %) de ce dernier sont reversés à France compétences.

Formation des demandeurs d'emploi	Solde				
	Alternance	CPF	CEP	CPF Transition	Fonctionnement et investissement de France compétences
737,8 millions d'euros avant le 15/11/20 à l'État					
	Entre 39 et 55 % (contre 44 %)	Entre 26 et 31 %	Entre 2 et 7 %	Entre 16 et 21 %	Entre 0,5 et 0,7 %

Outre les impacts directs sur le financement de l'apprentissage par la nouvelle répartition des fonds, d'autres outils sont mis à la disposition de France compétences par le décret du 10 décembre 2019 pour garantir les besoins de trésorerie des Opco en 2020.

L'emprunt par France compétences comme garantie supplémentaire

France compétence est soumis au contrôle économique et financier de l'État. Ainsi, l'institution est-elle tenue de déposer ses fonds au Trésor.

Néanmoins, par décision du ministre chargé de l'Economie et du ministre chargé du Budget, France compétences peut être autorisé à ouvrir un compte bancaire auprès d'un établissement de crédit. Une telle autorisation est valable pour une durée maximale de trois ans (art. R6123-20 du Code du travail).

De plus, pour l'année 2020, dans le cas d'un recours à l'emprunt par France compétences, le remboursement, principal et intérêts, intervient avant le 31 décembre 2020 (art. 4 du décret).

Enfin, pour l'année 2020, le conseil d'adminis-

tration de France compétences peut délibérer sur l'octroi d'avances remboursables aux opérateurs de compétences manifestant un besoin de trésorerie, sur présentation des pièces permettant l'analyse comptable par France compétences et pour une durée de trois mois renouvelable.

Petite réorganisation au conseil d'administration de France compétences

Le décret du 10 décembre 2019 modifie incidemment quelque peu le fonctionnement du conseil d'administration de France compétences. En effet, en cas de partage égal des voix, la délibération du conseil d'administration est renvoyée à une nouvelle séance du conseil d'administration. Le président du conseil d'administration dispose alors d'une voix prépondérante (art. R6123-12 du Code du travail). Cette disposition avait été écartée jusque-là.

[Décret n° 2019-1326 du 10 décembre 2019](#)



■ Niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage : publication au JO du 14 septembre du décret dit de « carence »

Par Valérie Michelet

Le décret du 13 septembre 2019 fixe les montants de prise en charge par diplôme ou titre à finalité professionnelle applicables aux contrats d'apprentissage lorsque la branche ne s'est pas prononcée sur le niveau de prise en charge ou quand les recommandations de France compétences n'ont pas été prises en compte.

Contrat d'apprentissage dont le niveau de prise en charge n'a jamais été fixé

Le décret du 13 septembre fixe la procédure à suivre pour un contrat d'apprentissage dont le niveau de prise en charge n'a jamais été fixé.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est transmis pour dépôt auprès de l'opérateur de compétences, il dispose d'un mois pour :

- saisir la CPNE (ou le cas échéant la commission paritaire de la branche professionnelle concernée) ;
- informer France compétences.

France compétences informe ensuite les CPNE autres que celle mentionnée ci-dessus, ou à défaut les commissions paritaires des branches professionnelles.

Les CPNE disposent de deux mois pour transmettre le niveau de prise en charge qu'elles ont déterminé à l'opérateur de compétences dont elles relèvent, qui le communique à France compétences.

France compétences dispose, comme dans le cas de la procédure de droit commun, d'un délai de deux mois pour émettre ses recommandations et la prise en compte de ces recommandations est assurée dans un délai d'un mois à compter de leur réception par la CPNE.

Art. D. 6332-79 modifié du Code du travail

Jusqu'à la détermination du niveau de prise en charge, l'opérateur de compétences verse au CFA un montant forfaitaire annuel fixé comme suit par le décret du 13 septembre 2019 :

Nomenclature approuvée le 21 mars 1969 par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale	Cadre national des certifications professionnelles	Base forfaitaire annuelle en euros
Niveau V	Niveau 3	6100
Niveau IV	Niveau 4	7700
Niveau III	Niveau 5	7600
Niveau II	Niveau 6	6800
Niveau I	Niveaux 7 et 8	7500



Ce versement s'effectue dans les conditions de droit commun (article R. 6332-25 du Code du travail).

A compter de la fixation du niveau de prise en charge par la CPNE (ou à défaut par le ministre chargé de la formation professionnelle), l'opérateur de compétences procède, le cas échéant, à la régularisation des sommes dues ou à la récupération des sommes avancées à ce titre, dès le premier versement suivant la décision fixant le niveau de prise en charge applicable.

Article D. 6332-80 modifié du Code du travail

Niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage à défaut de prise en compte des recommandations de France compétences ou en cas de « carence »

Le décret du 13 septembre fixe également les niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage dans les deux cas suivants :

- défaut de prise en compte des recommandations de France compétences dans le délai d'un mois par la CPNE (art. D. 6332-78-1 du Code du travail nouveau) ;
- lorsque la CPNE n'a pas déterminé le niveau

de prise en charge du contrat d'apprentissage (art. D. 6332-78-2 du Code du travail nouveau). Deux cas de carence sont couverts par le décret du 13 septembre 2019. Les cas de carence totale (aucune branche ne s'est prononcée) et les cas de carence partielle (dès lors qu'une branche ne s'est pas positionnée sur la totalité des certifications préparées par une des entreprises qu'elle couvre).

Ces niveaux de prise en charge sont classés par le code identifiant (en application de la nomenclature des spécialités de formation) de la formation concernée.

Entrée en vigueur

Les niveaux de prise en charge fixés par le décret du 13 septembre 2013 sont applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2020, à l'exception des contrats d'apprentissage conclus « hors convention régionale » en 2019 pour lesquels ces niveaux de prise en charge s'appliquent au 15 septembre 2019.

[Décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019](#) fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage



■ Mobilisation pour les jeunes sans contrat d'apprentissage 6 mois après le début de leur formation

Par Delphine Fabian

Une instruction gouvernementale du 12 février 2021 envisage les possibilités de poursuite de formation pour les jeunes qui n'ont pas conclu de contrat d'apprentissage dans les six mois suivant le début de leur cycle de formation.

Le plan « un jeune, une solution » a étendu de trois à six mois la période durant laquelle un jeune peut débuter une formation en apprentissage sans employeur, préalablement à la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Pendant cette période, le jeune a le statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré.

Afin de multiplier les opportunités d'embauches, l'instruction invite les services préfectoraux à se rapprocher des Opco, des réseaux consulaires et des réseaux d'employeurs pour une meilleure fédération des acteurs économiques sur le territoire et à porter une attention particulière sur la diffusion d'offres d'emploi en apprentissage.

L'instruction propose ensuite des solutions de repli pour les jeunes qui ne trouveront pas d'employeur avant la fin de la période de six mois. Ils pourront poursuivre leur formation dans la voie scolaire dans l'établissement qui les accueille ou dans un autre établissement.

Lorsque cela est possible au regard du titre ou diplôme préparé, des solutions de poursuite de la formation devront être recherchées dans les plans régionaux de formation.

Si la formation ne peut pas se poursuivre par la voie scolaire ou celle de la formation continue, le jeune pourra être pris en charge par le service public régional de l'emploi dans un parcours d'accompagnement et de redéfinition de son parcours professionnel.

[Instruction n° DGEFP/MAAQ/DGESCO/DGER/DGAFP/2021/41 du 12 février 2021](#)

Le réseau des Carif-Oref met à votre disposition une [cartographie des jeunes sans contrat par CFA](#), par domaine et par niveau de formation.



Plan de relance apprentissage et cycle de formation débutant sans employeur : précisions

Par Romain Pigeaud

Débuter un cycle de formation en apprentissage sans avoir d'employeur, c'est possible. Détail de cette mesure du plan #Ijeune, la solution

Pour faire face aux effets économiques et sociaux de la crise sanitaire, et pour encourager l'emploi des jeunes, le ministère du Travail a annoncé plusieurs mesures de son plan de relance pour l'apprentissage. À côté des aides financières, la période pour que le jeune puisse trouver un employeur est allongée : au lieu de 3 mois, les apprentis disposent de 6 mois après le début de leur formation pour signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise. À la suite de la récente publication de plusieurs décrets et questions-réponses, un point détaillé sur la mise en œuvre de cette mesure vous est proposé.

Objectif : donner du temps supplémentaire au jeune pour trouver un employeur

Cette mesure d'allongement du temps laissé à l'apprenti pour trouver une entreprise permet aux aspirants à l'apprentissage de postuler auprès de différents employeurs, de préparer et passer des entretiens. En plus de cette activité de recherche d'employeur, l'apprenti commence sans retard son cycle de formation en CFA.

Le plan de relance fortifie, les CFA dans leur rôle d'appui et d'accompagnement des postulants dans leur recherche d'un employeur. Ce n'est pas une mission nouvelle pour les CFA. En effet, Parmi les missions du CFA précisées à l'article L6231-2 du Code du travail figure celle d'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur. En outre, Parmi les critères du référentiel de certification qualité des organismes

prestataires d'actions concourant au développement des compétences (Qualiopi) figure l'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel pour lequel des éléments de preuve sont des actions visant à favoriser l'insertion professionnelle des apprenants : salon d'orientation, visite d'entreprise, atelier CV/lettre de motivation, aide à la recherche d'emploi, réseau d'anciens élèves, actions de promotion de la poursuite d'étude, partenariats avec des acteurs de l'insertion et de l'emploi et avec le monde professionnel.

Un dispositif ouvert pour les cycles de formation commencés avant la fin de l'année

Ce dispositif temporaire est ouvert aux cycles de formation commencés entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020. Autrement dit, un jeune qui commence son cycle de formation avant le 31 décembre 2020 a 6 mois pour trouver son employeur.

Après le 31 décembre, les conditions de droits commun devront s'appliquer : un jeune qui commence son cycle de formation à partir du 1^{er} janvier 2021 aura 3 mois pour trouver son employeur. Une prolongation du dispositif temporaire n'est pour autant pas à exclure, même si aujourd'hui nous n'avons pas d'informations à ce sujet.

Un dispositif non obligatoire

Le ministère du Travail publie sur son site internet une information importante : un CFA peut ne pas bénéficier de ce dispositif. Dans ce cas, il n'a aucune démarche à effectuer. Les règles de droit commun seront alors appliquées : Le CFA verra la période de formation rétroactivement financée par l'opérateur de compétences (Opco) de l'employeur en cas de signature d'un



contrat durant les 3 mois suivant l'arrivée du jeune en cycle de formation.

Toutefois, en ne s'engageant pas dans ce dispositif, le CFA ne bénéficie pas de financement de la formation en cas d'absence de signature de contrat d'apprentissage ou d'abandon de la formation par l'aspirant apprenti. En se privant de ce dispositif, le CFA renonce à la garantie de prise en charge de la formation, même si la durée de 6 mois peut ne pas couvrir l'intégralité de la formation. Aussi, l'aspirant apprenti aura moins de temps pour trouver une entreprise. Pour ces raisons, nous recommandons aux CFA de s'inscrire dans ce dispositif.

[Article R6332-25 du Code du travail](#)
[Portail internet du ministère du Travail](#)

Pas d'obligation d'accueillir tous les postulants

Un CFA a pour mission d'accompagner les jeunes dans la recherche d'un employeur.

La volumétrie d'accueil des jeunes sans contrat devra se faire en cohérence avec les capacités globales d'accueil du CFA et les entrées de jeunes en contrat. Ainsi, un CFA est libre d'inscrire ou non un jeune, notamment en fonction de ses capacités d'accueil.

Il convient de recommander au CFA d'être transparent sur ses capacités d'accueil, sur les procédures et pré-requis exigées pour accéder à la formation. Parmi les critères du référentiel de certification « qualité » figure le critère I : Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus. Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées incluant les prérequis : les préalables nécessaires ou indispensables pour bénéficier d'une prestation déterminée. L'absence de prérequis doit être mentionnée.

Ministère du Travail, [questions-réponses](#) plan de relance alternance

[Référentiel national Qualité](#) – Guide de lecture mentionné à l'article L6316-3 du Code du travail

Un opérateur de compétences désigné : l'Opco- EP

L'Opco EP a été désigné pour financer les six

premiers mois de formation des jeunes en recherche d'un contrat d'apprentissage, conformément au décret n° 2020-1086 du 24 août 2020. Au-delà de ce financement, est également mise en place une plateforme dématérialisée permettant la prise en charge du dispositif.

Arrêté du 29 septembre 2020 relatif aux modalités de prise en charge financière du cycle de formation en centre de formation d'apprentis pour les personnes sans contrat d'apprentissage (JO du 4.10.20)

Plate-forme à utiliser et documents à envoyer

Les documents à envoyer tiennent compte du calendrier du cycle de formation, de la signature ou non d'un contrat par l'aspirant apprenti. Il est à noter que la transmission de ces informations est obligatoirement dématérialisée :

Au moment de l'entrée en cycle de formation

Le CFA doit notifier par voie dématérialisée à l'Opco EP de l'accueil du jeune dans le dispositif via le site et un portail dédié. Un accusé de réception automatique sera aussi délivré. Le délai accordé au CFA est assez important : dans les 20 jours suivant l'entrée du jeune dans le cycle de formation. Auparavant, le délai était de 5 jours. D'après les remontées que nous ont faites plusieurs CFA, le portail de l'Opco EP fonctionne. Ce portail est disponible à l'adresse suivante : <https://cfa.opcoep.fr/#/visitor/auth>

La liste des informations à produire a été précisée par arrêté. Il s'agit en pratique :

- de la dénomination du CFA, son adresse, son numéro d'identification Siret et son numéro d'unité administrative immatriculée (UAI) ;
- des informations permettant d'identifier le bénéficiaire : nom et prénom, date et lieu de naissance, civilité et situation du bénéficiaire avant l'entrée dans ce cycle de formation ;
- le cas échéant, de l'existence de conditions dérogatoires d'âge d'entrée en contrat d'apprentissage ;
- du code et de l'intitulé précis du diplôme ou du titre professionnel préparé par le bénéficiaire de la formation et la date de début du cycle de formation.



Au maximum 7 jours après la notification de l'accueil du jeune effectuée par le CFA, l'Opco-EP notifie l'éligibilité du dossier.

A coté de cette information à l'Opco-EP, le CFA doit permettre à l'aspirant apprenti d'avoir un statut. Le CFA doit ainsi faire une demande à l'[antenne régionale de l'ASP](#) pour chaque jeune accueilli. En pratique, le CFA doit signer le Cerfa « PS2 » qui permet au postulant à l'apprentissage d'avoir le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le CFA devra conserver toutes les pièces justificatives. L'aspirant apprenti bénéficie alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Sa protection sociale est financée par l'État. Le CFA devra informer l'antenne régionale de l'ASP dès que l'aspirant apprenti a trouvé un employeur. Une inscription à Pôle emploi n'est pas nécessaire.

Lorsqu'un contrat est signé dans les 3 premiers mois

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu durant les 3 premiers mois suivant le début du cycle de formation, sous un délai de 7 jours, le CFA informe l'Opco EP de la conclusion du contrat et de sa date de début d'exécution. Le CFA indique également à l'Opco EP s'il s'agit d'un employeur public ou privé.

L'Opco de l'employeur reçoit les pièces habituelles : Cerfa, convention de formation...

Le montant versé par les opérateurs de compétences, en pratique pour chaque contrat l'Opco de l'employeur, prend en compte la période passée en CFA préalable à la signature du contrat, selon les règles habituelles.

Le paiement du CFA se fera à l'entrée du jeune dans la formation, et non à la signature du contrat.

Exemple : Nadia débute sa formation en CFA le 15 septembre 2020. Celui-ci l'aide à trouver un contrat d'apprentissage qu'elle conclut le 15 novembre. L'Opco de l'employeur prend alors en charge le financement du cycle de formation à partir du 15 septembre ainsi que les frais annexes associés.

3 mois après l'entrée en cycle de formation si

l'aspirant apprenti n'a pas trouvé un employeur

A l'issue du troisième mois du cycle de formation, après réception de la facture relative à la prise en charge financière de la période adressée par le CFA, l'Opco EP procède au versement des montants forfaitaires correspondant à cette période, en pratique 1500 euros.

La facture peut inclure les frais éventuels d'hébergement et de restauration, qui dans ce cas sont réglés par l'Opco EP.

Lorsqu'un contrat est signé dans les 3 derniers mois

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu entre le quatrième mois et la fin du sixième mois suivant le début du cycle de formation en apprentissage, l'opérateur de compétences de l'employeur verse au CFA un montant égal à la somme du niveau de prise en charge du « coût au contrat » et des frais annexes, selon les modalités suivantes :

- a) au titre des trois premiers mois de formation effectués sans employeur : Le CFA reçoit le montant selon les règles habituelles de prise en charge au « coût au contrat » avec la soustraction de 1500 euros correspondant aux 3 premiers mois de cycle de formation sans employeur, qui ont été payés par l'Opco EP ;
- b) au titre des trois mois suivants : Le CFA reçoit le montant selon les règles habituelles avec la soustraction de la prise en charge financière des frais annexes d'hébergement et de restauration éventuels dont le CFA a bénéficié pour les 3 premiers mois, qui ont été payés par l'Opco EP.

Exemple : Amandine débute son cycle de formation dans un CFA le 8 octobre 2020. En dépit de ses recherches intensives, elle n'a toujours pas conclu de contrat d'apprentissage avec un employeur le 9 janvier 2021. Le 10 janvier 2021, le CFA envoie la facture correspondant aux trois premiers mois du cycle de formation à l'Opco EP accompagné le cas échéant des frais annexes. L'Opco EP effectue ensuite le versement relatif à la prise en charge de ces trois mois de formation. Amandine conclut un contrat d'apprentissage le 21 mars. L'Opco de l'employeur prend alors en charge le financement du cycle de formation à compter du 8



octobre 2020, déduction faite de la prise en charge déjà effectuée par l'Opco EP, en pratique 1500 euros.

6 mois après l'entrée en cycle de formation si l'aspirant apprenti n'a pas trouvé un employeur

En l'absence de conclusion d'un contrat d'apprentissage au cours des six mois suivant le début du cycle de formation, le CFA bénéficie, au titre de l'apprenti concerné, d'une prise en charge par l'Opco EP d'un montant forfaitaire mensuel de 500 euros. Chaque mois de formation débuté est dû. En pratique pour six mois de formation, le montant est de 3 000 euros. Le CFA reçoit deux versements de 1 500 euros, en pratique un versement pour chaque période de trois mois.

Le CFA bénéficie, le cas échéant, de la prise en charge des frais annexes relatifs aux frais d'hébergement et aux frais de restauration.

Exemple : Gilbert débute sa formation en CFA le 13 novembre 2020. Malgré toute l'aide apportée par le CFA, il n'a toujours pas conclu de contrat d'apprentissage avec un employeur le 14 février 2021. Le 15 février 2020, le CFA envoie la facture correspondant aux trois premiers mois du cycle de formation à l'Opco EP, accompagné le cas échéant des frais annexes. Celui-ci effectue ensuite le versement relatif à la prise en charge de ces trois mois de formation. Gilbert poursuit sa formation jusqu'au 14 mai 2021 sans avoir conclu de contrat. Le CFA envoie la facture correspondant aux trois derniers mois du cycle de formation à l'Opco EP. Celui-ci effectue ensuite le versement relatif à la prise en charge de ces trois derniers mois de formation accompagné le cas échéant des frais annexes.

Ministère du Travail, [questions-réponses](#) plan de relances alternances

Ministère du travail, dispositif 6 mois sans contrat, [mode d'emploi pour les CFA](#)
[Arrêté du 29.9.20 \(JO du 4.10.20\)](#)

Organiser des stages lors des périodes réservées à la formation en entreprise

Le cycle de formation en apprentissage contient nécessairement des périodes en entreprise. L'aspirant apprenti n'ayant pas de

contrat d'apprentissage, il ne pourra pas effectuer ces périodes. Dès lors, durant ces périodes, le CFA organise pour l'aspirant apprenti des stages professionnalisants en entreprise.

Une même entreprise ne peut pas 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 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 CFA 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 relatives 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.

[Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion le 15.11.20](#)

Une protection sociale, pas de rémunération

L'aspirant apprenti n'a pas d'employeur, il n'est donc pas rémunéré. Au titre de son statut de stagiaire de la formation professionnelle, seule sa protection sociale est assurée.

Ministère du Travail, [questions-réponses](#) plan de relances alternances

La possibilité d'un abandon de la formation

Lorsqu'un jeune abandonne la formation dans les trois premiers mois, le CFA transmet sous un délai de sept jours à l'Opco EP :

- le certificat de réalisation ;
- une facture de solde au prorata du temps de présence du jeune pouvant inclure les frais d'hébergement et de restauration. Tout mois commencé est dû. On applique le forfait de 500 euros par mois de formation à concurrence de 6 mois de formation.

L'Opco EP transmet au CFA l'attestation de paiement.



Si le jeune abandonne la formation dans les trois derniers mois, le CFA a déjà perçu de l'Opco EP 1500 euros correspondant aux trois premiers mois de formation, payés en application du forfait de 500 euros par mois de formation. Il reste au CFA à percevoir le paiement pour la partie exécutée après ces trois premiers mois. Le CFA transmet alors à l'Opco EP :

- un certificat de réalisation établi du premier jour du quatrième mois jusqu'à la date d'abandon du jeune ;
- une facture au prorata du temps de présence du jeune, du premier jour du quatrième mois jusqu'à la date d'abandon du jeune incluant frais éventuels de restauration et d'hébergement.

L'Opco EP transmet au CFA l'attestation de paiement.

Ministère du Travail, [dispositif 6 mois sans contrat](#), 14.11.20

Que faire si le jeune ne trouve pas de contrat

Le CFA ne peut pas demander au jeune de « rembourser » le coût de sa formation s'il n'a pas pu signer de contrat avec une entreprise. Si le jeune ne trouve pas de contrats aux termes des 6 mois, le CFA doit résoudre deux problèmes pratiques : quel statut aura le jeune, comment financer les coûts pédagogiques pour la période de formation après les six premiers mois, ces six premiers mois étant financés par l'Opco-EP.

Une des solutions possibles est que le jeune s'inscrive à Pôle emploi, puisqu'il utilise ses droits acquis au titre du CPF pour financer le solde de la formation. La formation en appren-

tissage conduisant à une certification inscrite au RNCP, cette certification sera forcément aussi éligible au CPF. Le CFA devra faire quelques démarches dont l'inscription de la formation au titre du CPF, idéalement avoir une évaluation des blocs de compétences correspondants aux compétences acquises lors des 6 premiers mois de formation réalisés. Le jeune aura le statut de demandeur d'emploi. Cette solution est idéale pour les formations courtes. Elle est conditionnée au fait que le jeune ait suffisamment de droits au titre du CPF pour compléter le coût pédagogique de la formation.

Il existe aussi une possibilité de transformer cette période succédant aux six premiers mois en une formation conventionnée par la Région. Un jeune âgé de 16 à 25 ans, ou 15 ans s'il a achevé le 1er cycle de l'enseignement secondaire – fin de classe de troisième – au moment où il intègre le CFA, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en CFA une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle.

La durée du cycle de formation est d'une année au maximum.

Les jeunes peuvent être accueillis dans la limite des places conventionnées avec par le Conseil régional.

[Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion le 15.11.20](#)

[Décret n° 2020-1399 du 18.11.20 \(JO du 19.11.20\), art. 2](#)

[Décret n° 2020-1086 du 24.8.20 \(JO du 25.8.20\)](#)

[Article 75, loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

[Questions-réponses -plan-de-relance-alternance](#)



Mise en œuvre du délai maximum pour la signature d'un contrat d'apprentissage après le début de la formation

Par Delphine Fabian

Pour les cycles de formation en apprentissage débutés entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020, la loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 a allongé à 6 mois (au lieu de trois) la période pendant laquelle ce cycle peut débuter sans employeur. Un Questions-Réponses du ministère du Travail apporte des précisions sur ce délai.

La loi faisant référence au cycle de formation en apprentissage, le jeune qui commence son contrat pour l'année terminale du cycle de formation (par exemple, l'année du Bac Pro ou celle du Master 2) peut bénéficier du dispositif même s'il n'a pas réalisé le début de sa formation en apprentissage.

En rappelant les conditions de prise en charge de la formation en CFA en fonction de la date de conclusion du contrat d'apprentissage ou de l'absence de conclusion d'un contrat dans les six mois, l'administration précise que les frais annexes relatifs à la mobilité des apprentis et au premier équipement sont pris en charge par l'Opco de l'employeur, dès lors qu'un contrat est conclu. En l'absence de contrat, ces frais ne sont pas pris en charge.

Si au cours des six mois, un contrat d'apprentissage est conclu pour une autre formation, le

financement du contrat par l'Opco de l'employeur débute à compter du début d'exécution de la nouvelle formation (non prise en compte du temps réalisé sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pour suivre une autre formation).

Le jeune peut réaliser des stages en entreprises pendant cette période de six mois si ce stage s'inscrit dans son parcours pédagogique et qu'il est nécessaire à sa progression théorique. Il ne peut s'agir que de stages d'observation. Ces stages ne sont pas rémunérés. Le jeune conserve son statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Pour chacun de ces stages, une convention est signée entre le jeune (ou son représentant légal), le CFA et l'entreprise d'accueil. Cette convention doit obligatoirement contenir les informations suivantes :

- les dates de début et de fin de stage ;
- les objectifs pédagogiques poursuivis ;
- le programme de stage ainsi que ses modalités pratiques d'organisation (heures d'arrivée et de départ, équipement éventuel, déroulé de la journée type...);
- l'identification d'un tuteur, désigné par le représentant de l'entreprise et possédant la qualification professionnelle requise.

[Questions-réponses](#) du ministère du Travail



Prise en charge financière de la période de formation en CFA des personnes en recherche de contrat d'apprentissage

Par Valérie Michelet

Un décret du 24 août 2020 fixe les modalités de prise en charge financière de la disposition de la loi de finances rectificative pour 2020 du 30 juillet 2020 qui ouvre la possibilité, sous certaines conditions, de commencer un cycle de formation entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020 sans avoir été engagé par un employeur.

A titre dérogatoire, 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, débuter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de six mois. Cette dérogation concerne uniquement les cycles de formation

qui ont débutés ou qui débutent entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020.

Les modalités de prise en charge financière de cette période viennent d'être précisées par décret du 24 août 2020.

Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle désigne l'Opco qui va assurer cette prise en charge. Cet Opco conclut avec l'État une convention ad hoc qui précise les modalités de suivi, de mise en œuvre et de contrôle de cette prise en charge financière.

De son côté, le CFA transmet à cet Opco dans les 5 jours suivant le début du cycle de formation, les informations relatives au centre de formation et au bénéficiaire de la formation selon des modalités qui sont précisées par arrêté du ministre chargé de la formation.

Deux situations sont distinguées :

1. Absence de conclusion d'un contrat d'apprentissage au cours des six mois suivant le début du cycle de formation

Le CFA bénéficie, au titre de l'apprenti concerné, d'une prise en charge par l'Opco désigné par arrêté ministériel d'un montant forfaitaire mensuel de 500 euros, versé selon les modalités suivantes :

Echéances	Versement opéré par l'Opco désigné par arrêté ministériel	Pièce à fournir par le CFA
A l'issue du troisième mois du cycle de formation	Montants forfaitaires correspondant à cette période*	Transmission de la facture relative à la prise en charge financière de la période
A l'issue du sixième mois du cycle de formation	Solde des sommes dues *	

* Chaque mois de formation débuté est dû.



L'Opco désigné par arrêté ministériel adresse au CFA, après chaque versement, une attestation récapitulant les sommes versées.

Le CFA bénéficie, le cas échéant, dans les condi-

tions de droit commun (article D6332-83 du Code du travail), de la prise en charge des frais annexes suivants :

- frais d'hébergement ;
- frais de restauration.

2. Conclusion d'un contrat d'apprentissage pendant la période de six mois suivant le début du cycle de formation

La prise en charge financière du contrat d'apprentissage est assurée par l'Opco de l'employeur, au regard du niveau de prise en charge fixé par les branches, en tenant compte des éventuels versements ayant été opérés par l'Opco désigné par arrêté ministériel couvrant la période sans contrat. Les modalités de cette prise en charge sont les suivantes :

Date de conclusion du contrat d'apprentissage	Versement opéré par l'Opco de l'employeur	Obligations du CFA
Contrat d'apprentissage conclu durant les 3 premiers mois suivant le début du cycle de formation	Versement au prorata temporis de la durée du contrat d'apprentissage	Informers l'Opco désigné par arrêté ministériel de la conclusion du contrat et de sa date de début d'exécution.
Contrat d'apprentissage conclu entre le 4 ^{ème} mois et la fin du 6 ^{ème} mois suivant le début du cycle de formation	Après le dépôt du contrat : avance correspondant à 50 % du niveau de prise en charge, déduction faite du montant versé au CFA par l'Opco désigné par arrêté ministériel au titre des 3 premiers mois du cycle de formation. Ne sont pas déduites, les sommes qui ont été versées au CFA au titre des frais annexes. A l'issue du sixième mois suivant le début du cycle de formation : 25 % du niveau de prise en charge défini par la branche et du montant des frais annexes versés pour la période des 6 premiers mois du cycle de formation. Sont déduites les sommes qui ont été versées au CFA au titre des 3 premiers mois des frais annexes.	Transmettre la facture relative à la prise en charge financière de la période concernée Transmettre, avec chacune des factures à l'Opco de l'employeur, l'attestation qui lui a été adressée par l'Opco désigné par arrêté ministériel récapitulant les sommes versées par ce dernier

[Décret n° 2020-1086 du 24 août 2020](#) relatif à la prise en charge financière de la période de formation en centre de formation d'apprentis des personnes en recherche de contrat d'apprentissage prévue à l'article 75 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020.



■ Nouvelle version du référentiel des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Par Valérie Michelet

Un arrêté du 29 décembre 2020 fixe les niveaux de prise en charge (NEPC) pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

Ce référentiel prend en compte les certifications qui ne sont pas déjà couvertes par un

NPEC, celles pour lesquelles les valeurs définies par les CPNE sont conformes aux recommandations de France compétences ainsi que celles pour lesquelles la CPNE n'a pas suivi lesdites recommandations (arrêté de carence).

[Arrêté du 29 décembre 2020](#) modifiant l'arrêté du 24 août 2020 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage



■ Contrats d'apprentissage et la détermination des niveaux de prise en charge

Par Delphine Fabian

A défaut de fixation du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ou la commission paritaire de la branche considérée, ou à défaut de prise en compte par ces commissions des recommandations de France compétences, c'est désormais un arrê-

té, et non un décret, qui fixera les niveaux de prise en charge (articles D6332-78-I à D6332-79 du Code du travail modifiés). Cet arrêté sera publié au plus tard le 30 septembre 2020.

[Décret n° 2020-1076 du 20 août 2020](#) modifiant le décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage



■ Rôle des chambres de métiers et de l'artisanat de région en matière d'apprentissage

Par Delphine Fabian

Suite à la régionalisation des chambres de métiers et de l'artisanat au 1^{er} janvier 2021, un décret du 16 février 2021 précise notamment le rôle de ces chambres en matière d'apprentissage.

L'article 23 du Code de l'artisanat mentionne désormais que les chambres de métiers et de l'artisanat de région peuvent conclure avec les opérateurs de compétences des conventions de partenariat et des conventions de délégation dans leur champs d'intervention. Elles sont chargées de contribuer au développement de l'apprentissage :

- en accompagnant les entreprises dans la préparation des contrats d'apprentissage préalablement à leur dépôt. Les opérateurs de compétence peuvent leur confier d'autres missions concourant à ce dépôt ;
- en assurant la médiation mentionnée à l'article L6222-39 du Code du travail, dans des conditions garantissant l'indépendance et la neutralité du médiateur par rapport aux prestations de formation proposées par la chambre de métiers et de l'artisanat ;
- en participant au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme ;
- en participant à la formation des maîtres d'apprentissage. Elles peuvent conclure à cette

fin des conventions de partenariat avec les opérateurs de compétences ;

– en concourant au service public de l'orientation tout au long de la vie. Elles peuvent à ce titre instituer un service d'orientation professionnelle ;

– en concourant à l'élaboration des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles.

Certaines de ces dispositions figurent déjà à l'article L6211-4 du Code du travail.

Le décret mentionne aussi le rôle de CMA France, établissement public placé à la tête du réseau des chambres de métiers et de l'artisanat, en matière de certification professionnelle. Cet établissement est chargé d'élaborer les certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L6113-1 du Code du travail. CMA France habilite les organismes de formation professionnelle sous réserve de l'avis des organisations professionnelles concernées. Cette habilitation peut être retirée aux organismes ne satisfaisant pas aux dispositions du règlement général de la certification et, le cas échéant, de son règlement particulier.

[Décret n° 2021-168 du 16 février 2021](#) relatif à l'organisation et au fonctionnement du réseau des chambres de métiers et de l'artisanat

Inffo formation n° 996

15-31 OCTOBRE 2020

À la une



Nouvel écosystème

FRANCE RELANCE ACCÉLÈRE LA MODERNISATION DU SECTEUR DE LA FORMATION

Le ministère du Travail a tiré les enseignements de ce qui s'est passé pendant le confinement, qui a provoqué une bascule durable vers l'enseignement à distance. Les centres de formation contraints à la fermeture ont dû s'adapter, vaille que vaille, aux outils numériques. Le plan de relance présenté début septembre consacre donc une part conséquente au chantier de la modernisation des organismes de formation, comprise comme digitalisation des formations – mais pas seulement. Pédagogie innovante, acculturation des acteurs, lutte contre la fracture numérique, révision du modèle économique, autant de sujets à l'ordre du jour.

À laune

FRANCE RELANCE ACCÉLÈRE LA MODERNISATION DU SECTEUR DE LA FORMATION

PLAN DE RELANCE, OBJECTIF : MODERNISER L'APPAREIL DE FORMATION

Le plan de relance tire les leçons de la crise sanitaire, qui a contraint les organismes à utiliser des outils numériques qu'ils ne maîtrisaient pas toujours. Plus de 300 millions d'euros sont dédiés à l'ambitieux objectif de faire de la France un leader en matière d'innovation pédagogique.

Christelle Destombes



1. Enquête menée par le ministère du Travail avec Régions de France et les Carif-Oref, "Covid et formation à distance", <https://cutt.ly/JfKD4OL>; voir aussi *Info formation* n° 995, p. 8.

2. www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/plan-de-relance/annexe-fiche-mesures.pdf, p. 229 et *supra*. www.gouvernement.fr/france-relance

Sans conteste, la crise du Covid a donné un coup d'accélérateur à la formation à distance. Selon le ministère du Travail, près de 90 % des apprentis et un peu moins de 60 % des demandeurs d'emploi ont pu poursuivre leur formation pendant le confinement grâce aux outils numériques. Près de 44,4 % des prestataires de formation ont maintenu leurs activités en basculant tout ou partie de leurs formations à distance¹. En cause, des freins exogènes (manque d'équipements, inégal accès sur le territoire à un réseau de qualité, etc.) et endogènes (besoins d'éléments physiques, référentiels exigeant des plateaux techniques), auxquelles s'ajoute une culture du présentiel fortement ancrée... La FFP (Fédération de la formation professionnelle) estime que le distanciel ne représentait que 10 % des formations avant le confinement, un taux passé à 30 % à la faveur du confinement.

L'ardente nécessité d'accélérer le mouvement

La formation à distance n'est pleinement intégrée dans le Code du travail que depuis 2015. Si la réforme de 2018 a précipité un mouvement vers la numérisation, la crise a révélé l'ardente nécessité d'accélérer le mouvement. Le plan de relance, présenté début septembre, consacre ainsi plus de 300 millions d'euros pour "transformer l'appareil de formation professionnelle afin qu'il puisse s'ajuster plus rapidement aux conditions d'exercice des métiers et à l'évolution des besoins en compétences"².

Le groupe de travail mis en place pendant la crise – réunissant le ministère du Travail, la DGEFP, un représentant des Régions, le Haut-Commissariat aux compétences, le Synofdes, la FFP, l'Afpa et d'autres réseaux – partage quelques constats : un manque de contenus sur certaines formations techniques, en dépit des efforts de certaines branches, dont l'agriculture et le BTP. Par ailleurs, alors que la France est appelée selon le plan à devenir "un leader de la digitalisation de la formation et de l'innovation pédagogique", une attention est portée à la pédagogie et à la conception de programmes en amont, pour des formations à distance "efficaces".



Entre 200 et 300 millions d'euros sont prévus dans le plan de relance pour aider les organismes de formation à "basculer dans le numérique".

À la une

FRANCE RELANCE ACCÉLÈRE LA MODERNISATION DU SECTEUR DE LA FORMATION



Le 17 septembre 2020 au ministère du Travail, la ministre Élisabeth Borne et le président de la Fédération de la formation professionnelle Pierre Courbebaïsse, entourés de la secrétaire générale de la FFP, Nadine Gagnier, et du délégué général, Olivier Poncelet.

Le 21 septembre 2020, François Debois, responsable innovation de Cegos, intervient sur le thème des opportunités pour des "expériences apprenants" innovantes.



Concertations

Le ministère propose la création de plateformes de contenus pédagogiques pour les organismes et les centres de formation et "la mise à disposition de contenus pédagogiques digitalisés gratuits par l'État", pour plus de 200 millions d'euros par redéploiement des marges du plan d'investissement dans les compétences (Pic). Les parcours de formation évoqués sont "hybrides, appuyés par la création de modules digitaux, permettant notamment d'apprendre, grâce à la réalité virtuelle, des gestes professionnels en ligne".

Des concertations avec les acteurs et les branches



3 QUESTIONS À

Bruno Sola, président de la commission modernisation de la formation à la Fédération de la formation professionnelle, président du groupe Bizness

"Une rénovation en profondeur, qui dépasse la seule digitalisation"

Vous avez remporté l'appel à manifestations d'intérêt (Ami) de la Région Occitanie pour moderniser l'appareil de formation. Quels sont les défis à relever ?

Il faut (re)donner du sens à l'appareil de formation et à ses acteurs autour d'un grand projet de modernisation des organismes de formation. Cette rénovation dépasse la simple digitalisation des services : elle doit porter tant sur les outils que sur les pratiques des acteurs. Les apprenants sont en quête de formations de qualité et "multi canal". Chaque OF doit donc faire évoluer son positionnement, et gérer les contraintes que la révolution numérique impose aux modèles d'organisation et

d'animation. Par ailleurs, une pluralité de compétences est nécessaire pour enclencher cette transformation d'un organisme et de ses formateurs.

Comment former les formateurs ?

Il est capital de remettre en question nos pratiques pour former au 21^e siècle. Le groupe Bizness avait une promesse : "La formation nouvelle génération", pour redonner du sens et du plaisir... Nous avons créé une école de la formation nouvelle génération, et développé le projet Teachers, afin de revoir nos pratiques d'enseignement. L'objectif est de livrer des outils et services pour développer des techniques pédagogiques innovantes, et des savoir-être et savoir-faire.

Une réserve sur le plan de relance ?

La fracture numérique et pédagogique qui demeure une réalité en France doit constituer une priorité. Il ne serait pas pertinent de mener des actions marketing autour de la réalité virtuelle ou de l'intelligence artificielle, par exemple. Avant toute chose, il faut "rassembler pour performer" et parvenir à plusieurs réconciliations, entre les élèves et les adultes, les formateurs et les formés, les *pure players* [uniquement présents sur internet] et les acteurs historiques de la formation.

Voir le livre blanc "Dix convictions pour une formation professionnelle nouvelle génération", <https://bit.ly/3hz5C>

Propos recueillis par Christelle Destombes

REPÈRES

UNE MÉTHODE : LA CONCERTATION

Un groupe de travail initié par le ministère du Travail permet des échanges réguliers avec les acteurs du secteur. La Fédération de la formation professionnelle (FFP) souhaite être associée aux commissions de suivi du plan de relance, au niveau régional ou national, pour ce qui concerne la filière, mais aussi pour les questions de digitalisation des PME et des compétences numériques à acquérir. "Nous connaissons les entreprises, les publics en formation, les difficultés, les attentes sociales des salariés en formation", insiste Pierre Courbebaïsse, président de la FFP. Le Synofdes (Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale), qui apprécie la méthode de la concertation et de la co-construction, sera "particulièrement attentif à la question des articulations entre les niveaux de décision et d'opérationnalité, et à la prise en compte des dynamiques locales".

À la une

FRANCE RELANCE ACCÉLÈRE LA MODERNISATION DU SECTEUR DE LA FORMATION

Nouveaux modèles économiques de la formation

Avec la révolution numérique, apparaissent de nouveaux entrants, avec de nouveaux modèles économiques, de nouveaux outils, et de nouveaux standards d'expérience



Jacques Bahry, président du Forum des acteurs de la formation digitale, vice-président de Centre Info.

Volontarisme

Le plan renforce également une orientation du plan d'investissement dans les compétences : la mise à disposition sur le site de Pôle emploi de 150 formations en ligne. Skill & You est l'un des treize organismes retenus à l'issue d'un appel d'offres de Pôle emploi, "un marché expérimental", selon Sonia Levy-Odier, sa directrice générale³. L'opération est en cours d'évaluation, du côté du service public de l'emploi, mais le plan de relance abonde le marché existant, avec un objectif de 30 000 entrées en formation en 2021.

Des appels à projets devraient être lancés, sans plus de précision pour l'heure. Michel Clézio, président du Synofdes, souligne "le volontarisme de la part de l'État" mais "ce volontarisme ne pourra s'exprimer qu'avec un effort conjugué de modernisation de l'appareil de formation". Pour Rémy Challe, directeur général d'EdTech France, le plan marque "une reconnaissance de l'efficacité de la FOAD et de la transformation pédagogique".

Jacques Bahry, président du Fffod (Forum des acteurs de la formation digitale), s'inquiète de la propension à "recomposer quelque chose avec des budgets déjà existants". Des arbitrages sont en cours et les discussions continuent au sein du groupe de travail pour affiner la mise en œuvre du plan de relance. ●

- ● ● professionnelles sont annoncées pour prioriser les formations à digitaliser. Celles-ci seront certifiantes, diplômantes et en cohérence avec l'esprit du plan : soit le développement des formations pour accéder aux métiers verts et pour contribuer à la digitalisation de l'ensemble de l'économie. À noter que le plan prévoit plus largement 400 millions d'euros d'ici la fin 2022 pour répondre au besoin de numérisation des TPE, PME et ETI et "favoriser leur montée en gamme et leur compétitivité". Ainsi qu'un plan pour l'inclusion numérique doté de 250 millions d'euros, destiné à accompagner 4 millions de citoyens vers "l'autonomie numérique".


3. www.skillandyou.com/fr/formation-pole-emploi

LE SECTEUR DE LA FORMATION, MATURE POUR LE NUMÉRIQUE ?

Où en sont les organismes de formation par rapport au numérique ? Quels enseignements tirent-ils de leurs expériences et de la crise sanitaire ? Tour d'horizon de la maturité digitale d'un secteur sommé d'innover.

Christelle Destombes



Au pupitre, Sonia Levy-Odier, directrice générale de Skill&You, spécialiste français de l'enseignement à distance.



1. Le Fffod note une croissance des adhésions depuis l'été 2020. www.fffod.org

2. Étude sur la filière EdTech française, à paraître. EdTech France et EY-Parthenon.

3. Enquête "digital learning 2020", www.fffod.org/s-informer/article/enquete-digital-learning-2020

4. <https://pia-ffp.org>

5. <https://skillfest.fr>; prochaine édition en 2021.

6. "Les impacts du numérique sur les modèles économiques de la formation professionnelle", Fabernovel FFP, <https://cutt.ly/3fKHN7q>

Disposés à mettre "l'ouvrage sur le métier", les acteurs de la formation ne sont pas indifférents à la transformation numérique. D'un côté, des acteurs comme le Fffod (Forum des acteurs de la formation digitale) fournissent une base réflexive depuis 1995 autour de l'innovation¹. De l'autre, l'EdTech française marque une évolution franche depuis cinq ans. Avec des levées de fonds estimés à 108 millions d'euros en 2019², ces entreprises (dont 65 % ont moins de dix salariés et 60 % réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 500 000 euros) attendent avec impatience la concrétisation du mouvement. Sonia Levy-Odier, de Skill&You, l'affirme : "Cinq

ans que j'attends cela ! En dépit de la loi de 2014, qui a reconnu la FOAD, les choses n'ont vraiment décollé qu'avec l'appli CPF..."

Selon une enquête du Fffod, 80 % des acteurs ont reconsidéré le contenu de leur offre de formation avec la crise du Covid-19³. Poussés à innover, les organismes ne sont pas à égalité. Clément Levasseur, responsable du pôle Branches professionnelles à Akto, estime que "les petites structures ont besoin d'être outillées". La branche compte 80 % de TPE parmi les 8 200 organismes, et si le programme d'investissement d'avenir (PIA) pour "la formation digitale au service de l'employabilité et de la compétitivité" ou des projets régionaux des Pic tentent de les acculturer, le processus n'est pas abouti.

Acculturer aux enjeux

Olivier Poncelet, délégué général de la FFP, présente le PIA comme un "projet global d'intérêt général pour le secteur". La transformation numérique touche de nombreux aspects : les outils, mais aussi les RH, une façon de travailler en mode plus collaboratif. La FFP a développé un site web⁴, proposant un autodiagnostic de la maturité digitale de l'organisation, que 600 organismes ont réalisé. Un "Digital Tour" dans dix villes a permis des échanges entre 650 dirigeants et des spécialistes de la transformation digitale. À l'occasion du premier Skill Fest en 2019⁵, un livre blanc a été divulgué, pour aider les organismes à identifier les atouts pour réussir dans cet écosystème⁶.



Lors du Digital Tour de la Fédération de la formation professionnelle, en 2018 à Bordeaux.

À la une

FRANCE RELANCE ACCÉLÈRE LA MODERNISATION DU SECTEUR DE LA FORMATION

Des règles sont à respecter pour développer son activité dans un contexte d'économie digitalisée



Michel Clézio, président du Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale (Synofdes).

●●● Pour Olivier Poncelet, "la digitalisation, quel que soit le secteur, impacte les mécanismes de distribution, de création... Il y a des règles et des principes à respecter pour développer son activité dans un contexte d'économie digitalisée".

Dernier étage du dispositif, un cofinancement (45 %) de prestations de conseils pour appuyer la transformation digitale des organismes, en cours de déploiement. De quoi questionner l'articulation du PIA avec le plan de relance : "C'est un enjeu de clarté pour les dirigeants : vers qui peuvent-ils se tourner pour les financements ?", demande Olivier Poncelet.



7. Voir sur www.apizh.fr

8. "L'illelectronisme ne disparaîtra pas d'un coup de tablette magique !", rapport de la mission d'information du Sénat sur la lutte contre l'illelectronisme et l'inclusion numérique.

9. Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft.

Passer aux actes

En Bretagne, le PIA a permis d'accompagner 26 CFA sur les 39 "historiques". Premier objectif : créer une culture commune autour du digital. Isabelle Dole, cheffe de projet Akto en Bretagne, explique : "Nous avons travaillé avec les directeurs de CFA afin de parler un langage commun, car la digitalisation est un mot fourre-tout." Des prestations avec des experts en stratégie digitale ont permis d'aboutir à des réalisations variées⁷ : un module d'appropriation du numérique pour les apprentis des Compagnons du Devoir, des vidéos autour de gestes techniques pour le CAP boulangerie, ou encore des parcours de réalité virtuelle pour les consignes sanitaires en cuisine. Des réali-

sations soignées qui exigent, selon Isabelle Dole, "une organisation plus collaborative des équipes entre elles et avec les apprenants, une ingénierie pédagogique solide pour passer au niveau numérique et séquencer les parcours". Olivier Poncelet insiste : "Acheter un outil, ce n'est rien si on n'a pas les ressources humaines, ni l'organisation, ni la culture pour l'utiliser."

Former les formateurs

En corollaire de cet enjeu de transformation de la pédagogie, les acteurs insistent sur la formation... des formateurs. Michel Clézio, président du Synofdes, indique : "Tout le travail de modernisation de l'offre ne pourra se faire que si nous prenons nos responsabilités en tant qu'employeur quant au dossier de la formation de nos collègues salariés !" Chez Akto, Clément Levasseur observe : "Les premiers à convaincre de l'intérêt de la modernisation, ce sont les formateurs eux-mêmes." Or, il n'y a pas de ligne afférente dans le plan de relance...

Par ailleurs, le modèle économique de la formation est sur la sellette : "Est-ce que le paiement à l'heure-stagiaire veut encore dire quelque chose quand on évolue vers la multimodalité ?", interroge Michel Clézio. "Il faut réfléchir à nos rapports contractuels avec les financeurs." Pour Pierre Courbebaisse, président de la FFP, "si on ne traite pas la question du modèle économique, il n'y aura pas d'investissement et d'innovation. La crise a montré des difficultés de paiement, des délais trop longs. Et certains dispositifs de formation ont des prix trop bas".

Si le plan de relance est un "moment" pour la filière, reste à articuler ces différents enjeux. La digitalisation offre la possibilité d'adapter l'offre de formation à chacun, elle permet des gains d'efficacité et se joue des distances, mais il n'y a pas de "tablette magique"⁸. L'EdTech est prête à apporter sa contribution et son expertise pour aider les OF à digitaliser leur offre, tout en questionnant la capacité du marché, fragmenté, à rivaliser avec les "Gafam"⁹. ●



Olivier Poncelet, délégué général de la Fédération de la formation professionnelle.

Inffo formation n° 994

15-30 SEPTEMBRE 2020

À la une



Sans masques, à l'époque : au CFA de Bayonne, le 26 novembre 2019, lors d'une visite de la ministre du Travail et du président de CMA France, établissement national fédérateur des CFA des Chambres de métiers et de l'artisanat.

Rentrée décisive

L'APPRENTISSAGE À L'ÉPREUVE DE LA CRISE

Rentrée décisive pour l'apprentissage. Après une année 2019 marquée par une nette augmentation des effectifs d'apprentis (+ 16 %), l'épidémie du coronavirus vient percuter cette dynamique. Bien conscient des risques pour l'emploi des jeunes et pour la situation économique des CFA, le gouvernement a annoncé dès le mois de juin des mesures pour soutenir les recrutements d'apprentis. Tout va désormais se jouer sur le terrain.

L'écosystème en cours de structuration suite à la réforme se mobilise... Les transformations engagées dans le secteur de la formation ces dernières années devraient s'accélérer pour gagner en efficacité et en agilité.



À la une

L'APPRENTISSAGE À L'ÉPREUVE DE LA CRISE

UNE RENTRÉE SOUS HAUTE SURVEILLANCE

Bousculés dans leurs pratiques et leur modèle économique par la réforme, les CFA subissent aujourd'hui la crise de plein fouet. En cas de baisse des effectifs en cette rentrée 2020, leur situation financière risque de se dégrader. Le plan de soutien à l'apprentissage devrait permettre d'amortir le choc, à condition que les employeurs soient au rendez-vous.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé

Jamais une rentrée n'avait mis les acteurs de l'apprentissage à si rude épreuve. Dans un contexte économique plus qu'incertain, beaucoup d'entreprises attendent le dernier moment pour concrétiser le recrutement d'apprentis. Difficile dans ces conditions de faire des pronostics pour l'année 2020. En mai, l'UIMM, qui gère 33 CFA industriels, craignait une chute de 25 à 50 % des embauches en apprentissage. Fin août, l'organisation patronale se montrait plus optimiste : le recul se situerait plutôt entre 15 et 20 %. Même soulagement du côté de CMA France : au lieu des 25 à 30 % de baisse de contrats attendue, le réseau des Chambres de métiers et de l'artisanat faisait état, le 2 septembre, d'un fléchissement de 5 à 10 %.

Un plan de soutien à l'apprentissage

Il faut dire que le gouvernement a tout mis en œuvre pour éviter la catastrophe annoncée. L'exécutif ne pouvait en effet pas prendre le risque de voir l'épidémie remettre en question la dynamique qui s'était enclenchée après la réforme. 2019 affichait une augmentation record de 16 % du nombre d'apprentis.

Dès le mois de juin, Muriel Pénicaud, alors ministre du Travail, annonçait un vaste plan de soutien à l'apprentissage doté d'une enveloppe de plus d'un milliard d'euros. Pièce maîtresse du dispositif, une aide exceptionnelle de 5 000 à 8 000 euros versée aux entreprises qui recruteront un apprenti entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 (voir infographie p. 12). Réservée dans un



premier temps aux diplômés du CAP à la licence, elle a été étendue aux masters 1 et 2 sous la pression des employeurs et des CFA. Objectif affiché : atteindre 230 000 contrats soutenus en 2020. Le gouvernement a par ailleurs étendu de trois à six mois la période de formation des apprentis n'ayant pas encore signé de contrat. Un assouplissement qui leur laisse davantage de temps pour trouver un employeur.

Situations contrastées

Les signaux encourageants observés en ce début de mois de septembre tiennent sans doute à ces mesures exceptionnelles et aux perspectives qu'ouvre le plan de relance de 100 milliards d'euros du gouvernement. Restent malgré tout des



Joël Fourny,
président de
CMA France.

© Shehan Hanwellage

À la une

L'APPRENTISSAGE À L'ÉPREUVE DE LA CRISE



Le 1^{er} septembre 2020, la rentrée pour vingt alternants, sur le site de Saint-Ouen du groupe Bosch.



3 QUESTIONS À

Roselyne Hubert, présidente de la Fnadir (Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis)

“Des CFA en difficulté à la rentrée”

Quelle est la situation des CFA à la veille de la rentrée ?

Notre enquête révèle une grande disparité selon les établissements, leur taille, les métiers couverts et les régions. Dans l'ensemble, l'équilibre financier reste à trouver. À la baisse des inscriptions évaluée entre -10 % et -30 % fin juin, s'ajoute une augmentation des coûts estimée à 2 % liée notamment à la gestion administrative des conventions de formation. En 2019, 22 % des CFA étaient déficitaires. Plus inquiétant, 50 % à 60 % des directeurs remettent en question

la dynamique enregistrée en 2019. On peut craindre des fermetures.

Comment sont perçues les aides annoncées par le gouvernement ?

Nous saluons les mesures d'aides aux employeurs et leur élargissement aux niveaux master 1 et 2. Mais il y a encore des incertitudes sur le devenir des jeunes qui ne trouveraient pas de contrat au bout de six mois et sur l'apprentissage dans la fonction publique. Par ailleurs, nous demandons à ce que les niveaux de prise en charge des contrats ne soient pas révisés à la baisse dans les deux ans et que

ceux des métiers en tension soient augmentés.

Comment les CFA adaptent-ils leur stratégie ?

Dans les grands réseaux, on s'attend à des restructurations et au développement de parcours combinant apprentissage et formation continue. Beaucoup de CFA dressent le bilan de leur digitalisation à marche forcée pendant le confinement et évaluent les investissements nécessaires en ressources technologiques et humaines. La taille critique sera donc plus que jamais stratégique.

Propos recueillis par Estelle Durand et Catherine Trocquemé



Les équipes de l'UIMM Occitanie se forment pour faire découvrir grâce à la réalité virtuelle, l'usinage, la chaudronnerie, le numérique, la maintenance ou l'électrotechnique.

inquiétudes liées à la dynamique de la reprise économique, à l'évolution de l'épidémie et aux capacités de rebond des entreprises.

Sur le terrain, les situations sont pour le moins contrastées. Dans les secteurs sinistrés comme l'aéronautique ou le tourisme, l'aide à l'embauche ne changera sans doute pas la donne. En revanche, elle pourrait faire la différence pour ceux qui étaient à deux doigts de franchir le pas, voire susciter de nouvelles vocations parmi ceux qui n'avaient jamais accueilli d'apprenti. C'est une des cibles privilégiées des grands réseaux de CFA, comme celui de CCI France qui prévoit de contacter directement 10 000 employeurs ces

REPÈRES

L'AIDE À L'EMBAUCHE S'APPLIQUE AUSSI AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Dans le cadre du plan de soutien à l'emploi des jeunes présenté le 23 juillet 2020, le gouvernement a étendu l'aide exceptionnelle à l'embauche aux contrats de professionnalisation signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. Cette prime concerne, les alternants de moins de 30 ans. Son montant est de 5 000 euros pour les moins de 18 ans et de 8 000 euros pour les majeurs. Comme pour les contrats d'apprentissage, l'aide est accordée sans condition aux entreprises de moins de 250 salariés et, aux autres, sous réserve de justifier d'un certain quota d'alternants dans leurs effectifs en 2021.

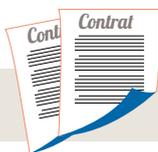
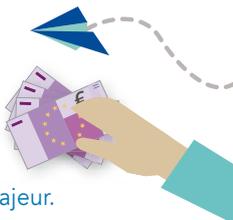
LES MESURES DE SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE

Apprentis

Entreprises

Aide à l'embauche d'un apprenti

- **5 000 euros** pour un apprenti de moins de 18 ans.
- **8 000 euros** pour un apprenti majeur.

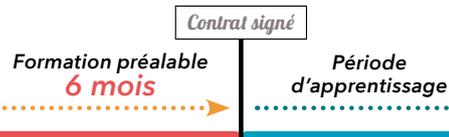


Valable pour ...

- Les **contrats signés** entre le 01.07.20 et le 28.02.21.
- Du **CAP au master**.

Éligibilité

- Sans condition pour les entreprises de **moins de 250 salariés**.
- **Entreprises de 250 salariés et plus** : à condition d'atteindre un certain quota d'alternants dans leur effectif en 2021.



Six mois pour trouver un contrat

Les jeunes entrants en formation entre le 01.08.20 et le 31.12.20 ont six mois (au lieu de trois) pour signer un contrat d'apprentissage.



Mobilisation territoriale

Chaque jeune **ayant fait un vœu** en faveur de l'apprentissage sur Affelnet et Parcoursup se verra proposer une offre d'apprentissage.



CFA

Équipement

Possibilité de **financer l'achat de matériel informatique** dans le cadre de l'aide au premier équipement.



Infographie Centre Info



Distanciation sociale, pour ces nouveaux apprentis de l'École européenne d'ingénieurs en génie des matériaux.

- prochaines semaines. Mais il y a aussi, et surtout, toutes ces entreprises qui n'avaient toujours pas pris de décision à la fin de période estivale.

Les grands réseaux se mobilisent

Face à autant d'incertitudes, tous les acteurs – réseaux de CFA, opérateurs de compétences, branches professionnelles, etc. – prennent régulièrement le pouls des entreprises. Opco 2i a ainsi mis en place un baromètre "pour suivre de près l'évolution des intentions de recrutement de nos adhérents", indique Stéphanie Lagalle-Baranès, sa directrice générale. Déclinée par branche et par territoire, cette enquête doit permettre à l'opérateur de compétences d'ajuster

rapidement ses actions aux réalités du terrain. La pérennité des CFA les plus fragiles est en jeu. Les établissements de petite taille, ceux qui ne peuvent s'adosser à un réseau, ceux qui sont positionnés sur des secteurs très sinistrés ou encore ceux dont la situation financière est précaire, risquent de ne pas passer le cap. Depuis la réforme en effet, leur modèle économique dépend directement du nombre d'apprentis formés. Une baisse drastique des effectifs serait d'autant plus préjudiciable à une période où ils doivent investir pour se transformer et se démarquer de la concurrence.

Face à une situation qui pourrait se dégrader, les acteurs ont fait de nombreuses propositions pour préserver leur équilibre financier, comme la réévaluation des niveaux de prise en charge. D'autres encouragent l'innovation. C'est le cas de CMA France, qui imagine, par exemple, des systèmes de transfert de contrats entre employeurs pour éviter les ruptures de parcours. Une forme de partenariat qui permettrait de rassurer les chefs d'entreprise et de sécuriser les jeunes.

Pour l'apprentissage, l'année 2020 ne sera décidément pas comme les autres. La crise laissera sans nul doute des traces, mais aura permis d'accélérer les transformations et les innovations. ●

LA CRISE, VECTEUR DE MUTATIONS ET D'INNOVATION

Face aux risques qui pèsent sur l'apprentissage, CFA et opérateurs de compétences intensifient leurs actions de "sourcing" (recherche-recrutement) et d'accompagnement des entreprises. Dans un contexte économique dégradé, les stratégies de digitalisation, de simplification des process et de mutualisation des moyens s'accroissent.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé



En formation informatique, numérique et robotique au CFA de Carcassonne.

La crise économique née de la pandémie de Covid-19 intervient à un moment-clé pour le secteur de l'apprentissage. En modifiant en profondeur sa gouvernance et ses règles, la loi "Avenir professionnel" a posé les jalons de nouveaux modèles économiques et poussé les enjeux de modernisation des organisations et des pratiques. La libéralisation du marché, le financement au contrat et la reprise en main par les branches du sujet de l'apprentissage étaient en cours de mise en place au sein d'un écosystème revisité. En 2019, les premiers effets de cette transformation se faisaient déjà sentir. L'épidémie de coronavirus est venue précipiter ces mouvements de fond. Au premier rang desquels la transformation digitale.

Transformation digitale

Avec l'interruption brutale des activités en présentiel mi-mars, la formation à distance, jusque-là peu répandue dans le monde de l'apprentissage, est devenue incontournable. Dans l'urgence, les équipes des CFA se sont organisées pour maintenir le contact avec les apprentis et assurer la continuité pédagogique. Beaucoup ont fait avec les moyens du bord (mail, téléphone, visioconfé-

rence) ou se sont appuyées sur les outils et les ressources médiatisés ou mis à disposition par le ministère du Travail, des spécialistes de e-learning, des associations ou encore des têtes de réseau. Résultat : mi-avril, 92 % des CFA avaient déployé une solution de formation à distance, selon la Fnadir (Fédération des directeurs des centres de formation d'apprentis). Le confinement a donc permis de lever des freins et de franchir un pas important. "Beaucoup d'initiatives ont vu le jour, avec des résultats parfois très positifs, constate Joël Fourny, président de CMA France. Il nous faut maintenant faire une analyse précise de ce qui a bien fonctionné afin de mutualiser les bonnes pratiques et de les décliner rapidement dans tous les CFA."

Cette marche forcée vers la digitalisation de l'offre a mis en lumière la nécessité d'investir dans des outils technologiques robustes et de professionnaliser les équipes pédagogiques. Dans le même temps, les opérateurs de compétences ont, eux aussi, accéléré leur transformation digitale, avec une priorité : simplifier les process administratifs. "L'objectif est que toute la chaîne de traitement des dossiers puisse être accessible de son ordinateur ou de son smartphone", déclare Arnaud Muret, directeur général de l'Opco EP. À l'instar

...

À la une

L'APPRENTISSAGE À L'ÉPREUVE DE LA CRISE



Jean-Claude Bellanger, secrétaire général de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France.

“Aujourd’hui minoritaire, notre activité de formation continue devrait se développer”

●●● de l’opérateur des entreprises de proximité, tous les Opco se sont ainsi mobilisés pour lancer leur plateforme de gestion des contrats et de la facturation.

Liens renforcés avec les entreprises

À la faveur de cette crise, l’apprentissage entre donc de plain-pied dans l’ère digitale. Autre sujet posé avec une nouvelle acuité par les enjeux de la reprise : l’accompagnement des entreprises. Sans elles, on le sait, la relance de l’apprentissage ne sera pas au rendez-vous. Le sujet n’est pas nouveau. La réforme l’avait d’ailleurs inscrit dans la feuille de route des opérateurs de compétences. Avant l’été, tous se sont engagés activement auprès des entreprises à travers leurs plans de relance de l’alternance.

Parmi les actions privilégiées : valoriser les métiers de leurs branches, informer les entreprises sur les aides à l’embauche, faciliter la mise en relation avec les jeunes de plus en plus nombreux à choisir l’apprentissage. Des stratégies qui font la part belle au digital.

De leur côté, les CFA, eux aussi, multiplient les initiatives innovantes en direction des jeunes et des entreprises. “Avec l’annulation des salons et journées portes ouvertes, nos actions de sourcing

[recherche-recrutement] se sont concentrées sur internet et les réseaux sociaux. Ces nouveaux outils feront partie intégrante de nos stratégies de recrutement à l’avenir”, témoigne David Derré, directeur emploi et formation de l’UIMM¹, qui pilote 33 CFA industriels.

Les plus avancés dans leur transformation se sont appuyés sur leurs logiciels de relations clients pour identifier les besoins des entreprises et suivre en temps réel leurs intentions d’embauches. D’autres vont encore plus loin, en les accompagnant dans leur processus de recrutement et d’intégration des apprentis. Pour ces missions de conseil auprès des dirigeants les contacts humains restent indispensables pour les CFA comme pour les opérateurs de compétences. “Notre capacité à répondre aux besoins au plus près du terrain était déjà notre fil rouge, mais cette crise nous montre à quel point le travail de proximité de nos conseillers est essentiel”, observe Stéphanie Lagalle-Baranès, directrice générale d’Opco 2i.

Adapter son modèle économique

Conséquence de ces transformations menées au pas de charge, les CFA doivent rapidement adapter leur modèle économique. De grandes tendances se confirment autour d’opérations de restructuration pour atteindre une taille critique et des évolutions de positionnement sur le marché. “Aujourd’hui minoritaire, notre activité de formation continue devrait se développer”, confirme Jean-Claude Bellanger. Le secrétaire général des Compagnons du Devoir anticipe également de répondre aux besoins de reconversion professionnelle que la crise rendra certainement inévitable. D’autres acteurs, comme les entreprises ou les agences d’intérim continuent de s’intéresser de près à l’apprentissage. Autant de futurs partenaires ou concurrents pour les CFA historiques. ●



1. L’Union des industries et métiers de la métallurgie est une fédération patronale, membre du Medef.



David Derré, directeur emploi et formation de l’UIMM.



La formation en apprentissage reste sous le contrôle des organismes certificateurs

Par Romain Pigeaud

Un décret du 22 mai 2020 permet d'illustrer la gouvernance de l'apprentissage et le rôle du certificateur vis-à-vis du centre de formation en particulier pour la question de la durée de formation.

L'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs, une formation en vue de l'obtention d'une certification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire nationale des certifications professionnelles : le RNCP ([article L691I-1](#) du Code du travail).

Les certifications enregistrées au RNCP permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les connaissances et les compétences, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis ([article L6113-1](#) du Code du travail). Les besoins en compétences sont alors clairement identifiés et formalisés. La formation en apprentissage va appliquer ce référentiel d'activités.

Ces référentiels sont particulièrement complets. Par exemple, le titre professionnel d'agent(e) de restauration contient 9 fiches de compétences professionnelles qui décrivent des savoir-faire techniques ([banque.di.afpa.fr/EspaceEmployeursCandidatsActeurs/EGP/Resultat.aspx?ct=00208m08&type=t](#)).

La mise en œuvre de la formation en apprentissage se fait au regard des référentiels de la certification et de ses attendus et de la progression de compétences : co-formation entreprise et centre de formation, durées et calendrier de la formation, équipe et équipement pédagogique, outils de l'alternance.

France compétences régule le RNCP, garantit les certifications professionnelles conformes aux besoins de l'économie. L'institution nationale effectue un travail d'enregistrement des certifications inscrites au RNCP ([article L6113-5](#) du Code du travail). France compétences accompagne les certificateurs, par exemple en publiant des notes de doctrine sur la certification.

Pour proposer une nouvelle formation en apprentissage, un centre de formation doit se rapprocher du certificateur afin de prendre connaissance des référentiels de la formation, des modalités d'évaluation et de passage des examens. Le centre de formation va en pratique obtenir une habilitation ou un agrément auprès du certificateur public ou privé sous l'autorité duquel la certification est délivrée. Par exemple, pour le ministère chargé de l'Emploi, un agrément est délivré par le préfet de région ([article R338-8](#) du Code de l'éducation). Le centre de formation va donc construire la formation en apprentissage en fonction du référentiel de certification et des normes imposées par l'organisme certificateur.

La possibilité de proposer des formations par apprentissage demeure régulée par l'obligation d'être habilité ou reconnu par l'autorité de certification responsable des diplômes ou titres préparés. Cette autorité est, de ce fait, respon-



sable du contrôle pédagogique du centre de formation.

Le centre de formation doit aussi respecter un ensemble de critères qualité. Le ministère du Travail est l'autorité responsable de l'élaboration du référentiel national qualité. France compétences, a la charge de l'évaluation et de la régulation du système qualité.

Lorsque le centre de formation 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 (indicateur qualité 7). En amont de la contractualisation entre l'apprenti et l'entreprise, le besoin du bénéficiaire est analysé en fonction de la finalité de la prestation (indicateur qualité 4). Le centre de formation diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis (indicateur qualité 2) et le centre de formation évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation (indicateur qualité 11).

Durée de la formation en apprentissage et rôle essentiel du certificateur

La formation en apprentissage est également régulée par des règles qui proviennent pour l'essentiel du ministère du Travail. Par exemple, le Code du travail impose que sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou du titre à finalité professionnelle visé, la durée de formation en apprentissage ne peut pas être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ([article L6211-2](#) du Code du travail). Le ministère du Travail détermine ici une norme qui intervient dans le cas où l'organisme certificateur n'a pas imposé sa propre norme.

Afin de compléter cet exemple, l'organisme certificateur peut imposer aux centres de formation une durée de formation différente. Intervenant en tant qu'autorité certificatrice, le ministère de l'Éducation a récemment pré-

cisé les durées de formations en apprentissage pour ses certifications ([décret n° 2020-624 du 22 mai 2020](#)). Ce décret s'applique uniquement pour les certifications qui relèvent du ministère de l'Éducation nationale qui intervient bien ici en tant qu'organisme certificateur.

Ce décret du 22 mai tire ainsi les conséquences des modifications introduites par la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, en actualisant les dispositions relatives aux durées de formation en centre de formation d'apprentis requises pour se présenter aux diplômes, inscrites dans le règlement du certificat d'aptitude professionnelle, du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, du brevet des métiers d'art, de la mention complémentaire et du brevet de technicien supérieur.

Par exemple, le décret précise que pour les candidats préparant l'examen du certificat d'aptitude professionnelle par la voie de l'apprentissage, la durée de la formation en centre de formation d'apprentis est au moins égale à 800 heures. 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 (article D337-60 du Code de l'éducation).

[Décret n° 2020-624 du 22 mai 2020](#) modifiant les dispositions du Code de l'éducation relatives aux durées de formation en centre de formation d'apprentis pour la préparation aux diplômes du certificat d'aptitude professionnelle, du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, du brevet des métiers d'art, de la mention complémentaire et du brevet de technicien supérieur



■ Apprentissage : publication de deux décrets d'application de la loi Avenir professionnel

Par Romain Pigeaud

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 apporte notamment des précisions sur les missions des chambres consulaires en matière d'apprentissage, la mise en place de la FOAD en apprentissage, la rémunération des apprentis, les cas de réduction de durée de contrat, les déductions applicables à la taxe d'apprentissage... Le décret n° 2020-372 porte sur les aménagements à la formation pour les apprentis en situation de handicap, la convention tripartite sur la durée du contrat...

Nouveau mécanisme de financement des CFA, nouvelles règles de création des CFA, nouvelles modalités de rupture du contrat..., les nouveautés apportées par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel concernant l'apprentissage sont particulièrement nombreuses. Un décret relatif à l'apprentissage restait encore à prendre pour mettre en cohérence l'ensemble de la partie réglementaire du Code du travail avec les dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018. Ce décret était parfois qualifié de « toilettage ». Il avait en particulier été annoncé dans le « questions-réponses » sur la rémunération des apprentis. Finalement, ce sont deux décrets n° 2020-373 et 2020-372 du 30 mars 2020 qui ont été publiés au Journal officiel du 31 mars 2020.

I- Les apports du décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du Code du travail relatives à l'apprentissage

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 apporte notamment des précisions sur les missions des chambres consulaires en matière

d'apprentissage, la mise en place de la FOAD en apprentissage, la rémunération des apprentis, les cas de réduction de durée de contrat, les déductions applicables à la taxe d'apprentissage... Nous vous présentons chaque nouveauté.

Précisions sur l'enseignement à distance dispensé par un CFA

Est créée dans le Code du travail une section qui a pour intitulé : « Enseignements à distance ».

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 œuvre selon les modalités des actions de formation en tout ou partie à distance.

En pratique, les actions de formation en tout ou partie à distance comprennent :

- 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.

La réalisation de l'action de formation par apprentissage effectuée en tout ou partie à distance est justifiée par tout élément probant.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1^{er} avril.

Nouvel article D6211-2 du Code du travail [Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. I



Précisions sur les missions des chambres consulaires en matière d'apprentissage

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 abroge deux articles de la partie réglementaire du Code du travail relatifs au [rôle des chambres consulaires](#).

Le premier article abrogé traitait des services d'apprentissage organisés par les chambres consulaires. En pratique, ces services contribuaient notamment à la préparation des contrats d'apprentissage, à l'élaboration de documents statistiques sur l'apprentissage...

Le second article abrogé portait sur les centres d'information et d'orientation professionnelle créés par les chambres de métiers et de l'artisanat.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1^{er} avril.

Articles D6211-3 et D6211-5 du Code du travail abrogés
Article D6211-4 du Code du travail recodifié et devient l'article D6211-3 du Code du travail
[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. I

Précisions sur l'âge limite de signature du contrat d'apprentissage à la suite d'une rupture d'un premier contrat pour causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou dans le cas d'une poursuite de parcours

La limite d'âge de signature d'un contrat d'apprentissage de 29 ans révolus n'est pas applicable dans certains cas, notamment :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Pour ces deux situations, le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que la limite d'âge à la signature du contrat est portée à 35 ans.

Exemple : un apprenti avait signé un premier contrat à 28 ans. Il obtient un premier niveau de diplôme à 30 ans. Il peut signer à 30 ans un nouveau contrat si ce contrat conduit à un niveau de diplôme supérieur.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1^{er} avril.
[Article D6222-1 du Code du travail](#) modifié
[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. I

Constat de l'inaptitude de l'apprenti : partie réglementaire du Code du travail mise en adéquation avec la partie législative

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 corrige la partie réglementaire du Code du travail pour la mettre cette dernière partie en adéquation avec la partie législative. Est concernée la procédure de rupture du contrat à la suite de l'inaptitude de l'apprenti. Cette dernière procédure est déterminée à l'article L6222-18 du Code du travail, le décret modifie l'article D6222-1 du même Code.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1^{er} avril.
[Article D6222-1 du Code du travail](#) modifié
[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. I

Prolongation du contrat d'apprentissage en cas d'échec à l'examen : pas de condition d'âge

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 pré-



cise 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 1^{er} avril. Nouvel [article D6222-1-2 du Code du travail](#) [Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. I

Rémunération : précisions

Réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat, l'apprenti est 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.

Trois situations sont visées par le décret :

- Première situation : 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, 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.

- Deuxième situation : l'apprenti a débuté un cycle de formation en apprentissage sans avoir

signé un contrat d'apprentissage. Cette possibilité, prévue à l'article L6222-12-1 du Code du travail est limitée à trois mois. À tout moment, le bénéficiaire 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.

- Troisième situation : 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.

- La signature de la convention de réduction de durée n'est pas nécessaire. Cette possibilité est prévue à l'article R6222-23-1 du Code du travail créé par le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage.

Exemple : un contrat d'apprentissage est conclu par un jeune de 19 ans, 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 2^e et 3^e années d'exécution, soit respectivement 51 et 67 % du Smic. 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. Dans cet exemple, l'apprenti est considéré, comme ayant accompli une durée d'apprentissage d'une année.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1^{er} avril.

Nouvel [article D6222-28-1 du Code du travail](#) [Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. I

Augmentation de la durée du cycle de formation entraînant une augmentation de la durée de contrat

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle



de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation.

Est visée la situation où la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est 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-I du Code du travail.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1^{er} avril. Nouvel [article D6222-28-2 du Code du travail Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. I

Majoration de 15 points applicable aux contrats d'apprentissage préparant un titre professionnel

Une majoration de 15 points s'applique uniquement à la rémunération réglementaire à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de ce nouveau contrat, si les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu ;
- durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.

À défaut de remplir ces 3 conditions, la majoration de 15 points ne s'applique pas.

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que cette majoration s'applique aussi aux contrats d'apprentissage préparant à un titre professionnel.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1^{er} avril.

[Article D6222-30 du Code du travail modifié Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. I

Licence professionnelle en une année : rémunération applicable

La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...) qui préparent à l'acquisition de cette même licence. Dans la continuité des mesures précédemment annoncées en particulier au sein du « questions-réponses » sur la rémunération des apprentis et afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage à ce niveau de formation. Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que les apprentis préparant une licence professionnelle en 1 an, percevront une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'exécution de contrat.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1^{er} avril.

Nouvel [article D6222-32 du Code du travail Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. I

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 corrige également la partie réglementaire du Code du travail et en particulier l'article D6222-31 du Code du travail pour le mettre en adéquation avec la nouvelle architecture du Code du travail.

Aussi, il est précisé que sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les majorations prévues à la présente sous-section ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100 % du salaire minimum de croissance.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1^{er} avril.

[Article D6222-31 du Code du travail modifié Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. I



CFA d'entreprise : précision sur la déclaration d'activité

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que centre de formation d'apprentis 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 L233-4 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 1^{er} avril. [Article D6241-30 du Code du travail](#) modifié [Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. 2

Taxe d'apprentissage : précision sur l'offre nouvelle de formation

Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage peuvent faire des dépenses déductibles au titre de la part « 87 % » de la taxe d'apprentissage dans la limite de 10 % de cette même part.

Parmi les dépenses déductibles sont visés les versements concourant aux investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la mise en place par le centre de formation d'apprentis d'une offre nouvelle de formation par apprentissage.

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que cette offre nouvelle de formation par apprentissage est celle qui n'a jamais été dispensée par la voie de l'apprentissage.

Exemple : peut être éligible à ce financement une offre de formation qui aurait précédemment été dispensée par la voie de la formation initiale et qui n'aurait pas été dispensée par la voie de l'apprentissage.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1^{er} avril. [Article D6222-31 du Code du travail](#) modifié [Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. 2

Aide unique : précision sur la procédure de transmission entre les Opco et le ministère chargé de la Formation professionnelle

Pour que les employeurs d'apprentis éligibles à l'aide unique puissent en bénéficier, est prévu un transfert du contrat entre l'Opco ayant déposé le contrat et le ministère chargé de la Formation professionnelle. Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 modifie la procédure de transmission entre les Opco et le ministère. Entre ces deux acteurs, le contrat d'apprentissage fera l'objet d'un dépôt. Avant le décret, la transmission au ministre chargé de la Formation professionnelle était prévue par le portail de l'apprentissage.

[Article D6243-3 du Code du travail](#) modifié [Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. 3

Frais d'hébergement et de restauration des apprentis : précision

L'opérateur de compétence prend en charge, dans certaines conditions, les frais annexes à la formation des apprentis dont les frais d'hébergement et les frais de restauration. Le montant de ces derniers frais annexes est déterminé par arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle. Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 modifie le Code du travail et précise que ces montants ne sont plus des montants maximum.

Par conséquent, ce sont des montants déter-



minés par le ministre chargé de la Formation professionnelle. En pratique, en dehors d'une modification par le même ministre, les montants ne peuvent pas faire l'objet d'une modification.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1^{er} avril.

[Article D6332-83 du Code du travail](#) modifié
[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. 4

[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du Code du travail relatives à l'apprentissage

2- Les apports du décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage

Le décret n° 2020-372 porte sur les aménagements à la formation pour les apprentis en situation de handicap, la convention tripartite sur la durée du contrat d'apprentissage, la procédure de rupture du contrat d'apprentissage...

Décret apprentissage : [aménagement pour les apprentis en situation de handicap](#)

Décret apprentissage : [la convention tripartite de réduction ou d'allongement de durée du contrat](#)

Décret apprentissage : [les aménagements portant sur la rupture du contrat de travail](#)

Décret apprentissage : [les aménagements portant sur la conclusion du contrat de travail](#)

Décret apprentissage : [nouveau sur le conventionnement avec une entreprise d'accueil](#)

[La « déclaration d'apprenti » existe-t-elle toujours ?](#)

[Apprenti mineur employé par un ascendant : quelles nouveautés sur la déclaration ?](#)

Contrat d'apprentissage dans le travail temporaire : [expérience requise du maître d'apprentissage](#)

[Mobilité internationale de l'apprenti](#) : précision
[Modification des dispositions réglementaires sur le contrôle de l'apprentissage](#)

[Mobilisation du CPF pour une VAE](#) : dépenses non prises en charge

[Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage

Centre Inffo

l'aide au choix

GUIDE **QUALIOPi** : CHOISIR SON ORGANISME **CERTIFICATEUR**

Quel certificateur Qualiopi pour vous ?
Découvrez les organismes accrédités
Cofrac (ou en cours) présentés
par Centre Inffo : caractéristiques,
profils et missions des auditeurs,
déroulement des audits, modalités
financières...



**A TÉLÉCHARGER EN ACCÈS LIBRE
A PARAÎTRE PROCHAINEMENT**

RENSEIGNEMENTS

Contact : Tél. : 01 55 93 91 90
contact.commercial@centre-info.fr
boutique.centre-info.fr

centre-info.fr



RÉFÉRENCES

BIBLIOGRAPHIQUES

- [Créer son CFA d'entreprise : guide méthodologique pour la FIPA](#)
Orcom, Amnyos, juin 2021, 121 p.
- [Le contrat de professionnalisation n'a pas dit son dernier mot : dossier](#)
Les deux contrats vont fusionner p.13
Entreprise et carrières n° 1531, 7-13 juin 2021, pp. 10-14
- [Procédure de remontée des comptes analytiques des CFA/OF à France compétences](#)
Questions-réponses, France compétences, 18 p., 17 mai 2021
- [Accéder à l'apprentissage après la 3^{ème} : quels profils, quelles démarches ?](#)
Darès analyses n°30, mai 2021
- [FAQ plan de relance Alternance, #Ijeunelsolution](#)
Dossier du ministère du travail, 25 septembre 2020, mis à jour 6 avril 2021
- [Tableau de bord du Plan de relance](#)
Ministère de l'économie des finances et de la relance, avril 2021
Nombre de contrats d'apprentissage ayant bénéficié de l'aide exceptionnelle
- [Six mois après leur sortie en 2019 du système éducatif, 62 % des apprentis de niveau CAP à BTS sont en emploi salarié](#)
Note d'information de la DEPP, n°21-07, février 2021
- [Les chiffres de l'apprentissage en 2020 : des emplois pour les jeunes, des compétences pour les entreprises](#)
Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion, janvier 2021, 8 p.
- [Dispositif 6 mois sans contrat : mode d'emploi pour les CFA](#)
Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion, 17 p. 6 novembre 2020
- [Plan un jeune, une solution : dossier](#)
Inffo formation n° 997, 1^{er} au 14 novembre 2020
- [L'apprentissage au 31 décembre 2019](#)
Note d'information de la DEPP, n°20-27, septembre 2020
- [L'apprentissage en 2019](#)
Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion, 28 p. 4 février 2020
- [L'obtention du diplôme demeure déterminante dans l'insertion des apprentis](#)
Note d'information de la DEPP, n°20-03, janvier 2020

- [Rémunération des apprentis : Questions-réponses](#)
DGEFP, août 2019, 4 p.
- [Ouvrir votre propre centre de formation d'apprentis \(CFA\)](#)
Kit du ministère du travail, 4 mars 2019
- [Les certifications ouvertes à l'apprentissage](#)
Ministère du travail, mars 2019, 7 p.
- [Textes d'application publiés de la loi Avenir professionnel](#)
Apprentissage : contrat, taxe, CFA, organisme de formation, entreprises, jeunes
- [Réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage : dossier](#)
Droit social n°12, décembre 2018

Pour des références bibliographiques complémentaires le [portail documentaire](#) de Centre Inffo propose des dossiers thématiques sur l'apprentissage, la formation et l'orientation professionnelles.

avec Centre Inffo

faites le plein de compétences

JUILLET, SEPTEMBRE, OCTOBRE 2021
SESSIONS DE FORMATION À DISTANCE ET EN PRÉSENTIEL

Construire le nouveau Business Model
de son offre de services **JUILLET** **OCTOBRE**

Cartographier la nouvelle ingénierie
financière en formation **JUILLET** **SEPTEMBRE** **OCTOBRE**

Se préparer à la certification Qualiopi : mise
en conformité, organisation et stratégie
JUILLET **SEPTEMBRE**

Choisir un outil de gestion de la formation
adapté à ses besoins et à son marché
SEPTEMBRE

Développer les ventes de son organisme de
formation grâce au marketing **SEPTEMBRE**

Être à jour de la réglementation de la
formation et de l'apprentissage en 2021
SEPTEMBRE

Fest-FOAD : sécuriser la formation en
situation de travail et/ou à distance
SEPTEMBRE

Formateur Afest : mettre en place
une formation en situation de travail au sein
de son entreprise **SEPTEMBRE**

Maîtriser le cadre juridique, administratif
et financier de l'apprentissage **SEPTEMBRE**

Maîtriser le contrat d'apprentissage :
conclusion, dépôt, financements...
SEPTEMBRE

Prestataire de formation : accompagner
la mise en œuvre d'Afest en entreprise
SEPTEMBRE

Produire une vidéoformation avec
Powerpoint **SEPTEMBRE**

Sécuriser le recours aux formateurs : contrat
de travail, sous-traitance, portage salarial...
SEPTEMBRE

Financer la formation des salariés
en intégrant les leviers du plan de relance
SEPTEMBRE **OCTOBRE**

Se repérer dans la formation professionnelle :
acteurs et mesures **SEPTEMBRE** **OCTOBRE**

Adapter son organisme de formation ou
son CFA à la nouvelle réglementation : de la
déclaration d'activité à la certification qualité
OCTOBRE

Enregistrer une certification au Répertoire
national des certifications professionnelles
(RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS)
OCTOBRE

Maîtriser le nouveau compte personnel
de formation : marché, abondements, CGU
OCTOBRE

Les stratégies efficaces d'apprentissage,
vues par les sciences cognitives **OCTOBRE**

Au service de votre stratégie, des parcours pédagogiques adaptés à vos enjeux
pour renforcer votre maîtrise de la réglementation et vos compétences en ingénierie.
Retrouvez les sessions nouvelles qui déclinent l'actualité

centre-info.fr/formations

INSCRIPTION

contact.formation@centre-info.fr
Tél. : 01 55 93 91 83
boutique.centre-info.fr





Centre Inffo propose aux professionnels de l'orientation, de l'apprentissage et de la formation professionnelle, une expertise en droit et ingénierie, une offre de formation et une information sur-mesure et spécialisée. Il réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et anime les débats des professionnels.

Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, Centre Inffo est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Fort d'une équipe de 75 collaborateurs, Centre Inffo s'engage à apporter à ses clients publics et privés une expertise actualisée et une méthodologie éprouvée au service de leurs enjeux et projets.

4, avenue du Stade-de-France
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex

Tél. : 01 55 93 91 91
Fax : 01 55 93 17 25
www.centre-inffo.fr



ISBN : 978-2-84821-314-9

**VISITEZ LA GRANDE
BIBLIOTHÈQUE
DE LA FORMATION SUR**
ressources-de-la-formation.fr

Le portail documentaire de Centre Inffo

En accès libre, toutes les productions documentaires de Centre Inffo et plus de 55 000 références d'ouvrages, de rapports et de revues