

## La réforme de la formation professionnelle

Création : 08/2022

Mise à jour : 11/2022

Temps de lecture : 131 mins

La réforme de la formation professionnelle, dite "loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel", a été promulguée le 5 septembre 2018.

Elle comporte trois volets : la formation pour l'ouverture à tous de nouveaux droits, l'apprentissage pour refonder le dispositif, l'assurance chômage pour renforcer la sécurité professionnelle.

## Les acteurs de la formation professionnelle

Des nouveaux opérateurs issus de cette Réforme

France Compétences 7 mins

Les opérateurs de compétences 7 mins

Transitions Pro 2 mins

## L'apprentissage

Volet apprentissage de la réforme de la formation professionnelle

La réforme de l'apprentissage 2 mins

Les apprentis 19 mins

Les CFA 16 mins

Les entreprises 11 mins

Le financement de l'apprentissage 8 mins

## Les dispositifs de formation

Ce qui change avec la Réforme

Contrat de professionnalisation et ProA 3 mins

Le Compte Personnel de Formation - CPF 17 mins

Le Conseil en Évolution Professionnelle - CEP 4 mins

La VAE et le bilan de compétences 3 mins

L'action de formation et la qualité de la formation 7 mins

L'orientation 5 mins

## Entreprises et assurance chômage

Impact pour les entreprises et les demandeurs d'emploi

La réforme pour les entreprises 6 mins

L'assurance chômage 14 mins

# France Compétences

La réforme comporte une évolution de la gouvernance comprenant en premier lieu la création d'une agence France Compétences en remplacement de trois anciennes instances du Cnefop, du Copanef et du FPSPP.

Créée au 1er janvier 2019, par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, France compétences est une institution nationale publique, dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

## La composition

Instance quadripartite, France compétences est administrée par un conseil d'administration de 15 membres, dont le président, Jérôme Tixier, a été nommé par un [décret du 16 janvier](#). Elle est dirigée par Stéphane Lardy nommé directeur général, par le [décret du 26 février 2019](#), à compter du 1er mars 2019.

Le conseil d'administration, dont les membres ont été nommés par un [arrêté du 11 janvier](#), comprend cinq collèges de représentants :

- de l'État,
- des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel,
- de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel,
- de représentants des régions,
- de personnalités qualifiées.

Sa composition, son organisation et son fonctionnement ont été définis par le [décret n° 2018-1331](#) du 28 décembre 2018.

France compétences regroupe les précédentes activités du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), du Comité paritaire national de l'emploi et de la formation professionnelle (Copanef), du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et de la Commission Nationale des certifications Professionnelles (CNCP).

## Textes d'application

[Décret du 16 janvier 2019](#) Nomination du président du conseil d'administration de France Compétences

[Décret du 26 février 2019](#) Nomination du directeur général de France compétences

[Arrêté du 11 janvier 2019](#) Nomination du conseil d'administration de France compétences

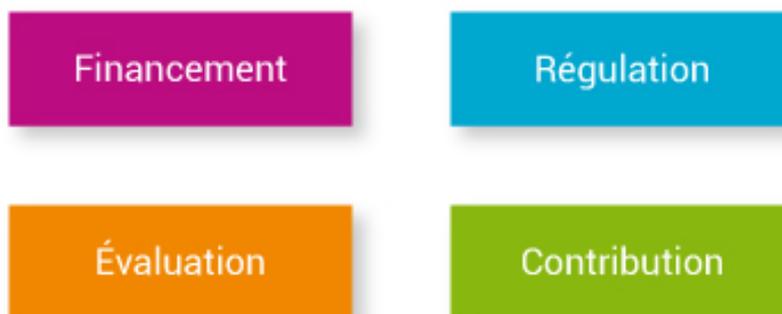
[Décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018](#) Organisation et fonctionnement de France compétences

[Décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018](#) Commission de la certification professionnelle

## Les missions

France compétences a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

### Les 4 missions de France compétences



### Elle assure la répartition et le versement des fonds de la formation professionnelle :

- à la Caisse des dépôts et consignations, pour le financement du CPF,
- à l'État, pour la formation des demandeurs d'emploi,
- aux opérateurs de compétences, pour l'aide au développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés et pour le financement de l'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation et pro A),
- aux futures CPIR pour le financement du CPF de transition,
- aux futurs opérateurs CEP à destination des salariés,
- aux régions, pour le financement des centres de formation d'apprentis, selon le [décret n° 2020-1476 du 30 novembre 2020](#) pris en Conseil d'État, après concertation avec les régions.

Deux types d'intervention auprès des CFA sont possibles pour les régions, justifiées par des

besoins d'aménagement du territoire et de développement économique :

- le versement de subventions pour couvrir les dépenses d'investissement,
- la majoration des coûts-contrats pour couvrir les dépenses de fonctionnement.

Ces interventions correspondent à deux enveloppes : une enveloppe d'investissement et une enveloppe de fonctionnement, également appelée fonds de soutien.

Le versement de ces fonds aux régions par France compétences doit intervenir avant le 1er juin de chaque année.

Pour 2020, il devait intervenir avant le 30 novembre.

Deux arrêtés, publiés au Journal officiel du 6 décembre 2020, fixent la répartition de ces enveloppes par région.

### Versement des fonds de la formation professionnelle



Dans l'objectif de rétablir l'équilibre financier du système de la formation, le décret du 29 décembre 2020 vient de modifier les taux encadrant la répartition des fonds pour 2021 en instaurant un principe d'utilisation dynamique des enveloppes financières par France compétences en fonction des besoins.

Les taux d'affectation des fonds s'inscriront dans les nouvelles fourchettes suivantes :

- de 5% à 35% à la Caisse des dépôts (CDC) pour le financement du CPF (au lieu de

10% à 20%),

- de 4% à 30% aux opérateurs de compétences (Opco) pour le développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (au lieu de 8% à 13%),
- de 3% à 25% aux associations Transitions pro pour les Projets de Transition Professionnelle (au lieu de 5% à 10%),
- de 0,5% à 6% aux opérateurs régionaux du CEP des actifs en emploi (au lieu de 1% à 3%),
- de 55% et 83% pour le financement de l'alternance (au lieu de 64% et 72%), et versée aux OPCO pour financer l'alternance, aux Régions pour le financement de dépenses de fonctionnement et d'investissement des CFA et à l'ASP pour l'aide au permis de conduire des apprentis.

### **Textes d'application**

[Décret n° 2019-631 du 24 juin 2019](#) Conditions de restitution de la CDC à France compétences de l'utilisation des ressources liées au CPF

[Arrêté du 21 octobre 2019](#) Montant du fonds de soutien pour le financement des contrats d'apprentissage

[Décret n° 2020-1476 du 30 novembre 2020](#) Versements de France compétences aux régions pour le financement des CFA

[Arrêté du 2 décembre 2020](#) Montant et répartition de l'enveloppe investissement pour 2020

[Arrêté du 2 décembre 2020](#) Répartition du fonds de soutien à l'apprentissage aux régions pour 2020

[Décret n° 2020-1739 du 29 décembre 2020](#) Recouvrement et répartition des contributions dédiées au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle 2021

### **Elle est chargée de la régulation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage en :**

- collectant les informations obligatoires des prestataires subventionnés et en publiant les indicateurs des actions réalisées,
- diffusant annuellement un bilan de l'usage des fonds de la formation professionnelle et du CEP. Les centres de formation d'apprentis auront l'obligation de lui transmettre tout élément relatif à la détermination de leurs coûts.

### **Elle contribue au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation dispensées, notamment par :**

- l'établissement du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (ex Inventaire). A cet effet, la nouvelle Commission de la certification professionnelle a été créée par le [décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018](#) qui organise son fonctionnement et ses missions.

France compétences a également ouvert sur son site un [espace dédié à la certification professionnelle](#) permettant de s'informer, de déposer un dossier ou encore de rechercher une certification inscrite au RNCP ou au Répertoire spécifique.

- l'émission d'un avis sur le référentiel national de qualité des actions de formation,
- le suivi de la mise en œuvre des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP).

**France compétences est également chargée d'émettre des recommandations sur divers sujets ayant trait à la formation professionnelle et à l'apprentissage ainsi qu'à leur articulation avec l'emploi.**

Elle doit par ailleurs mettre en œuvre toutes autres actions en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage qui lui sont confiées par l'État, les régions, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le niveau régional de France compétences fait partie des sujets qui restent à traiter. Les discussions portent sur un organisme calqué sur l'actuel Crefop, qui serait « un lieu de discussion et de stratégie ».

France Compétences a lancé, le 17 janvier 2019, [un site d'informations](#) qui présente :

- ses différentes missions,
- les priorités du 1er semestre 2019,
- son organisation quadripartite,
- et propose un suivi de l'actualité, des ressources, ainsi qu'un formulaire de contact.

## Les opérateurs de compétences

La seconde évolution de la gouvernance dans la réforme est la transformation des OPCA en opérateurs de compétences par filières.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 transforme profondément le rôle et les missions des OPCA pour en faire des opérateurs, au service des nouveaux besoins en compétences, pour les entreprises et les salariés.

Elle établit un changement de périmètre et de missions. Les opérateurs de compétences devaient s'organiser autour de filières économiques pour le 31 décembre 2018, réduisant leur nombre à une dizaine comme préconisé par [le rapport de René Bagorski et Jean-Marie Marx](#) rendu, à la ministre du Travail, le 6 septembre 2018.

Au 1er janvier 2019, l'ensemble des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) sont devenus des opérateurs de compétences, en attente des agréments de l'État au 1er avril 2019, désignant les nouveaux opérateurs de rattachement.

Ces agréments ont été réalisés selon la procédure établie par la [note de cadrage](#) du ministère du Travail et le [décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018](#) qui détermine également le nouveau fonctionnement des opérateurs de compétences.

Les agréments du 29 mars 2019 publiés au JO du 31 mars 2019 désignent les 11 opérateurs de compétences qui regroupent 329 branches professionnelles :

- AFDAS : culture, médias, loisirs, sport
- ATLAS : services financiers et conseil
- Cohésion sociale : services de la cohésion sociale
- AKTO - entreprises à forte intensité de main d'œuvre (interservices)
- OCAPIAT : agriculture, territoire, secteur alimentaire et activités maritimes - hors exploitation du bois et scieries agricoles
- 2i (interindustriel)
- Construction : BTP
- Opco Mobilités (interbranches de la mobilité des personnes et des marchandises)
- Entreprises de proximité : artisanat, commerce de proximité et professions libérales
- Santé : santé, services de santé
- Opcommerce (hors commerces de gros)

Afin de pouvoir déterminer de quel Opco dépend une entreprise, le ministère du Travail a mis en ligne un [tableau de correspondance](#) entre les numéros identifiants des conventions collectives des entreprises (IDCC) et les Opco.

Ce tableau Excel comporte quatre colonnes : les codes IDCC, les opérateurs de compétences

correspondants, les libellés des conventions collectives, et les éventuelles observations (précisions de dates d'arrêt).

Il suffit de connaître le code IDCC de l'entreprise pour retrouver son Opco.

[Liste des OPCO – coordonnées et ventilations des conventions collectives par branches](#)

Par ailleurs, le GIE D2OF (groupement des 11 Opérateurs de compétences - Opco) a mis en ligne un nouvel outil intitulé [Transopco](#) afin d'aider les entreprises engagées dans une démarche de Transitions collectives à identifier leurs OPCO à partir de leur numéro Siret.

Les opérateurs de compétences perdent la gestion de la collecte des fonds, confiée à l'Urssaf et à la MSA, pour se consacrer sur les services aux branches et aux petites entreprises.

Cependant, ils restent habilités à collecter les contributions conventionnelles décidées par des branches professionnelles ainsi que les contributions volontaires des entreprises. Ils pourront également gérer la collecte des travailleurs indépendants (hors part affectée au compte personnel de formation).

### Textes d'application

[Décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018](#) Agrément et fonctionnement des opérateurs de compétences

[Décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018](#) Modalités de prise en charge des dépenses

[Arrêté du 21 décembre 2018](#) Pièces nécessaires au contrôle de service fait

Arrêtés d'agrément du 29 mars 2019 des 11 opérateurs de compétences

[AFDAS](#) Secteurs de la culture, des médias, des loisirs et de la communication, 45 branches professionnelles

[ATLAS](#) Services financiers et conseil aux entreprises, 18 branches professionnelles

[Cohésion sociale](#) 27 branches professionnelles

[AKTO - entreprises à forte intensité de main d'œuvre](#) 32 branches professionnelles

[OCAPIAT](#) Agriculture et transformation alimentaire, 49 branches professionnelles

[2i](#) Industries, 44 branches professionnelles

[Construction](#) 9 branches professionnelles

[Opco Mobilités](#) Transports, services de l'automobile et mobilité, 22 branches professionnelles

[Entreprises de proximité](#) 54 branches professionnelles

[Santé](#) 8 branches professionnelles

[Opcommerce](#) Commerce et distribution, 21 branches professionnelles

## Les missions

Les OPCO ont pour missions :

- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation,
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et des actions de reconversion et de promotion par alternance (Pro-A) remplaçant la période de professionnalisation. Les modalités 2020 de financement des contrats d'apprentissage par les opérateurs de compétences ont été précisées par le [décret n° 2019-1326 du 10 décembre 2019](#) ainsi que les modalités de transmission et de financement de ces contrats. Les Opérateurs de compétences prennent en charge les contrats d'apprentissage en se référant au niveau fixé par les branches ou sur la base d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives employeurs et salariés. Les CFA peuvent identifier l'Opco correspondant à chaque contrat d'apprentissage, en saisissant le numéro de SIRET de l'employeur sur la [plateforme CFA Dock](#).

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu le versement, par France compétences, d'une dotation aux opérateurs de compétences lorsque leurs fonds affectés au financement de l'alternance sont insuffisants.

Selon l'[arrêté du 23 mai 2019](#), publié au Journal officiel le 2 juillet 2019, la part de cette dotation affectée aux contrats de professionnalisation et aux reconversions ou promotions par alternance est plafonnée respectivement à :

0. 6 000 euros pour les contrats de professionnalisation, ce montant pouvant être majoré à 8 000 euros pour les contrats à destination des publics prioritaires (personnes de 16 à 25 ans sans diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, demandeurs d'emploi de plus d'un an, bénéficiaires des minima sociaux) ou ceux conclus avec des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ),
  0. 3 000 euros pour les reconversions ou Promotions par Alternance.
- d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de

certification,

- d'assurer un service de proximité au bénéfice des petites et moyennes entreprises (moins de 50 salariés), permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle, d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'assurer une prise en charge des actions réalisées dans le cadre de leur plan de développement des compétences, selon les modalités de prise en charge des dépenses du [décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018](#) et du contrôle de service fait de l'[arrêté du 21 décembre 2018](#),
- de promouvoir les modalités de formation des actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle.

Les 11 opérateurs de compétences ont signé une convention d'objectifs et de moyens avec l'État et devront lui délivrer des résultats.

### Les 3 missions des opérateurs de compétences

Appui aux  
branches

Service et  
financement aux  
TPE-PME

Financement de  
l'alternance

#### Textes d'application

[Arrêté du 23 mai 2019](#) Plafonds de la péréquation interbranches pour les contrats de professionnalisation et la Pro-A

[Décret n° 2019-1326 du 10 décembre 2019](#) Modalités 2020 de financement des contrats d'apprentissage par les opérateurs de compétences et répartition des fonds par France compétences

## Transitions Pro

La troisième évolution de la gouvernance dans la réforme est la création de nouvelles instances régionales : les commissions paritaires interprofessionnelles régionales chargées du CPF de transition professionnelle.

La loi crée des nouvelles commissions paritaires interprofessionnelles dans chaque région, agréées par l'État, pour prendre en charge le « CPF de transition professionnelle » qui remplace désormais le CIF. Elles sont mises en place depuis le 1er janvier 2020 et sont nommées associations Transitions Pro.

L'association Transitions Pro est composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Elle est dotée de la personnalité morale.

Elle a comme missions :

- d'attester du caractère réel et sérieux du projet de transition des salariés et des démissionnaires. L'[arrêté du 30 janvier 2019](#) décrit la composition du dossier de demande.
- de prendre en charge financièrement le projet de transition professionnelle et la rémunération pour les salariés. L'organisation, le fonctionnement et les modalités de financement du projet de transition professionnelle sont posées par le [décret n° 2018-1339 du 28 décembre 2018](#).
- de suivre la mise en œuvre du CEP sur le territoire régional.

Un [décret du 23 décembre 2019](#) a précisé les missions des associations Transitions Pro concernant les modalités de versement de la rémunération dans le cadre d'un projet de transition professionnelle et différentes missions dont celles relatives à la certification du socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Ainsi à compter du 1er mars 2020, les associations Transitions Pro organiseront dans leur région respective :

- des actions d'information sur la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles,
- des sessions de validation de cette certification.

Cette mission est ajoutée à celles déjà prévues par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et inscrites à l'article [D.6323-20-4](#) du code du travail.

## Les 3 missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales

Financement du  
CPF de transition

Évaluation du  
projet de transition

Mise en oeuvre  
du CEP régional

Elles sont soumises au contrôle économique et financier de l'État.

Les Fongecif ont assuré jusqu'au 31 décembre 2019 les missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales dans l'attente de la mise en place opérationnelle de ces dernières.

### Textes d'application

[Arrêté du 30 janvier 2019](#) Composition du dossier de demande

[Décret n° 2018-1339 du 28 décembre 2018](#) Organisation, fonctionnement et modalités de financement du projet de transition professionnelle

[Arrêté du 26 juin 2019](#) Composition du dossier de demande d'agrément des commissions paritaires interprofessionnelles régionales

[Arrêté du 7 août 2019](#) Plafond des frais de gestion

[Décret n° 2019-1119 du 31 octobre 2019](#) Sort des disponibilités excédentaires en fin d'année

[Arrêté du 16 décembre 2019](#) Publication des arrêtés d'agrément des associations Transitions Pro pour les Hauts-de-France

[Décret n° 2019-1439 du 23 décembre 2019](#) Modalités de versement de la rémunération d'un projet de transition professionnelle (entreprises de moins de 50 salariés), missions des CPIR dont CléA et suppression du BIAF

[Décret n° 2019-1492 du 27 décembre 2019](#) Mise en œuvre par France compétences du SI national commun aux CPIR

[Décret n° 2019-1549 du 30 décembre 2019](#) Prise en charge du projet de transition professionnelle des intermittents du spectacle et des salariés intérimaires

## La réforme de l'apprentissage

Le Président de la République a promulgué le mercredi 5 septembre la loi n° 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Une cinquantaine de textes ont été publiés au 31 décembre 2018, dont 9 décrets concernent directement l'apprentissage. Les modalités de rémunération des apprentis, les modalités de ruptures des contrats, l'aide au permis de conduire, l'aide aux employeurs et le contrôle pédagogique des formations se voient ainsi précisés.

Cette nouvelle réforme impacte en profondeur les différents acteurs de l'apprentissage. Financeurs, centres de formations d'apprentis, partenaires sociaux verront ainsi leur prérogatives fortement évoluées. Les apprentis ne sont pas en reste, les modalités d'orientation et leurs conditions de formation sont également redéfinies.

## Les apprentis

Côté apprentis, au programme de la réforme : report de la limite d'âge, revalorisation de la rémunération et aide au permis de conduire.

### Report de la limite d'âge

Autrefois limité aux jeunes âgés de 16 à 24 ans, l'âge limite d'inscription en apprentissage est reporté à 29 ans révolus. Le Gouvernement remettra un rapport au Parlement avant le 31 décembre 2021 afin d'étudier l'opportunité d'ouvrir l'apprentissage, sans limite d'âge, aux bénéficiaires du RSA dans les formations des métiers et secteurs en tension.

### Limite d'âge en cas de prolongation suite à l'échec d'un examen

En cas d'échec à un examen, le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 autorise depuis le 1er avril 2020, un apprenti à prolonger son contrat pour une durée d'un an via :

- une prorogation de son contrat,
- ou en signant un contrat d'apprentissage auprès d'un nouvel employeur.

Dans ce cas, la limite d'âge des 29 ans révolus ne s'applique pas.

### Report de la limite d'âge à 35 ans

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 porte la limite d'âge de signature d'un contrat d'apprentissage à 35 ans, dans deux nouveaux cas :

- lorsque le nouveau contrat d'apprentissage se fait à la suite d'un précédent et en vue d'obtenir un diplôme supérieur à celui précédemment visé,
- si le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, ou encore suite à l'inaptitude physique et temporaire de l'apprenti).

### Textes d'application

[Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018](#) Rémunération des apprentis

[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) Report de la limite d'âge

## Rémunération des apprentis

Le décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018, précise les nouvelles modalités de rémunération des apprentis.

Âge de l'apprenti	Salaires minimum perçus	Année d'exécution du contrat
de 16 à 17 ans	27% du Smic	1ère année
	39% du Smic	2ème année
	55% du Smic	3ème année
de 18 à 20 ans	43% du Smic	1ère année
	51% du Smic	2ème année
	67% du Smic	3ème année
de 21 à 25 ans	53 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	1ère année
	61 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	2ème année
	78 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	3ème année
26 ans et plus	100 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	durée d'exécution du contrat d'apprentissage

### Particularités

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération sera alors, à minima, égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année, sauf si la rémunération prévue dans la section de son âge est plus favorable.

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération sera alors, à minima, égale à celle qu'il aurait pu prétendre lors de la dernière année d'exécution de son précédent contrat, sauf si la rémunération prévue dans la section de son âge est plus favorable.

Ces dispositions sont applicables aux contrats conclus après le 1er janvier 2019.

Les apprentis âgés de 16 à 20 ans en CAP Bac Pro bénéficieront d'une augmentation de 30 € net par mois.

### **Textes d'application**

[Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018](#) Rémunération des apprentis

## **Temps de travail**

Possibilité d'accroître le temps de travail par dérogation, pour les apprentis majeurs et mineurs : + 2h par jour maximum et jusqu'à 40h par semaine.

## **"Troisième prépa-métiers"**

Au cours de leur dernière année de scolarité au collège, les jeunes volontaires pourront suivre une « troisième prépa-métiers ». Durant cette année, ils poursuivront l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences, tout en bénéficiant d'actions leur permettant de découvrir des métiers, notamment par le biais de périodes d'immersion en milieu professionnel, ou dans des Centres de Formation d'Apprentis.

## **Aide au permis de conduire**

Cette aide est d'un montant de 500 euros. Elle est incessible et est versée une seule fois. Elle peut être cumulée avec d'autres aides, comme les prestations sociales. Elle ne rentre cependant pas en compte dans le calcul des plafonds de ressources du foyer fiscal.

Conditions :

- être âgé d'au moins 18 ans,
- disposer d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution,
- être inscrit dans la préparation aux épreuves du permis de conduire de catégorie B.

Afin de bénéficier de cette aide, l'apprenti doit transmettre à son CFA un dossier de demande avec les éléments suivants :

- une copie recto-verso de sa carte d'identité,
- un formulaire de demande d'aide signé,
- une copie de la facture fournie par l'auto-école.

Le CFA vérifie les documents et verse à l'apprenti (ou au cas échéant à l'école de conduite)

l'aide de 500 euros. Le CFA adresse ensuite à l'Agence de service et de paiement (ASP) une demande de remboursement. Une convention peut-être conclue entre le CFA et l'ASP.

[Télécharger le formulaire de demande](#)

### **Textes d'application**

[Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019](#) Aide au financement du permis de conduire

## **Aide d'hébergement et de restauration des apprentis**

L'Opco peut sous certaines conditions prendre en charge les frais de restauration et d'hébergement des apprentis (cf. Arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail), soit 6 euros par nuitée et 3 euros par repas.

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que ces montants seront toujours déterminés par le ministre en charge de la Formation professionnelle. En revanche ils ne sont plus désignés comme « montants maximums ».

### **Textes d'application**

[Arrêté du 30 juillet 2019](#) Frais annexes à la formation des apprentis

[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) Déplafonnement des montants des aides d'hébergement et de restauration des apprentis

## **Sécurisation des parcours**

En cas de rupture de contrat d'apprentissage, le jeune pourra prolonger sa formation au sein de son CFA pendant 6 mois.

Les jeunes qui souhaiteraient s'orienter vers l'apprentissage, mais qui ne disposeraient pas des connaissances et des compétences requises, auraient accès à des prépa-apprentissage : elles devraient permettre de suivre une remise à niveau en savoir de base et savoir être et seraient financées par le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).

Dans le cadre du plan de relance et afin de lutter contre les effets de la crise sanitaire de la Covid-19, le gouvernement a instauré une dérogation exceptionnelle permettant à tout jeune âgé de 16 à 29 ans révolus d'intégrer durant 6 mois une formation en apprentissage sans

avoir été engagé par un employeur. Cette dérogation concerne les formations qui débutent entre le 1er août 2020 et le 31 décembre 2020.

Côté finance, la prise en charge de l'apprenti est effectuée par l'Opco EP. Le CFA fourni dans les 5 jours suivants le début de la formation de l'apprenti, toutes les informations relatives au CFA et au jeune concerné, via la plateforme : <https://www.opcoep.fr/>

Deux cas de figure sont identifiés :

- Si l'apprenti trouve un employeur dans les trois premiers mois de la formation, il revient à l'Opco de l'employeur de prendre en charge la formation (selon les niveaux de prise en charge définis par la branche).
- Si l'apprenti trouve un employeur entre le quatrième et le sixième mois de formation en CFA, l'Opco EP se charge de prendre en charge financièrement le 1er trimestre de formation en CFA (pour un montant de 500 euros par mois). Le nouvel opérateur de compétences de l'employeur prendra à sa charge la suite de la formation.

Le ministère du Travail, a publié un [guide à l'attention des CFA](#). Ce document détaille les conditions et les modalités de prise en charge financière du jeune à différentes étapes de son parcours :

- lorsque ce dernier entre dans le dispositif ( du 1er au 27ème jour),
- dans la situation où le jeune abandonne la formation au cours des 3 premiers mois,
- lorsqu'un contrat est signé dans les 3 premiers mois,
- lorsqu'un jeune abandonne la formation dans les 3 derniers mois,
- lorsqu'aucun contrat n'est signé dans les 3 derniers mois,
- et dernier cas de figure, lorsqu'un contrat est signé dans les 3 derniers mois ».

## Textes d'application

[Décret n° 2020-1086 du 24 août 2020](#) Prise en charge financière de la période de formation en CFA des apprentis en recherche de contrat d'apprentissage

[Arrêté du 29 septembre 2020](#) Désignation de l'Opco EP, comme Opco de référence se chargeant de la prise en charge des apprentis en attente de contrat

## Emploi

La nouvelle **limite de travail hebdomadaire serait fixée à 40 heures** contre 35 actuellement. Un projet de décret liste les activités qui seront susceptibles d'être concernées par cette dérogation. Il s'agit des « activités réalisées sur des chantiers du bâtiment et des travaux publics et des activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers ». En contrepartie des compensations spécifiques, comme des périodes

de repos seront attribuées.

Les entreprises auraient la possibilité d'embaucher des apprentis à tout moment de l'année (hors cycle scolaire).

## Rupture du contrat

Le **passage obligatoire devant les prud'hommes** en cas de rupture du contrat d'apprentissage **serait supprimé**.

Causes pouvant entraîner la rupture du contrat d'apprentissage :

- faute grave de l'apprenti,
- inaptitude « constatée par le médecin du travail »,
- exclusion définitive de l'apprenti de son CFA.

Il est prévu qu'un apprenti, dont le contrat est rompu, puisse rester dans son CFA les 6 mois suivants (contre 3 actuellement).

Par ailleurs, l'ordonnance du 21 août 2019 précise que le jeune en cas de rupture de contrat « bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle ».

### Textes d'application

[Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) Cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi Avenir professionnel

## Rupture à l'initiative de l'apprenti

L'apprenti peut, de sa propre initiative, demander la rupture du contrat d'apprentissage, sous réserve que ce dernier ait :

- effectué 45 jours de contrats consécutifs ou non au sein de l'entreprise,
- sollicité un médiateur désigné par les chambres consulaires,
- respecté un délai de 5 jours calendaires entre la saisine du médiateur et le fait d'informer son employeur de la rupture du contrat,
- respecté un délai de 7 jours calendaires entre l'information de l'employeur et la date effective de la rupture du contrat.

Ces dispositions sont applicables aux contrats conclus après le 1er janvier 2019.

Dans le secteur public, dont le personnel ne dépend pas du droit privé, un médiateur est

désigné pour tenter de résoudre les différends entre l'apprenti et son employeur. Cette fonction peut également être confiée au service ressources humaines dont dépend l'apprenti.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise les modalités de rupture du contrat d'apprentissage. Auparavant, l'apprenti souhaitant rompre son contrat devait prévenir son employeur par écrit au moins deux mois avant la fin de son contrat, ce délai est réduit dorénavant à un mois.

La rupture doit également être « notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'organisme chargé du dépôt du contrat ».

L'apprenti pourra après la rupture du contrat rester six mois en formation. Cette disposition lui permettra de signer un nouveau contrat. Dans ce cas, la durée minimale du contrat d'apprentissage (entre 6 mois et 3 ans) et la durée minimale de formation en centre de formation d'apprentis (25 % de la durée totale du contrat) sont abrogées.

### **Textes d'application**

[Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018](#) Rupture du contrat d'apprentissage

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

## **Expérimentations**

La visite médicale d'embauche, ou visite d'information et de prévention des apprentis, peut dorénavant être effectuée par un médecin de ville, si le médecin du travail n'est pas disponible. Cette expérimentation aura lieu jusqu'au 31 décembre 2021.

La circulaire de la Direction générale du travail du 21 octobre 2019 vient en préciser les modalités.

Pour une durée de 3 ans après la promulgation de la loi, un apprenti pourra conclure un contrat d'apprentissage auprès d'un groupement d'employeurs. La formation pratique pourra être dispensée chez ces 3 membres. La tutelle de l'apprenti sera assurée par une personne appartenant à ce même groupement.

A partir du 1er janvier 2020 et pour une durée de 3 ans, des actions de formation par apprentissage pourront être mises en œuvre à titre expérimental dans des établissements pénitentiaires.

### **Textes d'application**

[Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018](#) Expérimentation visite médicale des apprentis

## **Durée et dépôt du contrat d'apprentissage**

La durée minimum du contrat d'apprentissage passe de 12 à 6 mois. Elle peut également être réduite en tenant compte des compétences déjà acquises de l'apprenti par le biais d'une convention établie entre ce dernier, le CFA et l'employeur.

L'ordonnance du 21 août 2019 introduit la possibilité « d'adapter la durée du contrat d'apprentissage afin qu'elle puisse être supérieure à celle du cycle de formation ». Ce complément vise à « mieux tenir compte du parcours du jeune, comme par exemple de l'intégration d'apprentis au sein du service national universel ».

A partir du 1er janvier 2020, le contrat d'apprentissage sera transmis à l'opérateur de compétences (OPCO). L'OPCO se chargera ensuite de déposer le contrat sur le système d'information.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 apporte des informations complémentaires relatives à la durée des contrats. « La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être réduite ou allongée par convention (...) après évaluation par le centre de formation d'apprentis du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises ». Toutefois, « la convention ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à six mois ou supérieure à trois ans ».

Un modèle de convention tripartite sera précisé par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Il n'est plus nécessaire qu'elle soit annexée au contrat d'apprentissage, comme il l'était envisagé.

Cette convention ne sera pas nécessaire dans trois situations :

- en cas de prolongation suite à un échec à l'examen,
- pour les apprentis en situation de handicap,
- ainsi que pour les sportifs de haut niveau.

Des dispositions sont également prévues pour les apprentis en situation de handicap (cf. onglet CFA, chapitre « Handicap et CFA »).

## **Situations dérogatoires entraînant une diminution de la durée minimale du contrat d'apprentissage**

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 indique que la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure à la durée minimale convenue légalement pour le cycle de formation.

Cela peut-être le cas :

- selon le niveau initial de compétences acquises par l'apprenti,
- suite à une période de mobilité effectuée à l'étranger,
- lors d'un volontariat militaire ou d'une activité militaire réalisée dans le cadre de la réserve opérationnelle,
- dans le cadre d'un service civique,
- ou lors d'un engagement en qualité de sapeur-pompier volontaire.

Ces dispositions doivent être mentionnées par la contractualisation d'une convention tripartite (conclue entre l'employeur, le CFA et l'apprenti ou son représentant légal). La convention est alors annexée au contrat d'apprentissage.

Autre cas de figure : la durée du contrat peut être inférieure au cycle de formation si l'apprenti a débuté la formation en apprentissage sans avoir trouvé au préalable un employeur. Il est en effet possible pour l'apprenti d'intégrer le CFA durant 3 mois au maximum avant de conclure un contrat d'apprentissage. La durée du contrat est alors réduite du nombre de mois passés en CFA sans employeur.

Troisième et dernier cas de figure possible : la durée du contrat peut être inférieure au cycle de formation si un nouveau contrat d'apprentissage est conclu afin de clore un cycle de formation débuté avec un contrat d'apprentissage précédent.

### **Situations dérogatoires entraînant un accroissement de la durée maximale du contrat d'apprentissage**

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 indique que la durée du contrat d'apprentissage peut également être supérieure à la durée convenue pour le cycle de formation dans plusieurs cas :

- selon le niveau initial de compétences acquises par l'apprenti,
- suite à une période de mobilité effectuée à l'étranger,
- lors d'un volontariat militaire ou d'une activité militaire réalisée dans le cadre de la réserve opérationnelle,
- dans le cadre d'un service civique,
- ou lors d'un engagement en qualité de sapeur-pompier volontaire.

Ces dispositions doivent être mentionnées par l'établissement d'une convention tripartite (conclue entre l'employeur, le CFA et l'apprenti ou son représentant). La convention est alors annexée au contrat d'apprentissage.

Le niveau de rémunération de l'apprenti durant la prolongation sera celui correspondant à la dernière année effectuée avant la prolongation.

---

### **Dispositions spéciales Covid-19**

L'[ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020](#) portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle prévoit que les contrats d'apprentissage dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, puissent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement. Cela pourrait permettre à des apprentis de passer leurs examens s'ils ont dû être reportés ou annulés, suite à la fermeture de leurs centres de formation.

Par ailleurs, la loi Avenir professionnel autorisait qu'un apprenti puisse rester 3 mois dans son centre de formation avant de trouver et de signer un contrat d'apprentissage. Dans le cadre du Covid-19, cette durée est dorénavant portée à 6 mois.

---

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise également que de **nouvelles mentions devront figurer au contrat d'apprentissage** : « le nom du maître d'apprentissage, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée » ; il devra dorénavant indiquer de nouvelles mentions « les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise, l'effectif de l'entreprise, le diplôme ou le titre préparés par l'apprenti, les nom et prénom et la date de naissance du maître d'apprentissage ».

Par ailleurs, l'employeur devra attester « que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétences professionnelles prévues à l'article L.6223-8-1 ».

### Textes d'application

[Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) Cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi Avenir professionnel

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

[Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020](#) Mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) Situations dérogatoires entraînant un accroissement de la durée maximale du contrat ou une diminution de la durée minimale du contrat d'apprentissage

### Mobilité des apprentis

Les apprentis pourront effectuer jusqu'à un an de leur formation à l'étranger et au moins 6 mois en France. Autre nouveauté : des conventions de mise à disposition pourront être établies pour encadrer des périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines.

L'ordonnance du 21 août 2019 ouvre la possibilité aux apprentis d'effectuer une mobilité dans un des états membres de l'Espace économique européen. Il s'agit des pays n'ayant pas intégré l'Union Européennes comme le Liechtenstein, la Norvège, l'Islande et la Suisse. Un jeune se rendant dans ces pays pourrait alors bénéficier de la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise que les Opco devront indiquer le montant de leur prise en charge des frais de mobilité des apprentis à l'étranger et transmettre la convention établie au ministère chargé de la formation professionnelle.

### **Textes d'application**

[Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) Cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi Avenir professionnel

[Arrêté du 30 août 2019](#) Création d'une unité facultative de mobilité et de l'attestation MobilitéPro dans les diplômes du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du brevet des métiers d'art

[Arrêté du 22 janvier 2020](#) Modèle de convention concernant les périodes de mobilité inférieur à 4 semaines

[Arrêté du 22 janvier 2020](#) Modèle de convention concernant les périodes de mobilité longue dans ou hors de l'Union européenne

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

## Les CFA

Un financement en total refonte, de nouvelles obligations et missions pour les CFA.

### Obligations légales et réglementaires

A partir de 2020, **chaque nouveau CFA devrait être déclaré comme organisme de formation.**

Les articles du code du travail sur les organismes de formation s'appliqueraient également aux CFA.

La déclaration d'activité du CFA pourrait être refusée si elle ne mentionne pas expressément dans son objet, l'activité de formation en apprentissage. Les CFA devront transmettre la déclaration d'activité, le bilan pédagogique et financier aux opérateurs de compétences. Ces informations permettront de définir le coût des contrats.

Si un organisme de formation dispense « une activité exercée au titre d'une part de la formation professionnelle continue et d'autre part de l'apprentissage », l'organisme devrait prochainement disposer d'une comptabilité distincte propre à chacune de ces deux activités.

Les députés ont adopté le jeudi 14 juin 2018 un amendement obligeant les CFA à tenir une **comptabilité analytique**, afin de faciliter le suivi de leur budget par les opérateurs de compétences, les régions et par France compétences.

Dans ce sens, en complément de l'[arrêté du 21 juillet 2020](#) fixant les règles de mise en œuvre de cette comptabilité analytique, France compétences publie une [notice sur la remontée des comptes des organismes de formation en apprentissage](#).

Pour cela, les Organismes de Formation en Apprentissage (OFA) doivent s'inscrire sur le site de France compétences, via un lien transmis par mail ou par courrier et créer un compte utilisateur sur la plateforme « Karoussel ». C'est cette dernière qui gèrera le dépôt des comptabilités analytiques des organismes de formation. Après inscription, l'organisme doit « cocher les certifications inscrites au RNCP et ouvertes à l'apprentissage qu'il a délivré en apprentissage en 2020 et pour lesquelles une demande de prise en charge a été effectuée par lui ou un établissement lui appartenant ». L'OFA précisera ensuite pour chaque certification, le nombre d'établissements lui appartenant (soit pour chaque établissement disposant d'un code SIRET et d'une UAI). En cas de sous-traitance, « les établissements sur lesquels la prestation pédagogique est effectuée (...) ne sont pas à comptabiliser en tant qu'établissement ». La saisie des informations génère alors automatiquement un formulaire d'enquête au format Excel. Une colonne est à renseigner pour chaque certification délivrée. Des sous-colonnes permettent d'indiquer le détail de la comptabilité analytique par code

SIERT et UAI. Une fois complété, l'OFA peut déposer le formulaire sur la plateforme « Karoussel ».

**La création d'un CFA sera libre et sans contrôle a priori** ». L'autorisation administrative d'ouverture et de développement est supprimée, dès lors que l'organisme dispose d'une certification. Le CFA peut augmenter ses sections voire en ouvrir d'autres.

Les nouveaux CFA auront l'**obligation de disposer d'une certification Qualité** dès le 1er janvier 2022 pour bénéficier des financements liés à l'alternance. Cette certification devra être délivrée « par un organisme accrédité ou par une instance de labellisation reconnue par France Compétences ». Les établissements d'enseignement supérieur publics (universités) accrédités après évaluation par le Haut Conseil de l'évaluation et de la recherche et de l'enseignement supérieur, ainsi que les établissements d'enseignement supérieur et privés (grandes écoles) évalués par le comité consultatif pour l'enseignement supérieur privé, bénéficieront d'une dérogation.

### **Exceptions :**

- les CFA existants avant la loi du 5 septembre 2018 auront jusqu'au 1er janvier 2022 pour obtenir leur certification.
- Concernant les lycées publics disposant de sections en apprentissage, cette obligation de certification débutera à partir du 1er janvier 2022 (soit un an plus tard que les CFA traditionnels).

Les CFA devront également disposer d'un conseil de perfectionnement et mener des actions spécifiques comme aider les jeunes à trouver un employeur et les accompagner dans la résolution de leurs difficultés matérielles ou sociales.

Concernant le conseil de perfectionnement, le décret du 8 novembre 2019 précise qu'il est obligatoire et doit « être placé auprès du directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage ou son représentant », exception faite, des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles. Le conseil de perfectionnement devra examiner et débattre des « questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du CFA ». Seront abordés : le projet pédagogique, la mobilité, l'organisation des formations, les relations avec les entreprises, les projets d'investissement, les conditions d'accueil et d'accompagnement des apprentis.

Tout organisme de formation pourrait dispenser une formation en apprentissage, à la condition que cette modalité soit distinctement mentionnée dans sa déclaration d'activité. Il devra également déposer une « demande de déclaration d'activité dès la conclusion du premier contrat d'apprentissage ».

Dans un souci de simplification, l'ordonnance du 21 août 2019 exclu l'obligation des CFA d'entreprises de mentionner dans leur statut « l'activité de formation en apprentissage », lorsque celle-ci est effectuée en interne.

Les CFA déjà en activité pourront soit intégrer leur Organisme Gestionnaire (à la condition que ces derniers soit déjà déclarés comme Organisme de Formation (OF) ou qu'ils en fassent la demande), ou bien se déclarer eux-mêmes et indépendamment, comme OF.

## **Organisation de l'apprentissage par convention et création d'UFA dans un autre établissement**

Le décret du 8 novembre 2019 ouvre la possibilité d'organiser l'apprentissage par convention et de faire délivrer la totalité ou une partie de la formation à un établissement de d'enseignement, à un organisme de formation ou à une entreprise, le décret instaure une convention avec un nombre de mentions obligatoires. Cette convention doit également spécifier que « l'entreprise garantit la nature des équipements mis à la disposition des apprentis ainsi que la technologie à laquelle ils ont accès ».

Ce décret précise également les **modalités de création d'un UFA dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat, ou dans un établissement de formation et de recherche**. Pour cela, une convention doit être établie et signée « 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 ». La convention mentionnera les modalités de recrutement, de financement, les effectifs à former, les certifications professionnelles réparées, les moyens matériels et humains mobilisés, le contenu des enseignements ainsi que les modalités d'accompagnement des apprenants.

## **Sous-traitance de certaines missions à des branches consulaires**

Il est dorénavant possible pour les CFA de **confier certaines de leurs missions à des branches consulaires**. Le décret du 8 novembre 2019 encadre cette option. Pour cela les CFA devront établir une convention spécifiant 6 mentions, dont : le nom de la chambre consulaire concernée, les missions confiées, les moyens accordés, les modalités de financement attribuées, les modalités de suivi et de contrôle, ainsi que la durée de la convention.

## **Direction et équipe pédagogique**

Le décret du 8 novembre 2019 précise que le **directeur de CFA** est désormais « garant de la mise en œuvre des missions et obligations du centre de formation d'apprentis ».

Concernant l'équipe pédagogique, une personne condamnée au pénal au titre d'un « manquement à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur » ne pourrait exercer une responsabilité d'enseignement en organisme de formation.

## **Textes d'application**

[Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) Cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi Avenir professionnel

[Décret du 8 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

[Arrêté du 21 juillet 2020](#) détaillant les règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique des CFA

## Formation

Les députés poursuivant l'examen du projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » ont adopté un complément de définition concernant l'action de formation par apprentissage. Cette dernière doit dorénavant « contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaire à l'exercice de la citoyenneté, y compris dans l'utilisation de l'Internet et des services de communication au public en ligne ».

La **définition des campus des métiers** est également intégrée à loi et inscrite dans le code de l'éducation. « Le campus des métiers et des qualifications est un réseau d'établissements d'enseignement secondaire et supérieur, d'organismes de formation, de laboratoires de recherche et de partenaires économiques et associatifs, qui développent des formations initiales et continues, centrées sur un secteur d'activité ».

Chaque CFA pourra adapter le contenu de sa formation aux besoins des entreprises sans autorisation administrative.

Il sera possible d'adapter les contenus de formation selon les acquis des jeunes.

**La durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure à celle du cycle de formation**, afin de prendre en compte les compétences acquises par l'apprenti. Notamment pour celles acquises lors :

- d'une mobilité à l'étranger,
- d'activités militaires effectuées dans la réserve opérationnelle,
- des volontariats militaires,
- des services civiques et des activités de sapeur-pompier volontaire.

L'évaluation des apprentis pourra se faire via le contrôle continu, si l'organisme de formation respecte les modalités définies par l'organisme certificateur.

La durée de formation en CFA ne pourra « être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage sans être inférieur à 150 heures ». Le décret n° 2020-624 du 22 mai 2020 vient préciser le nombre d'heures minimum devant être effectué en CFA pour la préparation aux diplômes du certificat d'aptitude professionnelle et du brevet des métiers d'art. Ainsi la durée de formation d'un CAP est habituellement de deux années, si cette durée est

réduite à un an au lieu de deux, le jeune verra sa durée de formation minimum obligatoire en CFA passée de 800 heures à 400 heures. Concernant le brevet des métiers d'art (dont le cycle de formation dure habituellement 2 ans), le temps de formation en CFA est de 1350 heures. Si le contrat d'apprentissage est réduit à un an, le temps de formation en CFA est fixé à 675 heures. Le décret n° 2020-624 du 22 mai 2020 vient préciser qu'en règle générale « en cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage s'étendant de 6 mois à 2 ans, la durée de formation en CFA prévue pour le cas de réduction de la durée du contrat à un an s'applique au prorata temporis ».

Les CFA devront publier chaque année les « taux d'obtention de diplômes ou titres professionnels visés, les taux de poursuite de parcours en formation, et d'insertion professionnelle ». Ces données seront rendues publiques lorsque « les effectifs des concernés sont suffisants ». Les CFA devront également rendre public le taux de rupture des contrats en apprentissage.

Les députés ont adopté le 14 juin 2018 un amendement obligeant les CFA à sensibiliser les formateurs, les tuteurs et les apprentis à la **prévention du harcèlement sexuel au travail**. Les CFA devront sensibiliser les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et mener une politique favorisant la mixité.

Le développement du programme Erasmus devra permettre de passer de 7 000 apprentis bénéficiaires à 15 000.

Le 14 juin, un amendement voté précise que les CFA devront nommer « un personnel dédié, pouvant être un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et au niveau international, les programmes de l'Union européenne ».

Les campus des métiers pour favoriser les passerelles entre CFA et lycées devraient être renforcés.

## CFA et FOAD

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que tout ou partie de la formation en CFA peut être effectuée à distance, à la condition de respecter les dispositions en matière de FOAD prévue à l'[article D6313-3-1 du code du Travail](#).

Le centre de formation doit ainsi prévoir :

- 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,
- ainsi que des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

## Textes d'application

[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) CFA et FOAD

[Décret n° 2020-624 du 22 mai](#) Nombre d'heures minimum en CFA par type de diplôme

## Handicap et CFA

Les CFA devront faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap. Pour cela, la loi Travail intègre de nouvelles dispositions.

### La présence d'un référent handicap dans 100% des CFA

C'est devenu une obligation, chacun des 965 centres de formation d'apprentis a l'obligation de nommer un référent handicap. Le ministère du Travail a établi une [fiche métier](#) décrivant ses principales missions.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 indique qu'un aménagement de la durée des contrats pourra être proposé par le médecin du travail, en informant au préalable le référent handicap du CFA.

Le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap pourra procéder à un aménagement de la pédagogie appliquée au CFA, après avis du médecin traitant ou du médecin de la MDPH. Cet aménagement pourra intégrer les modalités de formation de type FOAD. Ces aménagements pédagogiques seront inscrits dans la convention de formation mentionnée à l'article L.6353-1.

### La mise en accessibilité universelle des CFA

Cette accessibilité tend à permettre aux équipes pédagogiques d'accueillir une personne en situation de handicap. Pour cela [un référentiel](#) a été élaboré pour accompagner les CFA dans cette démarche.

### La majoration du coût contrat pour les apprentis handicapés

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure une majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap. Le ministère du Travail publie un [outil de calcul](#), ainsi qu'un [formulaire](#) permettant au CFA d'évaluer le coût des actions à mettre en place pour accueillir une personne en situation de handicap. Pour rappel, l'Agefiph peut compléter le montant de cette prise en charge.

Le décret n° 2020-1450 du 26 novembre 2020 permet aux opérateurs de compétences de verser aux CFA une majoration du coût-contrat pouvant atteindre 4 000 euros. Cette majoration doit permettre une meilleure adaptation du parcours de formation des jeunes, et

contribuer aux besoins de compensation liés à la situation de handicap de l'apprenti. Un arrêté publié au Journal officiel le 12 décembre 2020 fixe un référentiel permettant de calculer le montant de cette majoration.

### **Textes d'application**

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

[Décret n° 2020-1450 du 26 novembre 2020](#) portant sur la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs

[Arrêté du 12 décembre 2020](#) fixant les modalités de majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés

## **Contrôle pédagogique des formations**

L'inspection de l'apprentissage est abrogée. Les formations sont dorénavant contrôlées par un corps d'inspection et des agents publics habilités par les ministères certificateurs, et par des représentants des chambres consulaires et des branches professionnelles.

Chaque ministère certificateur instaure une mission ayant en charge le contrôle pédagogique des formations. Ces missions établissent chaque année un rapport d'activité. Ce rapport est ensuite transmis au préfet de région. Le préfet établit une synthèse des activités et des recommandations et la présente alors au Comité régional pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles (Crefop).

Ces contrôles peuvent être sollicités à l'initiative d'un CFA, d'un employeur, d'un apprenti, ou de son représentant légal. Cette demande est adressée au préfet de région pour transmission au ministère concerné.

Suite à l'établissement du rapport de contrôle, le CFA dispose d'un délai (ne pouvant être inférieur à 30 jours) pour faire part de ses observations. Le rapport est ensuite adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis, avec les recommandations pédagogiques formulées.

### **Textes d'application**

[Décret n°2018-1210 du 21 décembre 2018](#) Contrôle pédagogique des formations

## **Financement**

**Les CFA seront financés « au contrat »**, c'est-à-dire selon le nombre d'apprentis accueillis. Ce financement dépend du coût du diplôme préparé, il est déterminé par les branches au niveau national (cf. onglet Financement).

### Nouveau système de financement de l'apprentissage



## Questions-réponses sur la mise en œuvre de la réforme dans les CFA

Cette publication, à l'initiative du ministère du Travail, vient préciser les [modalités de mise en œuvre de la réforme](#).

Le document détaille :

- les conditions d'ouverture d'un CFA,
- le financement de la formation,
- l'organisation de l'apprentissage,
- le fonctionnement du CFA,
- la pédagogie,
- la qualité de la formation,
- ainsi que le contrôle pédagogique et financier du centre.

## Les entreprises

Plusieurs mesures de cette réforme visent à mettre en adéquation la formation des apprentis avec les besoins des entreprises. Les aides aux entreprises sont unifiées.

### Formation

Suite à un amendement déposé en séance publique les 13 et 14 juin 2018, **les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) peuvent, pour une durée de 3 ans et à titre expérimental, accueillir des apprentis** et dispenser le volet pratique de la formation.

### Maître d'apprentissage

Les conditions exigées pour exercer la fonction de maître d'apprentissage (MA) sont définies dans les accords de branche. Sans accord, les conditions de compétences professionnelles sont celles précisées par l'[article L6223-8-1 du Code du travail](#).

Deux modalités sont possibles :

1. Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre du même domaine professionnel correspondant à celui préparé par l'apprenti (pour un niveau au minimum équivalent). Justifier d'une année d'expérience dans une activité en lien avec la qualification préparée (contre 2 ans auparavant).
2. Disposer de 2 années d'expérience dans une activité en lien avec la qualification préparée par l'apprenti (contre 3 auparavant). Les stages, les périodes de formations ne sont toujours pas pris en compte dans le décompte de ces 3 ans.

Le titre de MA délivré par les chambres consulaires est supprimé, de même que la « troisième voie spécifique » ayant cours dans le domaine agricole et dans celui de la jeunesse et des sports.

Concernant le secteur public, les compétences exigées pour exercer la fonction de maître d'apprentissage sont identiques.

Ces règles sont applicables pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019.

L'ordonnance du 21 août 2019 autorise « l'ouverture de la fonction de maître d'apprentissage au conjoint collaborateur de l'employeur ».

## Textes d'application

[Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018](#) Conditions pour les maîtres d'apprentissage

[Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) Cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi Avenir professionnel

## Aides aux entreprises

Les aides sont unifiées en une aide unique, elle concerne les entreprises de moins de 250 salariés. L'effectif pris en compte est celui de l'année civile précédent la date de signature du contrat d'apprentissage. Tous les établissements d'une même entreprise sont confondus.

La gestion et le versement de l'aide unique est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP). Cette aide est versée mensuellement avant que l'employeur ne procède au paiement de l'apprenti. L'Agence peut réclamer des justificatifs mais également recouvrer les sommes « indûment perçues ».

Répartition de l'aide :

- 4 125 euros pour la première année.
- 2 000 euros pour la seconde année.
- 1 200 euros pour la troisième année.

Une quatrième année d'aide peut être versée à hauteur de 1 200 euros, lorsque :

- le contrat de l'apprenti dispose d'un aménagement particulier (handicapé, sportif de haut niveau...),
- l'apprenti a prolongé son contrat en cas d'échec au diplôme,
- lorsque la durée du contrat d'apprentissage conclu excède 3 ans.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1er janvier 2019 pour les contrats conclus à partir de cette même date.

Afin de lutter contre les effets de la crise sanitaires de la Covid-19, le gouvernement a instauré, dans le cadre du Plan de relance, une aide exceptionnelle en faveur de l'embauche des apprentis. Cette aide vise à prendre en charge tout ou partie de la rémunération des alternants.

Cette aide concerne :

- les entreprises de moins de 250 salariés,
- les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021,

- les apprentis préparant un diplôme jusqu'au niveau de la licence professionnelle,
- pour l'embauche d'un jeune de moins de 18 ans, la prime s'élève au maximum 5 000 euros,
- pour l'embauche d'un jeune de 18 ans et plus, la prime s'élève au maximum à 8 000 euros.

L'aide est versée au titre de la première année d'exécution du contrat. Il s'agit d'une majoration de l'aide unique aux employeurs d'apprentis. Au terme de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage les entreprises peuvent bénéficier de l'aide unique aux employeurs d'apprentis pour la durée restante du contrat.

Cette aide est versée chaque mois avant le paiement de la rémunération par l'employeur. Pour cela, l'employeur doit transmettre le bulletin de paie du salarié du mois concerné à l'Agence de services et de paiement.

En cas de rupture anticipée du contrat, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin de contrat. En cas de suspension du contrat « conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré ».

Cette aide a également été élargie aux contrats de professionnalisation.

### **Textes d'application**

[Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018](#) Aide unique aux employeurs d'apprentis

[Décret n° 2020-1085 du 25 août 2020](#) Conditions de versement de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants

## **Aides exceptionnelles pour les embauches d'apprentis dans le cadre de « France relance »**

5 000 € pour un mineur ou 8 000 € à partir de 18 ans la 1<sup>ère</sup> année (au lieu de 4 125 €) pour les entreprises de toutes tailles et toutes les formations jusqu'à bac + 5 (masters, diplômes d'ingénieurs...).

L'aide est versée sans conditions pour les entreprises de moins de 250 salariés et sous conditions pour les autres. Le décret n°2021-224 du 26 février 2021 prolongeait une première fois cette aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> et le 31 mars 2021. Le Premier ministre a annoncé une nouvelle prolongation de cette aide jusqu'au 30 juin 2022.

### **Exonération de charges**

Suite à la transformation du CICE en une réduction progressive des contributions sociales patronales, plusieurs exonérations sont modifiées au 1er janvier 2019. Ces exonérations concernent les rémunérations inférieures à 2,5 fois le SMIC. Concernant le contrat d'apprentissage, l'exonération de cotisations patronales est maintenue dans le secteur public, mais elle est supprimée dans le secteur privé.

L'exonération des cotisations salariales des apprentis se limite à la part inférieure ou égale à 79% du SMIC, soit 1 201,76 euros au 1er janvier 2019.

### Textes d'application

[Décret n° 2019-1357 du 28/12/18](#) de la loi de financement de la sécurité sociale du 22 décembre 2018 (art 7 et 8)

## Création d'un CFA

Le décret du 8 novembre 2019 précise que les **CFA d'entreprise**, devront disposer « d'une **déclaration d'activité** auprès de l'autorité administrative dès la conclusion du premier contrat d'apprentissage ».

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que les centres de formation d'apprentis d'entreprise doivent adresser une déclaration d'activité à la Direccte. C'est notamment le cas :

- des entreprises détenant plus de la moitié du capital ou plus de la moitié des voix au sein de l'organe de gouvernance du CFA,
- si le CFA est constitué par un groupe au sens du deuxième alinéa de l'[article 1233-4 du Code du travail](#),
- si le CFA est constitué par plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires,
- si le CFA est interne à l'entreprise.

### Textes d'application

[Décret du 8 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

[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) Déclaration d'activité des CFA d'entreprise

## **CFA d'entreprise : modalités de déduction de la taxe d'apprentissage**

Certaines dépenses peuvent être déduites de la part employeur des 87% de la taxe d'apprentissage, sont concernés : « les investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la réalisation de la formation d'un ou de plusieurs apprentis de l'entreprise au sein du centre de formation d'apprenti dont celle-ci dispose ».

Autres éléments pouvant être déduits : « 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, lorsque celle-ci sert à former un ou plusieurs apprentis de l'entreprise ».

Cette déduction de taxe pouvant couvrir les dépenses d'investissement, l'achat de matériel ou d'équipement est mobilisable à la condition que le CFA réponde à l'un des critères suivants :

- « Être interne à l'entreprise,
- Dont l'entreprise détient plus de la moitié du capital au sens de l'article L.233-1 du code du commerce,
- Est constitué par un groupe au sens du deuxième alinéa de l'article L.233-4,
- Est constitué par plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires ».

Enfin, le décret mentionne que le total des dépenses pouvant être déduites par l'employeur « ne peut excéder 10% de la part des 87% de la taxe d'apprentissage (...) sur la base des dépenses réelles effectuées par l'entreprise au titre de l'année précédant leur déduction ».

### **Textes d'application**

[Décret n° 2019-1438 du 23 décembre 2019](#) relatif aux modalités de déductions de la taxe d'apprentissage et au niveau d'activité des organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage

## **Modalités de dépôt des contrats d'apprentissage**

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a supprimé la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage auprès des organismes consulaires. En lieu et place, les contrats sont transmis à l'Opco de référence qui se charge ensuite de les déposer auprès du ministère du Travail.

La procédure suivra dorénavant les étapes suivantes :

1 ) L'employeur transmet à l'Opco (au plus tard, 5 jours ouvrables après le début du contrat) :

- le contrat d'apprentissage,
- la convention de formation signée avec le CFA,
- et éventuellement la convention tripartite (CFA, employeur, apprenti) d'allongement ou de réduction de durée du contrat).

2 ) « A réception du contrat » et de l'ensemble des documents, l'Opco dispose d'un délai de 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat.

L'Opco vérifie également que toutes les conditions réglementaires aux formations éligibles à l'apprentissage soient conformes : âge, rémunération de l'apprenti, maître d'apprentissage... Le cas échéant l'Opco peut refuser la prise en charge financière du contrat.

**La non-réponse sous un délai de 20 jours de l'Opco, engendre « une décision implicite refusant la prise en charge ».**

3 ) L'Opco « dépose le contrat, par voie dématérialisée auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle ».

---

## Cas particuliers

**Pour les CFA relevant d'un service interne d'entreprise** : une annexe au contrat vient remplacer la convention signée avec le CFA. Cette annexe « pédagogique et financière précise l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action de formation, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action et le prix ».

**Pour les apprentis mineurs employé par un ascendant** (lien familial) une déclaration souscrite de l'employeur remplace le contrat d'apprentissage. Cette déclaration doit également être transmise à l'Opco.

**En cas de rupture du contrat d'apprentissage**, l'employeur doit « notifier sans délai la rupture à l'Opco, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle ».

Dans le secteur public, la transmission du contrat se fait sous les mêmes conditions de délai, à l'unité départementale de la Direccte.

Si les conditions ne sont pas remplies, le dépôt du contrat est refusé et notifié à l'employeur public, au CFA et à l'apprenti, en précisant le motif du refus.

En revanche et contrairement au secteur privé, **la non-réponse sous un délai de vingt jours à compter de la réception des éléments acte « une décision implicite acceptant le contrat ».**

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1er janvier 2020.

**Textes d'application**

[Décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019](#) relatif au dépôt du contrat d'apprentissage

## Le financement de l'apprentissage

La réforme prévoit une collecte du financement de l'apprentissage plus simple. Le financement des CFA se fait dorénavant selon le nombre d'apprentis accueillis.

### Contribution unique formation et apprentissage

- **Création d'une « contribution unique formation et apprentissage ».** Cette contribution remplace la taxe d'apprentissage et la cotisation formation au titre de la professionnalisation. Elle a pour mission de financer les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation. Ce financement est assuré à partir du 1er janvier 2019 par les Opérateurs de compétences (ex OPCA).

La contribution unique est fixée à 0,68% de la masse salariale.

- Un taux de financement dérogatoire serait maintenu pour les entreprises du BTP.
- **La collecte de la contribution alternance est effectuée par l'Urssaf** et non plus par les OPCA.
- Une petite fraction de cette nouvelle contribution sera perçue pour soutenir les CFA implantés en zone rurale et les quartiers politique de la ville. Un amendement au projet de loi adopté au Parlement prévoit que les régions devront adresser, chaque année à France compétences, **la liste et le montant des dépenses de fonctionnement et d'investissement**, afin de mieux connaître les critères d'intervention financiers choisis.

### Financement des CFA et niveau de prise en charge

**Les CFA sont financés « au contrat »**, c'est-à-dire selon le nombre d'apprentis qu'ils accueillent.

Les Opérateurs de compétences prennent en charge les contrats d'apprentissage en se référant au niveau fixé par les branches ou sur la base d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives employeurs et salariés.

Les CFA peuvent identifier l'Opco correspondant à chaque contrat d'apprentissage, en saisissant le numéro de SIRET de l'employeur sur la [plateforme CFA Dock](#).

**Ce niveau de prise en charge est déterminé selon :**

- le domaine d'activité du titre ou du diplôme visé,
- les recommandations formulées par France compétences,
- le niveau peut être modulé lorsque le salarié est reconnu travailleur handicapé (à ce titre, l'opérateur de compétence peut accorder une majoration n'excédant pas 50 % du niveau de prise en charge).

La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) fixe le niveau de prise en charge des contrats. A défaut, cette mission peut être confiée à la Commission paritaire de la branche professionnelle. Ces dernières transmettent alors le niveau de prise en charge fixé à France compétences.

Ce niveau est défini pour une durée minimale de 2 ans et intègre **les charges de gestion administrative, les charges de production, ainsi que les charges d'amortissement.**

- Au titre des charges administratives et de production :
  0. la conception, la réalisation des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ainsi que l'évaluation des compétences acquises par les apprentis,
  0. la réalisation par les CFA de leurs missions d'accompagnement et de promotion de la mixité,
  0. le déploiement d'une démarche qualité engagée pour satisfaire aux exigences liées au cadre de certification.
- Au titre des charges d'amortissement : les charges relatives aux équipements qui participent :
  0. à la mise en œuvre des enseignements dispensés par apprentissage,
  0. à l'ingénierie pédagogique.

Leur niveau d'amortissement ne peut excéder 3 ans.

Plus d'informations : « Apprentissage : pack méthodologique pour la fixation des coûts au contrat »

## **Autres frais pris en charge par les opérateurs de compétences**

Des frais annexes à la formation des apprentis peuvent être pris en charge par l'opérateur de compétences, dès lors que ces derniers aient été financés par le CFA, notamment :

- les frais de restauration « par repas » (l'arrêté du 30 juillet 2019 fixe le montant maximal de prise en charge par l'OPCO à hauteur de 3 euros par repas),
- les frais d'hébergement « par nuitée » (l'arrêté du 30 juillet 2019 fixe le montant maximal de prise en charge par l'OPCO à hauteur de 6 euros par nuitée),

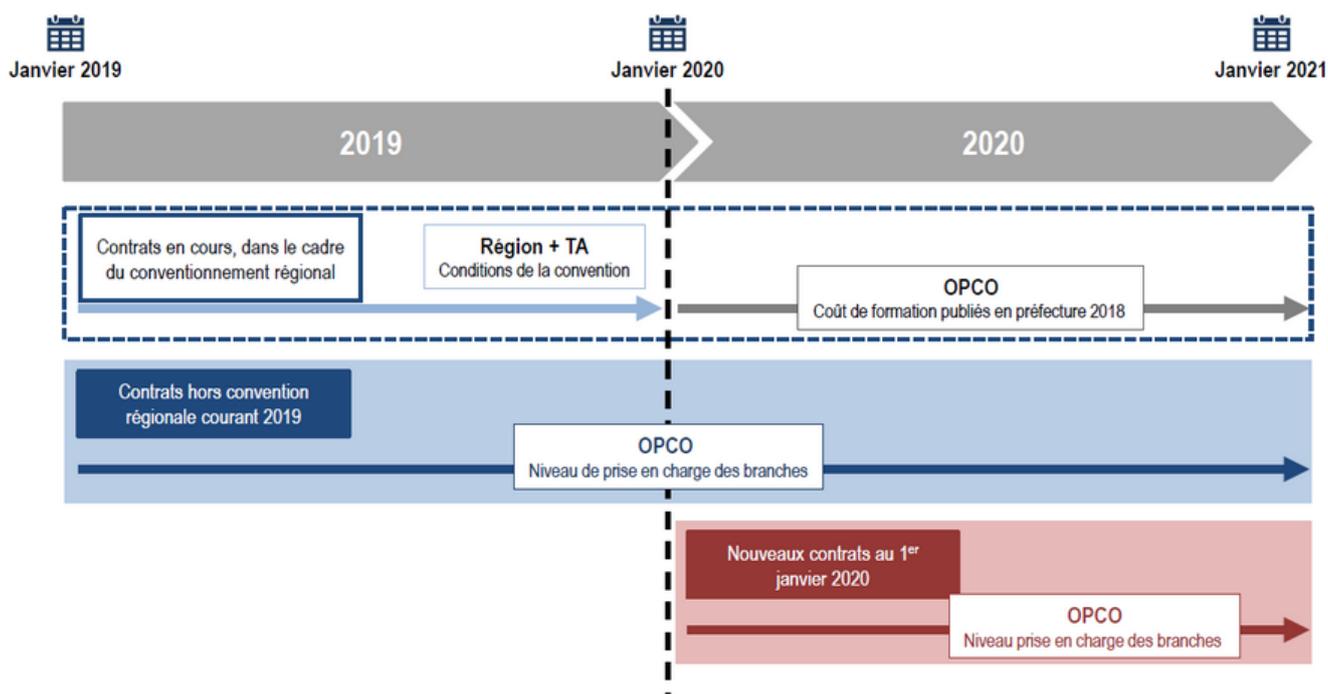
- les frais de premiers équipements pédagogiques nécessaires, dans la limite de 500 euros (et selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences),
- les frais liés à la mobilité internationale des apprentis (selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences).

## Modalités de financement selon la date de conclusion du contrat

La réforme devant s'appliquer au 1er janvier 2020, 3 modalités de financement vont cohabiter et se succéder. C'est le cas des contrats conclus, soit :

- courant 2019, dans le cadre d'un conventionnement régional.
- courant 2019 et hors convention régionale,
- et de ceux qui seront conclus à partir du 1er janvier 2020.

## Les modalités de financement en fonction de la date conclusion du contrat d'apprentissage



Source : Ministère du Travail

### En savoir plus

La DGFEF publie un [guide consacré au financement de l'apprentissage](#).

Ce guide détaille :

- les principes de financement de l'apprentissage,
- la gestion des contrats d'apprentissage signés jusqu'au 31/12/2019, dans le cadre des conventions régionales,
- la gestion des contrats d'apprentissage, hors convention régionale, (financement Opco),
- la prise en charge des frais annexes,
- les pièces nécessaires au financement des contrats,
- le financement des investissements dans les CFA.

## **Procédure pour la détermination des nouveaux coûts-contrats apprentissage**

Le référentiel unique des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage avait été publié par France compétences le 14 septembre 2019. Le 19 décembre 2019, France compétences a présenté à ses administrateurs la nouvelle procédure qui permettra de fixer les coûts-contrats des nouvelles certifications apprentissage. Cette nouvelle procédure devrait s'échelonner sur 8 mois.

- Phase 1 de « recensement »

De décembre 2019 à janvier 2020 les Opco consulteront leurs branches "sur leurs besoins relatifs aux nouvelles certifications pour lesquelles des contrats d'apprentissage sont signés ou en cours de signature".

France compétences établira ensuite un formulaire intégrant les « besoins recensés par les Opco » et les « certifications du RNCP autres que celles pour lesquelles un Niveau De Prise en Charge (NDPC) a déjà été défini ». Ce formulaire sera alors envoyé aux Opco et aux branches de janvier à février 2020.

- Phase 2 de définition des coûts-contrats

De février à avril 2020, les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) établiront les coûts-contrats, et les transmettront aux Opco.

France compétences effectuera pendant 2 mois un travail de convergence des niveaux de prise en charge (NPEC) par certification. Ce qui permettra de définir une « fourchette de valeurs recommandée ». Cette procédure devrait s'achever en juin.

- Phase 3 de « réajustement »

Enfin, courant juillet, les branches pour lesquelles les coûts-contrats ne correspondant pas à la fourchette de valeurs recommandées, transmettront à France compétences « leurs nouvelles valeurs sur la base des recommandations faites ».

La procédure se conclura alors par la publication d'un nouveau décret de carence et la mise à jour du référentiel unique des coûts-contrats par France compétences.

## Financement des CFA par les Régions

Le [décret n° 2020-1476 du 30 novembre 2020](#), vient préciser les 2 types de financements possibles par les Régions. Ces derniers doivent être justifiés par des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique. Ils peuvent prendre la forme :

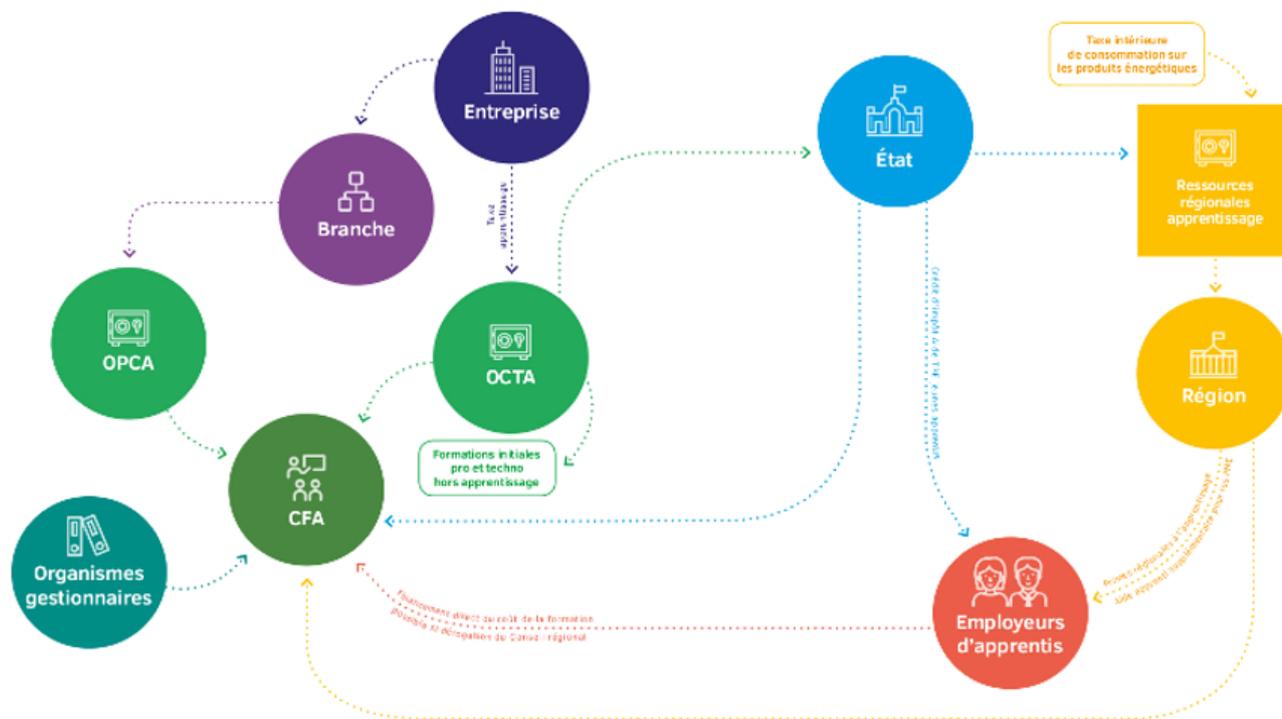
- d'un versement de subventions pour couvrir les dépenses d'investissement,
- d'une majoration des coûts-contrats pour couvrir les dépenses de fonctionnement.

Ces interventions correspondent à deux enveloppes : une enveloppe d'investissement et une enveloppe de fonctionnement, également appelée fonds de soutien.

Le versement de ces fonds aux régions par France compétences doit intervenir avant le 1er juin de chaque année.

Deux arrêtés publiés au Journal officiel du 6 décembre 2020, fixent la répartition de ces enveloppes par région.

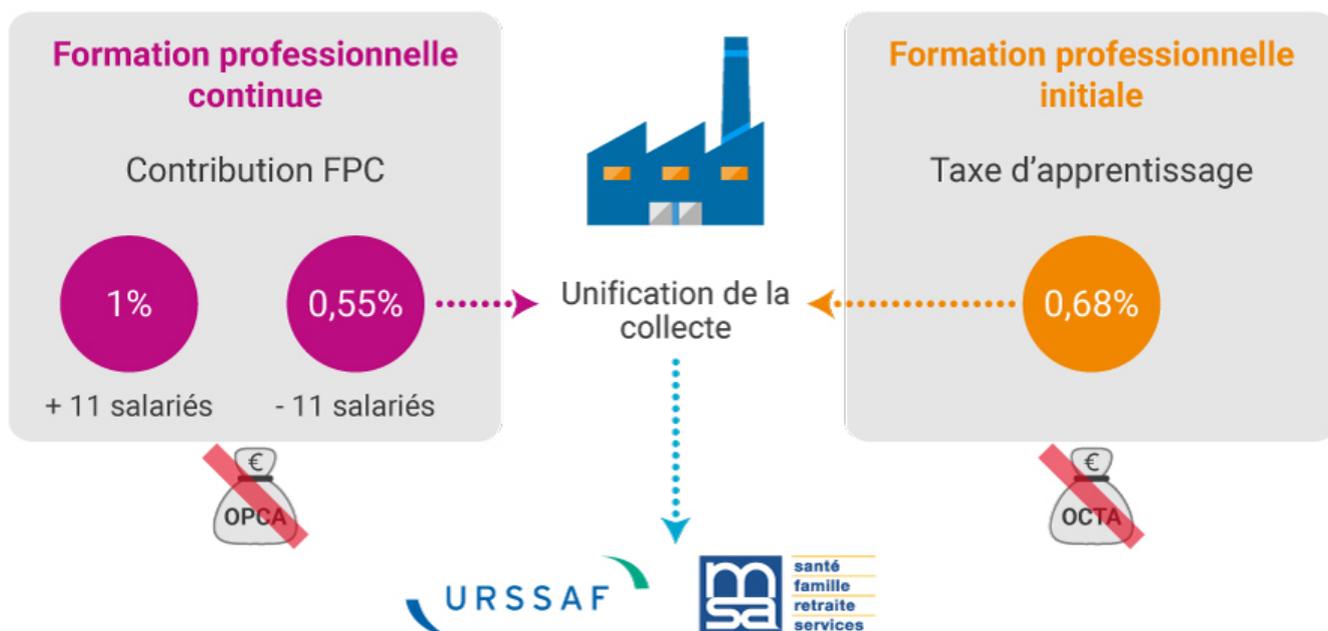
## Ancien mode de financement



Source : Dossier de presse Transformation de l'apprentissage, 9 février 2018

## Nouveau mode de financement

### Système de collecte des fonds de la formation



## Dispositifs et Aides liés

[Contrat d'apprentissage](#)

## Textes d'application

[Décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018](#) Détermination du niveau de prise en charge

[Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) Cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi Avenir professionnel

[Arrêté du 13 septembre 2021](#) Niveau de prise en charge

[Document du Ministère du travail sur le mode de financement des CFA](#) Précisions ministérielles sur le financement des CFA

[Décret n° 2020-1476 du 30 novembre 2020](#) Versements de France compétences aux régions

pour le financement des CFA

[Arrêté du 2 décembre 2020](#) Montant et répartition de l'enveloppe investissement pour 2020

[Arrêté du 2 décembre 2020](#) Répartition du fonds de soutien à l'apprentissage aux régions pour 2020

[Arrêté du 7 janvier 2021](#) Montant des diminutions de charges résultant pour les régions de la recentralisation de la compétence en matière d'apprentissage

## Contrat de professionnalisation et ProA

Outre l'apprentissage, deux autres contrats en alternance sont concernés par la loi : le contrat de professionnalisation ainsi que le dispositif "Reconversion et promotion par l'alternance Pro-A".

### Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est peu impacté par la réforme.

La durée maximale du contrat de professionnalisation passe de 24 mois à 36 mois pour un public défini.

Le contrat de professionnalisation garde pour objet l'acquisition d'une qualification enregistrée au RNCP.

Il est possible de réaliser en partie ce contrat à l'étranger.

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut, en principe, excéder un an. Comme pour l'apprentissage, la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

Néanmoins et à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2020, le contrat de professionnalisation peut être conclu pour l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (ex-OPCA), en accord avec le salarié.

Dans le cadre des mesures prises pour faire face à la crise sanitaire, l'ordonnance sur la formation professionnelle du 1er avril 2020 prolonge les contrats de professionnalisation jusqu'à la fin du cycle de formation.

### Dispositifs et Aides liés

[Contrat de professionnalisation](#)

### Textes d'application

[Décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018](#) Expérimentation acquisition de compétences

[Arrêté du 26 décembre 2018](#) Cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation

[Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle](#) Règle applicable aux contrats de professionnalisation

## **Reconversion et promotion par alternance - ProA**

Le dispositif Reconversion ou Promotion par alternance est destinée à permettre au salarié, dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau Licence, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Peuvent en bénéficier, notamment si leur qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail :

- les salariés en CDI,
- les sportifs et entraîneurs professionnels en CDD,
- les salariés en CUI qu'il s'agisse de CDD ou de CDI.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance poursuivent le même objectif que l'apprentissage, à savoir :

- permettre l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles,
- dispenser une formation générale, technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise,
- contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté,
- contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études.

La reconversion ou promotion par alternance est financée par l'opérateur de compétences.

Le contrat de travail du salarié fait alors l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance et qui doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences (selon des modalités spécifiques prévu par décret).

### **Dispositifs et Aides liés**

[Reconversion ou promotion par alternance - ProA](#)

## **Textes d'application**

[Décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018](#) Mise en œuvre

[Décret n° 2020-262 du 16 mars 2020](#) Financement

## Le Compte Personnel de Formation - CPF

Les principaux changements de la réforme portent sur la monétisation du Compte Personnel de Formation (CPF) en euros et la création d'une application numérique CPF.

Le CPF a pour objet de sécuriser les parcours professionnels en accumulant des droits permettant l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.

### Composition du Compte Personnel d'Activité - CPA



CPF

personnes qualifiées	personnes non qualifiées
+ 500 € / an plafond 5 000 €	+ 800 € / an plafond 8 000 €



CEC

activités de bénévolat  
et volontariat

jusqu'à 240 € / activité  
plafond 720 €



C2P

points / facteurs de pénibilité

1 point =  
375 € de formation

## Alimentation

L'ANI du 22 février 2018 avait fixé la nouvelle alimentation annuelle du CPF à 35 heures et à 55 heures pour les publics non qualifiés.

La ministre du Travail - dans son avant-projet de loi - a arbitré en faveur de la **monétisation du CPF**. Le [décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018](#) monétise les heures acquises en euros à raison de 15 euros par heure.

Depuis le 1er janvier 2019, le CPF est alimenté selon le [décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018](#) de :

- 500 euros par an pour un salarié en CDI (au prorata temporis pour un salarié en CDD) plafonné à 5 000 euros au bout de 10 ans,
- 800 euros par an, plafonné à 8 000 euros au bout de 10 ans, pour les personnes les moins qualifiées (niveau infra V).

Le [décret du 7 juin 2019](#) fixe le montant de la majoration de l'alimentation du CPF pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (OETH) à 300 euros par an dans la limite d'un plafond de 8 000 euros. Le montant annuel de l'alimentation sera ainsi de 800 € par an comme pour les salariés les moins qualifiés.

Les salariés à temps partiel (mi-temps ou plus selon accord collectif) bénéficieront des mêmes droits que ceux à temps plein.

Un accord d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables.

Le niveau d'alimentation du CPF sera revu tous les trois ans par le conseil d'administration de France compétences et sur la base du rapport de la Caisse des dépôts et consignations.

Les heures inscrites sur le CPF au 31 décembre 2018 ont été converties en euros.

Les heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) au 31 décembre 2014 seront également converties en euros à la condition que le bénéficiaire ait inscrit le montant de ses droits sur son CPF. Dans le cadre de la prolongation de l'état d'urgence sanitaire au 1er juin 2021, le report de l'inscription sur le CPF des droits acquis au titre du DIF pourra être effectué jusqu'au 30 juin 2021. Ces droits DIF seront pris en compte pour le calcul des plafonds d'alimentation du CPF.

## **Portabilité des droits CPF secteur public / secteur privé**

Afin de permettre la portabilité des droits liés au CPF en cas de mobilité entre les secteurs public et privé, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit que les droits CPF acquis (en euros) dans le secteur privé préalablement au recrutement dans la fonction publique seront conservés et pourront être convertis en heures pour être utilisés dans les conditions en vigueur dans la fonction publique. Inversement, les droits acquis en heures par les anciens agents publics seront conservés et pourront être convertis en euros.

### **Textes d'application**

[Décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018](#) Conversion des heures en euros

[Décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018](#) Alimentation

[Décret n° 2019-566 du 7 juin 2019](#) Majoration de l'alimentation du CPF pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi

[Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 \(art. 8\)](#) Pérennisation des droits DIF

[Loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019](#) Portabilité des droits CPF secteur public / secteur privé

## Dispositifs et Aides liés

[Compte personnel de formation - CPF](#)

## Cofinancement et abondement

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF, et à la demande du titulaire, des abondements peuvent être financés notamment par :

- l'employeur,
- l'Opérateur de Compétences,
- un fonds d'assurance-formation de non-salariés,
- l'État, la Région, Pôle emploi, l'Agefiph,
- la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région,
- la Cnam pour le C2P,
- une collectivité territoriale, l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire pour le CEC,
- l'Unedic,
- le titulaire.

Le décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018 prévoit trois abondements supplémentaires :

- l'abondement en droits supplémentaires en application d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche prévoyant des dispositions plus favorables que la loi,
- l'abondement supplémentaire « correctif » pour les entreprises de plus de 50 salariés, dans le cadre du non-respect des obligations liées à l'entretien professionnel, dont le montant est fixé à 3 000 €,

Dans le cadre des mesures prises pour faire face à la crise sanitaire, l'ordonnance sur la formation professionnelle n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 reporte la date de réalisation des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié du 31 décembre 2020 au 30 juin 2021.

L'employeur peut justifier de l'accomplissement de ses obligations liées à l'entretien professionnel selon :

- les modalités de la loi du 5 septembre 2018 : entretiens réguliers et formation non

obligatoire, ou selon

- les modalités précédentes de la loi du 5 mars 2014 : entretiens réguliers et si le salarié a bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes : suivi d'une action de formation, acquisition d'éléments de certification (formation ou VAE), bénéficiaire d'une progression salariale ou professionnelle.
- l'abondement supplémentaire du compte du salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, dont le montant est fixé à 3 000 €.

Le décret n° 2020-894 du 22 juillet 2020 portant diverses mesures en matière de formation professionnelle, met en place les modalités de gestion des abondements du CPF. Il prévoit la conclusion de conventions entre la CDC et les 13 financeurs de la formation professionnelle (employeur, OPCO, Pôle emploi, Région, Agefiph...). La CDC pourra ainsi gérer des enveloppes globales de fonds.

Par ailleurs, l'arrêté du 30 juillet 2020 précise l'ordre de priorité d'utilisation par la CDC des abondements complémentaires en cas d'insuffisance des droits CPF du titulaire :

- l'abondement correctif lié au non-respect des obligations de l'employeur (entretiens professionnels et suivi d'une formation non obligatoire sur les 6 dernières années),
- l'abondement des salariés licenciés suite au refus d'une modification de leur contrat de travail résultant d'un accord d'entreprise (accord de performance collective),
- les droits supplémentaires prévus par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche,
- les abondements financés par l'employeur, l'Opco, Pôle emploi, l'Agefiph, l'État, les Régions..., selon les [dispositions du III de l'art L. 6323-4 du code du travail](#),
- l'abondement des fonds d'assurance-formation de non-salariés, de Ocapiat pour les travailleurs indépendants de la pêche maritime, ou par une chambre de métiers et de l'artisanat.

Ensuite, la CDC peut également utiliser les ressources supplémentaires qu'elle a perçu au titre du CPF selon l'[article L. 6333-2 du code du travail](#).

Depuis le 8 juillet 2020, les usagers, identifiés automatiquement comme demandeur d'emploi dans leur espace CPF, peuvent demander directement un abondement à Pôle emploi pour leur projet de formation.

Pour les organismes de formation, cet abondement a été [intégré dans EDOF](#), au niveau de la gestion des dossiers de formation. Les Conditions Générales d'Utilisation ont également évolué dans ce sens.

Depuis septembre 2020, les entreprises ont la possibilité d'attribuer une dotation à leurs salariés sur leurs CPF en complément des droits acquis au titre d'une activité professionnelle. Cette dotation consiste simplement pour l'employeur à verser une somme sur les comptes formation des salariés via la téléprocédure « Attribuer des dotations » de l'Espace des

Employeurs et des Financeurs (EDEF).

En décembre 2020, la CDC a ouvert le service des abondements de co-construction de Mon Compte Formation. Ce service, prévu par la loi du 5 septembre 2018, permet à un financeur (employeurs, Régions, Agefiph...) d'automatiser sa politique d'abondement à des projets de formation sur la base de critères prédéfinis et de crédits délégués à la Caisse des Dépôts.

Ainsi, l'usager dont le CPF est insuffisant pour financer sa formation se verra proposer automatiquement l'abondement possible, via l'application, en fonction des critères définis par les financeurs. Cet abondement automatique a été mis en place en Région Hauts-de-France pour le Programme Régional de Formation depuis le 4 janvier 2021.

Les branches professionnelles ont désormais la possibilité d'utiliser ce service pour déployer leur politique de cofinancement du CPF définie par accord.

En amont, une convention d'abondement, signée entre la branche, souvent avec mandat à son opérateur de compétences, et la CDC, définit les règles de prise en charge (public, formations et certifications éligibles, modalités de cofinancement, ...) et les budgets alloués.

Ainsi, l'opérateur de compétences Atlas a signé en juin 2021 une convention avec la CDC pour le compte de la branche des bureaux d'études techniques.

## Textes d'application

[Décret n°2018-1171 du 18 décembre 2018](#) Abondement

[Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation](#) applicables à l'état des lieux de l'entretien professionnel

[Décret n° 2020-894 du 22 juillet 2020](#) Diverses mesures en matière de formation professionnelle

[Arrêté du 30 juillet 2020](#) Détermination de l'ordre de priorité dans l'utilisation des ressources destinées au financement des droits complémentaires au titre du compte personnel de formation

## Certifications

Les différentes listes nationales, régionales ou de branche de certifications éligibles sont supprimées.

Depuis le 1er janvier 2019, sont éligibles au CPF **l'ensemble des certifications, habilitations et actions enregistrées** :

- au répertoire national (RNCP),
- au répertoire spécifique (Inventaire),
- permettant d'obtenir une attestation de validation de bloc de compétences.

Sont également éligibles au CPF dans des conditions définies par le [décret n° 2018-1338 du 28 décembre 2018](#) :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
- les bilans de compétences,
- la préparation à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules des catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE, sous certaines conditions,
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises concourant au démarrage, à la mise en œuvre et au développement du projet de création ou de reprise d'une entreprise et à la pérennisation de son activité,
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du CEC peuvent financer ces actions.

Une liste unique regroupe l'ensemble des certifications éligibles au CPF. Cette liste, mise à jour chaque semaine, est consultable sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).

**Pour les demandeurs d'emploi**, les actions du Plan Régional de Formation de la Région (PRF), les actions de Pôle emploi et de l'Agefiph sont éligibles au CPF uniquement si elles sont certifiantes (RNCP, Répertoire spécifique et blocs de compétences).

Lorsqu'un demandeur d'emploi accepte une formation achetée par un de ces trois financeurs, son CPF est débité du montant de l'action réalisée, dans la limite des droits inscrits sur son compte et après qu'il en ait été informé.

Dans ce cas, ces financeurs prennent en charge les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation du demandeur d'emploi. Ils peuvent également prendre en charge des frais annexes hors rémunération.

**Pour les salariés**, lorsque les formations financées dans le cadre du CPF sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail ([décret n° 2018-1336 du 28 décembre 2018](#)), le salarié doit obtenir l'accord de son employeur sur le calendrier et le contenu de la formation sauf pour des formations :

- visant des actions prévues par accord de branche, d'entreprise ou de groupe,
- permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (CléA) et les actions d'accompagnements à la VAE,
- financées dans le cadre de l'abondement « correctif » du CPF.

L'employeur doit notifier sa réponse dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse vaut

acceptation.

## Textes d'application

[Décret n° 2018-1338 du 28 décembre 2018](#) Formations éligibles

[Décret n°2018-1336 du 28 décembre 2018](#) Mobilisation par le salarié

[Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 \(art. 1 et 8\)](#) Actions éligibles au CPF pour les demandeurs d'emploi

[Décret n° 2020-1228 du 08 octobre 2020](#) Conditions d'éligibilité CPF pour les créateurs/repreneurs d'entreprises

## Mise en oeuvre

Outre le service dématérialisé et gratuit, accessible à partir du site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr), la mise en œuvre du CPF par son titulaire est facilitée par l'utilisation depuis le 21 novembre 2019 de l'[application mobile dédiée](#), gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Cette application mobile permet de :

- connaître le montant des droits inscrits et prochainement des abondements possibles,
- s'informer sur les formations éligibles,
- gérer le dossier d'inscription aux formations,
- procéder au paiement des formations.

L'organisme de formation est directement payé par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Les modalités de gestion administrative, comptable et financière du fonds dédié au financement du CPF par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) ont été fixées par le [décret n° 2018-1333 du 28 décembre 2018](#).

Les informations relatives à l'offre de formation (tarifs, modalités d'inscription, certification obtenue) seront agrégées dans un système d'information national géré par la Caisse des dépôts et consignations. Ce système est alimenté par les organismes financeurs et les prestataires d'actions.

## Textes d'application

[Décret n° 2018-1333 du 28 décembre 2018](#) Gestion par la CDC

## Projet de transition professionnelle

Dans leur accord du 22 février 2018 et suivant le document d'orientation remis par le Gouvernement, les partenaires sociaux ont fait du CPF leur seul réceptacle de l'ensemble des droits liés à la formation, rattachés à l'individu et mobilisables à son initiative ou avec son accord, entraînant ainsi **la suppression du Congé Individuel de Formation (CIF)**.

La Ministre du Travail a confirmé que le CIF serait remplacé par le **dispositif CPF Projet de transition professionnelle** pour les formations longues et notamment pour les projets de formation s'inscrivant dans un objectif de reconversion.

Ainsi les droits inscrits sur le CPF peuvent être mobilisés par les salariés, démissionnaires, indépendants, intérimaires et intermittents du spectacle pour financer une action de formation certifiante, destinée à permettre de changer de métier ou de profession, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

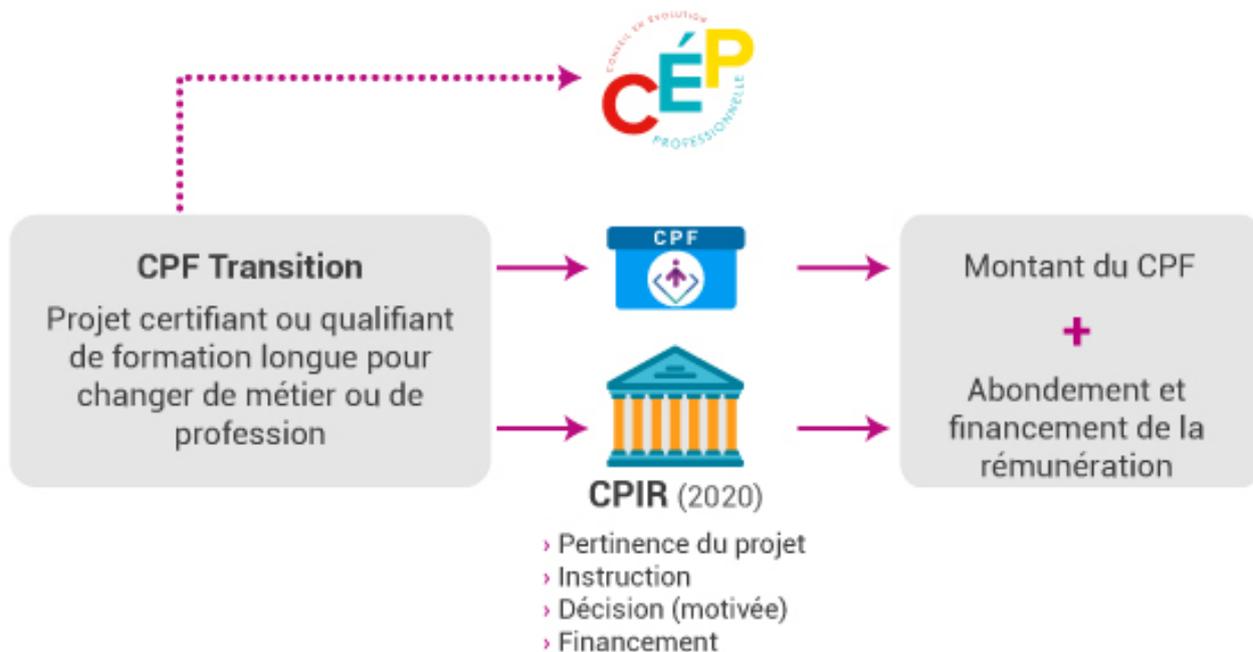
Depuis le 1er janvier 2020, l'association [Transitions Pro Hauts-de-France](#) (CPIR), qui a repris la suite du Fongecif est en charge de la gestion et de l'accompagnement de ce dispositif.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit :

- justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs (à l'exception des travailleurs handicapés et des licenciés économique ou pour inaptitude),
- effectuer une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur,
- réaliser une action de positionnement préalable par le prestataire de formation contacté en vue de suivre l'action de formation,
- déposer un dossier de demande de prise en charge du projet de transition professionnelle auprès de sa CPIR.

De manière optionnelle, il pourra être accompagné dans son projet par l'opérateur régional CEP. Pour le démissionnaire, cet accompagnement est obligatoire.

## Fonctionnement du CPF de transition



Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par le [décret n° 2018-1339 du 28 décembre 2018](#) et l'[arrêté du 30 janvier 2019](#), les modalités de versement de la rémunération par le [décret n° 2019-1439 du 23 décembre 2019](#).

**Transitions Pro** mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge de son projet de transition professionnelle et abonde le reste à charge pour toute la durée de la formation.

Le projet est assimilé à une période de travail. Le salarié bénéficie d'un congé spécifique. Il a alors droit à une rémunération déterminée sur la base de son salaire de référence et de la durée de la formation.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire du projet est versée mensuellement par l'employeur. **Transitions Pro** lui rembourse dans le délai maximum d'un mois à compter de la réception des pièces justificatives.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ou pour les particuliers employeurs, la rémunération du salarié bénéficiaire lui sera versée mensuellement à partir de 2020 par **Transitions Pro**.

### Dispositifs et Aides liés

[Projet de Transition Professionnelle - PTP](#)

## Textes d'application

[Arrêté du 16 décembre 2019](#) Publication de l'arrêté d'agrément de l'association Transitions Pro Hauts de France

[Décret n° 2019-1439 du 23 décembre 2019](#) Modalités de versement de la rémunération d'un projet de transition professionnelle, missions des CPIR dont CléA et suppression du BIAF

[Décret n° 2019-1492 du 27 décembre 2019](#) Mise en œuvre par France compétences du SI national commun aux CPIR

[Décret n° 2019-1549 du 30 décembre 2019](#) Prise en charge du projet de transition professionnelle des intermittents du spectacle et des salariés intérimaires

[Décret n° 2018-1339 du 28 décembre 2018](#) Organisation, fonctionnement et modalités de financement du projet de transition professionnelle

[Arrêté du 30 janvier 2019](#) Composition du dossier de demande

[Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 \(art. 1\)](#) Extension du CPF de Transition professionnelle aux intermittents et aux intérimaires

[Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) Financement du projet de transition professionnelle

[Arrêté du 26 février 2020](#) Taux et conditions de versement des avances du congé de transition professionnelle entre Transitions Pro régionale et les entreprises de moins de 50 salariés

# Le Conseil en Évolution Professionnelle - CEP

La réforme instaure une refonte du Conseil en Évolution Professionnelle.

La réforme de la formation professionnelle de 2014 avait institué le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) pour l'accompagnement des publics, mis en œuvre sur les territoires par 5 opérateurs : Pôle emploi, les Missions Locales, l'Apec, les Cap Emploi et les Opacifs.

Ce conseil doit faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations nécessaires, ainsi que les financements disponibles.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce le CEP, dont l'offre de services a été redéfinie par l'[arrêté du 29 mars 2019](#) qui fixe le nouveau cahier des charges national.

A compter du 1er janvier 2020, l'offre de services est déclinée en deux niveaux de conseil (contre trois actuellement), qui n'ont pas vocation à être mis en œuvre systématiquement :

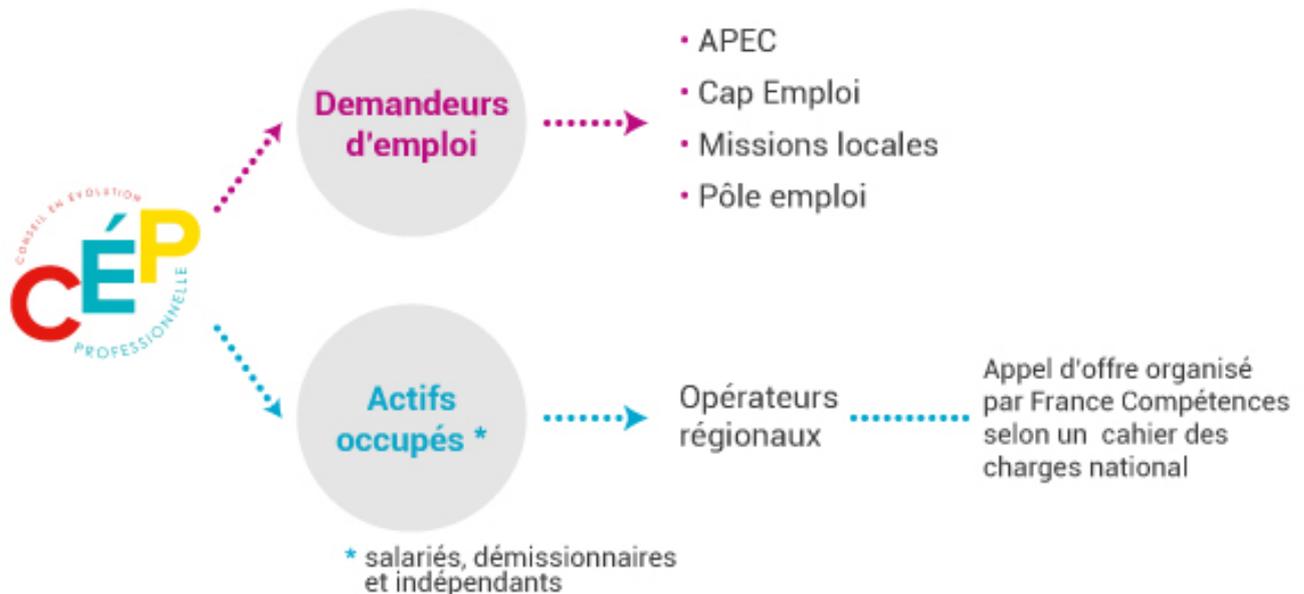
- un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne,
- un accompagnement personnalisé.

Au préalable, un service d'accueil et d'orientation doit être délivré à tout actif, quel que soit son statut.

Le CEP sera mis en œuvre pour :

- **les demandeurs d'emploi**, par les 4 opérateurs du service public de l'emploi (Cap Emploi, missions locales, Pôle emploi et APEC),
- **les actifs occupés** du secteur privé (salariés, indépendants, démissionnaires), par des opérateurs régionaux qui seront sélectionnés par France compétences sur la base de l'[appel d'offre publié le 8 avril 2019](#).

## Les opérateurs CEP par type de public



Les candidatures sont à déposer avant le 6 mai 2019. Les réponses seront évaluées par France compétences en fonction de leurs « capacités financières, techniques et professionnelles » qui devront être considérées comme « suffisantes ».

Une deuxième phase se déroulera du 6 mai au 20 septembre 2019, qui permettra à France compétences d'examiner les candidatures retenues et d'engager des négociations. A l'issue de cette phase, l'offre économiquement la plus avantageuse sera retenue sur la base de critères de choix définis dans la consultation. L'avis des CREFOP sera requis.

La liste des opérateurs régionaux sera rendue publique début novembre 2019.

Jusqu'à la désignation par France compétences de ces nouveaux opérateurs régionaux dédiés aux actifs occupés et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019, le CEP continuera à être délivré par les Opacifs.

Le CEP à destination des salariés bénéficiera d'un financement dédié sur des fonds de la formation professionnelle.

L'accompagnement des opérateurs CEP est également renforcé par la formalisation et la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle en lien avec les besoins du territoire, tout en restant gratuit pour le bénéficiaire.

Selon le [décret n° 2018-1234 du 24 décembre 2018](#), les opérateurs du CEP doivent assurer au 1er janvier 2019 l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu, notamment en organisant des sessions d'information des personnes en activité professionnelle et des demandeurs d'emploi au titre du CEP.

Ils doivent informer les personnes dès leur premier entretien sur les modalités d'accès et le contenu du CEP.

Ils devront également évaluer l'apport du conseil sur leurs bénéficiaires et partager ces données sous forme dématérialisée, notamment avec les financeurs et la Caisse des dépôts et consignations en sa qualité de gestionnaire du SI du CPF.

Les organismes chargés du conseil en évolution professionnelle (CEP) doivent partager avec les organismes financeurs de la formation et la CDC, les données relatives à leur activité de conseil. A défaut, ils peuvent perdre leur qualité d'opérateur du CEP.

Cette sanction s'appliquera à compter du 1er janvier 2020 (après mise en demeure et à défaut de mise en conformité dans les 2 mois) s'ils ne fournissent pas, pendant plus de 6 mois, les données relatives au parcours professionnel et au parcours de formation des bénéficiaires du CPF ainsi que celles qui concernent leur activité de conseil.

Le [décret n° 2019-657 du 27 juin 2019](#) précise les conditions dans lesquelles cette perte de qualité pourra intervenir.

### **Textes d'application**

[Décret n° 2018-1234 du 24 décembre 2018](#) Modalités d'information

[Arrêté du 29 mars 2019](#) Cahier des charges national

[Décret n° 2019-657 du 27 juin 2019](#) Obligations de communication des prestataires du CEP

### **Dispositifs et Aides liés**

[Conseil en évolution professionnelle - CEP](#)

# La VAE et le bilan de compétences

## La Validation des Acquis de l'Expérience - VAE

On passe de la possibilité de bénéficier d'un congé pour une VAE à un bénéfice automatique, à condition que l'initiative vienne du salarié, demande qui ne peut être refusée par l'employeur que dans des rares cas. Ce droit individuel au congé VAE donne droit à une autorisation d'absence de 24 heures avec maintien de la rémunération quelque soit le dispositif de financement mobilisé.

La réforme renforce également l'usage des blocs de compétences par la refonte du RNCP et du mode d'élaboration et de gouvernance des certifications.

Dans le cadre des mesures prises pour faire face à la crise sanitaire, l'ordonnance du 2 décembre 2020 (qui modifie l'ordonnance sur la formation professionnelle du 1er avril 2020) apporte un assouplissement sur le financement des parcours VAE.

Les opérateurs de compétences et les associations Transitions Pro sont autorisées, au plus tard jusqu'au 30 juin 2021, à financer de manière forfaitaire les parcours de VAE, depuis le positionnement, jusqu'au jury, y compris l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité. Ce montant forfaitaire ne pourra pas dépasser les 3 000 €.

### Dispositifs et Aides liés

[Validation des Acquis de l'Expérience - VAE](#)

### Textes d'application

[Décret n° 2019-1119 du 31 octobre 2019](#) Mise en oeuvre de la VAE

[Arrêté du 21 novembre 2019](#) Cahier des charges de l'expérimentation de la VAE par bloc de compétences

[Décret n° 2020-19 du 9 janvier 2020](#) Diffusion des coordonnées des centres de conseils sur VAE sur le portail national

[Ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020](#) (modifiant l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)  
Règles exceptionnelles applicables au financement de la VAE

## **Le bilan de compétences**

Le financement des bilans de compétences passera par la mobilisation du CPF. Ce ne sont plus les OPCA qui le financent. Par conséquent, les personnes pourront choisir directement un prestataire, mais il faudra avoir acquis des droits en euros pour le financer.

A l'avenir, les résultats du bilan pourront être communiqués à un tiers, ce qu'interdit actuellement le code du travail. À sa demande, le bénéficiaire pourra décider de transférer un document de synthèse à un conseiller en évolution professionnelle. Il est aussi précisé que les résultats détaillés et le document de synthèse « ne peuvent être communiqués à toute personne ou institution qu'avec l'accord » du bénéficiaire du bilan.

### **Dispositifs et Aides liés**

[Bilan de compétences](#)

# L'action de formation et la qualité de la formation

La réforme porte sur une nouvelle définition de l'action de formation, de la certification et un renforcement de la qualité de la formation.

## L'action de formation

La loi du 5 septembre 2018 a élargi et fait évoluer la définition d'une action de formation.

La catégorisation des actions en 14 typologies disparaît. La nouvelle définition indique que les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont de **quatre ordres** :

- les actions de formation,
- les bilans de compétences,
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
- les actions de formation par apprentissage.

**L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique individualisé permettant d'atteindre un objectif professionnel.**

Elle peut être réalisée :

- en tout ou partie à distance,
- en situation de travail (AFEST).

Les conditions de mise en œuvre des actions réalisées en tout ou partie à distance et des actions de formation en situation de travail (Afest) sont définies par le décret n° 2018-1341.

**La mise en œuvre d'une formation à distance doit comprendre :**

- 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.

**Le cadre d'organisation des Afest** est également assez souple. Elles sont simplement tenues d'inclure :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques,
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale,

- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages,
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Dans ce nouveau cadre, l'heure de formation ne sera plus forcément l'unité de contractualisation mais un forfait stagiaire dont le prix sera fixé en fonction de l'objectif à atteindre.

Concernant les **actions d'adaptation et de développement des compétences** des salariés, il est désormais prévu que les actions de formation ont pour objet de :

- Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
- Réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.
- Favoriser la mobilité professionnelle.

## Dispositifs et Aides liés

[Bilan de compétences](#)

[Validation des Acquis de l'Expérience - VAE](#)

[Contrat d'apprentissage](#)

## Textes d'application

[Décret n° 2018-1229 du 24 décembre 2018](#) Formation hors temps de travail

[Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018](#) Actions de formation et bilans de compétences

## Qualité

### Certification

Afin de rendre l'offre de formation certifiante accessible à tous, des adaptations ont été apportées afin :

- d'unifier le cadre de référence des certifications,
- de rendre possible la mobilisation du CPF via une application mobile.

Une refonte des référentiels et des procédures pour les nouvelles certifications du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et du Répertoire spécifique (ex Inventaire) a été réalisée ainsi que de la démarche d'acquisition de blocs de compétences pour permettre une modularisation des actions de formation.

Les deux répertoires, Répertoire national et Répertoire spécifique, sont établis et actualisés par France compétences au sein :

- des 11 commissions professionnelles consultatives ministérielles dont les règles de fonctionnement ont été fixées par décret en Conseil d'État, pour les diplômes et titres d'Etat ;
- de la commission de la certification professionnelle, pour les autres diplômes et titres, les CQP et les certifications et habilitations.

France compétences a ouvert sur son site un [espace dédié à la certification professionnelle](#) permettant de s'informer, de déposer un dossier ou encore de rechercher une certification inscrite au RNCP ou au Répertoire spécifique.

## Process d'enregistrement des certifications professionnelles



Dans le cadre des mesures prises pour faire face à la crise sanitaire, l'ordonnance sur la formation professionnelle du 1er avril 2020 reporte d'un an l'échéance d'enregistrement des certifications ou habilitations du Répertoire spécifique recensées au 31 décembre 2018, soit jusqu'au 1er janvier 2022.

### [Les certifications professionnelles](#)

#### Textes d'application

[Décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018](#) Les commissions professionnelles consultatives

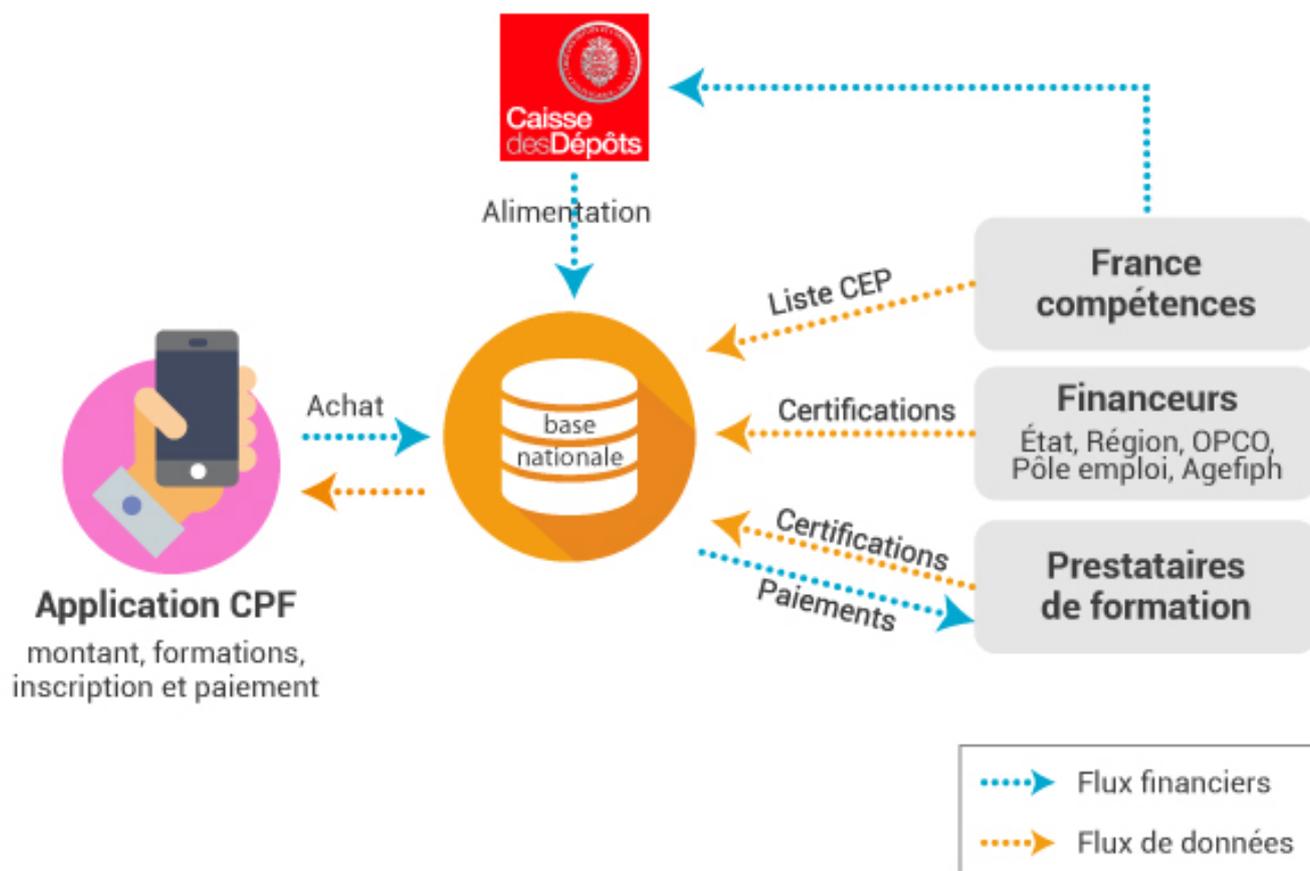
[Décret n° 2019-958 du 13 septembre 2019](#) Mise en place de 11 commissions professionnelles consultatives (CPC) pour les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État

[Décret n° 2019-1422 du 20 décembre 2019](#) Mise en œuvre de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

[Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle](#) Règles applicables à l'échéance de recensement du Répertoire spécifique

Par ailleurs, une nouvelle base de saisies et de consultations des certifications éligibles au CPF et gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations a été mise en œuvre. Elle est consultable via l'application CPF lancée en novembre 2019.

### Circuits d'alimentation et de financement de l'offre CPF



### Textes d'application

[Décret n° 2019-1049 du 11 octobre 2019](#) Système d'Information (SI) du CPF

[Arrêté du 11 octobre 2019](#) Mise en œuvre du traitement automatisé du SI CPF

[Décret n° 2019-1490 du 27 décembre 2019](#) Modalités de transmission au SI CPF des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux

### Qualiopi

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure de nouvelles règles en

matière de qualité.

Dans le cadre des mesures prises pour faire face à la crise sanitaire, l'ordonnance sur la formation professionnelle du 1er avril 2020 reporte la date de mise en conformité de la certification qualité « Qualiopi » pour les organismes de formation souhaitant accéder aux « fonds publics » du 1er janvier 2021 au 1er janvier 2022.

Cette certification unique remplacera les 53 certifications de la liste du Cnefop et l'enregistrement Datadock.

L'obtention de Qualiopi concernera les prestataires d'actions concourant au développement des compétences, proposant des actions :

- de formation,
- de bilans de compétences,
- de VAE,
- et d'apprentissage.

[Qualiopi, la certification nationale unique Qualité](#)

## **Textes d'application**

[Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle](#) Règles applicables à la certification Qualiopi

## L'orientation

Pour accompagner le parcours de formation des jeunes, quel que soit le projet professionnel visé, la loi organise l'extension des missions d'orientation des Régions et intègre la mission d'information sur les métiers et les évolutions de l'emploi dans les missions du SPRO.

L'article 18 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel organise l'extension des compétences des régions sur l'orientation dans le domaine de l'information sur les métiers et les formations.

Pour garantir l'unité du service public de l'orientation et favoriser l'égalité d'accès de l'ensemble des élèves et des étudiants à cette information sur les métiers et les formations, un cadre national de référence sera établi conjointement entre l'État et les Régions.

Une [convention](#) établira au niveau national les rôles respectifs de l'État et des Régions et les principes guidant l'intervention des régions dans les établissements.

Pour réaliser cette nouvelle mission d'orientation, la Région bénéficiera des concours :

- de l'Onisep : pour l'élaboration de la documentation de portée régionale sur les enseignements et les professions,
- des services de l'État : pour la diffusion de cette information et sa mise à disposition des établissements de l'enseignement scolaire et supérieur.

La Région sera également chargée d'organiser des actions d'information sur les métiers et la formation en direction des élèves et des étudiants, notamment dans les établissements scolaires.

Le [décret du 21 mars 2019](#) modifie les dispositions du code de l'éducation en permettant aux chefs d'établissement, aux psychologues de l'éducation nationale, aux conseillers principaux d'éducation et aux enseignants, de donner aux élèves scolarisés en collège et lycée les moyens d'accéder à l'information sur les professions en lien avec les régions.

Quelques précisions :

- les actions d'information sur les métiers et les formations organisées par la région doivent être ouvertes **sur le plan national, régional et européen**,
- la politique d'orientation des élèves devra aussi intégrer les questions de **stéréotypes sexistes et d'égalité professionnelle**,
- les actions d'informations conduites par les régions auront lieu non seulement dans les établissements scolaires mais également dans les **établissements universitaires**.

Dans le cadre de ces missions, seront transférés aux Régions :

- au sein des établissements, les ex-conseillers d'orientation psychologues des Centres d'information et d'orientation (CIO), devenus « psychologues de l'Éducation nationale »,
- les délégations régionales de l'Onisep, depuis le 1er janvier 2019.

Le [décret n° 2019-830 du 5 août 2019](#) arrête le format des conventions de mise à disposition des services des DRONISEP conclues localement. Elles recensent les parties de service ainsi que le nombre d'emplois chargés d'exercer les compétences transférées. Ces parties de service sont de plein droit mises à disposition du Conseil régional ou de l'exécutif de la collectivité, à titre gratuit.

L'État pourra, à titre expérimental, mettre gratuitement à disposition des régions des agents relevant du ministère de l'Éducation nationale, pour une durée de trois ans à compter du 1er janvier 2019.

Enfin, pour aider les jeunes à mieux discerner les domaines dans lesquels ils voudront construire leur avenir professionnel, la loi prévoit :

- de compléter les journées d'information qui seront organisées par les Régions avec le monde professionnel et la possibilité pour les élèves des deux derniers niveaux du collège et de lycée d'effectuer une période d'observation d'un jour maximum par an en milieu professionnel sur leur temps scolaire,
- que les actions d'information sur les métiers et les formations organisées par les Régions concernent non seulement les élèves, mais aussi leur famille. Dans le cadre scolaire, ces actions seraient coordonnées avec les psychologues de l'Éducation nationale et les enseignants volontaires formés à cet effet.

Par ailleurs, la formation initiale et continue des enseignants pourra comprendre en outre une formation au monde professionnel et économique.

La région organisera des actions de formation sur les métiers et les formations en direction des enseignants.

### **Textes d'application**

[Décret n° 2019-218 du 21 mars 2019](#) Compétences des régions en matière d'information sur les métiers et les formations

[Cadre national de référence](#) relatif à la mise en œuvre des compétences de l'État et des Régions sur l'information et l'orientation pour les publics scolaire, étudiant et apprenti

[Décret n° 2019-830 du 5 août 2019](#) Convention type de mise à disposition de services des

DRONISEP dans les régions et collectivités

[Arrêté du 7 janvier 2021](#) Montant définitif du droit à compensation des charges nouvelles résultant pour les régions du transfert des missions de DRONISEP

## La réforme pour les entreprises

Les principaux changements de la réforme concernant les entreprises portent sur la mise en œuvre d'une seule contribution globale, sur le transfert des cotisations formation vers l'Urssaf et sur la simplification du plan de formation et de l'entretien professionnel.

### Cotisation unique formation professionnelle

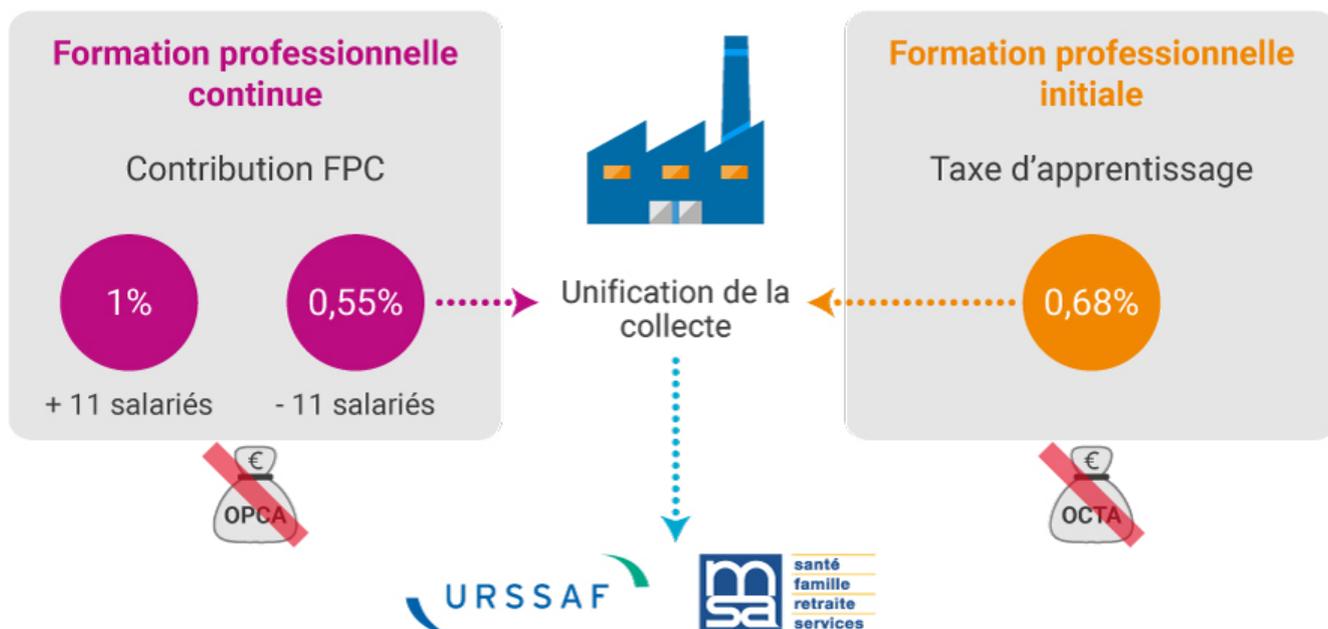
C'est la première mesure visant à simplifier les règles des entreprises en matière de formation.

Les entreprises ne procéderont plus qu'au **paiement d'une seule cotisation**, la « cotisation formation professionnelle », au lieu de deux aujourd'hui : 1% formation et taxe d'apprentissage, sans impacter les taux de cotisation actuels.

La loi détaille le taux de contribution des employeurs à la formation professionnelle. Elle distingue deux catégories d'employeurs : les entreprises de moins de onze salariés et celles comptant de plus de onze salariés. Les taux de contribution seraient respectivement de 0,55% et 1%.

La loi introduit **deux canaux de financement distincts**. L'un pour la contribution à la formation professionnelle, l'autre pour la taxe d'apprentissage. Lesquelles forment la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

## Système de collecte des fonds de la formation



L'unification des ressources se fera au sein de France Compétences, destinataire des obligations de financement des entreprises et chargé de leur répartition entre l'État, la Caisse des dépôts et les opérateurs de compétences.

La contribution unique formation professionnelle et alternance sera prélevée sur la masse salariale des entreprise dès 2019.

En 2019, si l'année est considérée comme blanche au titre de la taxe d'apprentissage (qui ne sera pas versée au titre de la masse salariale 2019), il n'en va pas de même pour la contribution formation. La double collecte annoncée est donc confirmée selon le schéma suivant :

- avant le 31 mars 2019 : versement de la contribution unique (formation et taxe d'apprentissage) au titre de la masse salariale 2018,
- avant le 15 septembre 2019 : versement d'un acompte de 75% au titre de la contribution formation, « avec pour assiette la masse salariale de 2018, ou, si besoin, par une projection de la masse salariale 2019 »,
- avant le 1er mars 2020 : versement du solde dû au titre de la contribution formation sur la masse salariale 2019.

Pour ce qui est des versements dus au titre de l'année 2020, ils s'effectueront trois temps :

- avant le 1er mars 2020 : versement du premier acompte dû au titre de la contribution unique (formation et apprentissage) au titre de la masse salariale 2020 : 40% de la

contribution due « avec pour assiette la masse salariale de 2019, ou, si besoin, par une projection de la masse salariale 2020 »,

- avant le 15 septembre 2020 : versement du second acompte représentant 35% de la contribution assise sur la même assiette,
- avant le 1er mars 2021 : versement du solde dû au titre de la masse salariale 2020.

Initialement prévu à compter du 1er janvier 2021, le transfert aux organismes de sécurité sociale du recouvrement des contributions de formation professionnelle et d'apprentissage a été reporté à 2022.

Par [amendement gouvernemental](#) au PLF 2021, un certain nombre de simplifications particulières ont été apportées à la contribution à la formation professionnelle et à l'apprentissage comprenant :

- des exonérations ciblées et la suppression d'exonérations mineures,
- une simplification du recouvrement de la contribution formation du BTP,
- une simplification de la contribution des travailleurs indépendants.

## Textes d'application

[Arrêté du 21 décembre 2018](#) Contribution des particuliers employeurs

[Décret n°2018-1233 du 24 décembre 2018](#) CDD ne donnant pas lieu au versement du 1% CPF CDD

[Décret n°2018-1344 du 28 décembre 2018](#) Contributions versées par certaines catégories d'employeurs (particuliers employeurs - BTP)

[Amendement gouvernemental au PLF 2021](#) Simplifications apportées à la contribution à la formation professionnelle et à l'apprentissage

## Collecte automatique par les Urssaf

La collecte automatique par les Urssaf de la contribution formation est la deuxième mesure visant à simplifier les règles des entreprises en matière de formation.

Cette collecte automatique ne nécessitera plus aucune démarche administrative de la part des entreprises. La collecte serait donc transférée des OPCA à l'Urssaf et s'accompagnera de son alignement sur l'année fiscale en cours (elle ne sera donc plus effectuée à l'année N+1).

## Plan de développement des compétences

La **disparition des catégories du plan de formation** selon la finalité de la formation est une des mesures de la loi. Le plan de formation est renommé « plan de développement des compétences ».

Les entreprises ne sont plus obligées de construire leur plan de formation en faisant la distinction entre les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, les actions de développement des compétences et les périodes de professionnalisation.

Le plan de développement des compétences à la seule **initiative de l'employeur**.

L'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité ne changera pas. Mais **la définition de l'action de formation est élargie** afin de tenir compte des nouvelles modalités pédagogiques et des innovations technologiques et pour permettre l'intégration de la formation en situation de travail.

Les formations dites « obligatoires » devront se dérouler pendant le temps de travail ; les autres pourraient, avec l'accord du salarié, se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans la limite de 30 heures par an (au lieu de 80) à défaut d'accord collectif.

Le plan de formation des TPE/PME est financé par une contribution dédiée et totalement réservée aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Nouvelle prise en charge de la formation en entreprise

AVANT	APRÈS	
<b>Moins de 300 salariés</b> <ul style="list-style-type: none"><li>› Plan de formation</li><li>› Alternance<ul style="list-style-type: none"><li>• Période de professionnalisation</li><li>• Contrat d'apprentissage</li><li>• Contrat de professionnalisation</li></ul></li><li>› CPF</li></ul>	<b>Moins de 50 salariés</b> <ul style="list-style-type: none"><li>› Plan de Développement des Compétences</li><li>› Alternance<ul style="list-style-type: none"><li>• Pro-A</li><li>• Contrat de professionnalisation</li><li>• Contrat d'apprentissage</li></ul></li><li>› CPF sur temps de travail</li></ul>	<b>Plus de 50 salariés</b> <ul style="list-style-type: none"><li>› Alternance<ul style="list-style-type: none"><li>• Pro-A</li><li>• Contrat de professionnalisation</li><li>• Contrat d'apprentissage</li></ul></li></ul>
OPCA	OPCO	

### Dispositifs et Aides liés

[Plan de développement des compétences](#)

## Entretien professionnel

La loi maintient les obligations des employeurs en matière d'évolution professionnelle de leurs salariés.

Un bilan doit être effectué tous les six ans, comme prévu auparavant. Mais le régime de sanction applicable aux entreprises de plus de 50 salariés qui ne respectent pas leurs obligations a évolué. La sanction n'interviendra que si le salarié n'a pas bénéficié **des entretiens professionnels** et d'**une formation non obligatoire**.

Les entreprises auront également la possibilité, par accord d'entreprise ou de branche, de **prévoir d'autres modalités d'appréciation** du parcours professionnel du salarié et une

périodicité différente des 2 ans pour l'entretien.

L'abondement correctif du CPF ne sera donc due par l'employeur que si le salarié n'a pas bénéficié de ses entretiens professionnels tous les 2 ans, et d'une formation non obligatoire sur les 6 ans.

Un autre amendement précise qu'au cours de l'entretien professionnel, les salariés bénéficieront d'information sur le CPF et sur le conseil en évolution professionnelle (CEP).

## Périodicité de l'entretien professionnel



### A l'embauche - Entretien



### Tous les 2 ans - Entretien

- › Entretien sur les perspectives d'évolution professionnelle
- › Information sur la VAE, le CEP, le CPF
- › Rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié



### Tous les 6 ans - Entretien + état des lieux

Le salarié doit avoir bénéficié :

- › de tous ses entretiens professionnels
  - › et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire
- Sinon**, une pénalité s'applique (abondement correctif du CPF)



## L'assurance chômage

Depuis le 22 février 2018, les syndicats de salariés et le patronat ont débuté leur négociation au travers de l'[Accord National Interprofessionnel relatif à la réforme de l'assurance chômage](#). En novembre 2018, un [dossier de référence](#) qui réunit toutes les données et analyses utiles a été remis aux négociateurs.

Le ministère du Travail a publié le 28 juillet 2019 au Journal Officiel le [décret mettant en œuvre la réforme de l'assurance-chômage](#). Il fait suite à la présentation des [arbitrages du Gouvernement](#) du 18 juin 2019. Ce texte de sept articles comprend une annexe de 190 pages qui constitue le nouveau règlement de l'assurance-chômage. Le décret abroge l'agrément de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 et de ses textes associés.

Un [premier décret](#) relatif aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi et au transfert du suivi de la recherche d'emploi avait déjà été publié au Journal officiel du 30 décembre 2018. Il étend notamment l'obligation d'accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, et abroge la définition du salaire antérieurement perçu qui était pris en compte pour déterminer l'offre raisonnable d'emploi.

Les services de l'Unédic ont publié leur [circulaire n° 2019-12 du 1er novembre 2019](#) sur les nouvelles règles de l'assurance chômage, modifiée par la [circulaire n° 2020-12 du 6 octobre 2020](#), et Pôle emploi a mis en ligne [4 infographies](#) pour expliciter en images les modifications des nouvelles règles.

L'UNEDIC a par ailleurs mis en place sur son site Internet un [espace Questions-Réponses](#) sur les allocations chômage, les contributions et le fonctionnement de l'Assurance chômage.

L'UNEDIC a publié en mai 2020 un [dossier de synthèse](#) sur les impacts de la crise sanitaire et les perspectives sur l'assurance chômage.

### **Nouveaux bénéficiaires**

La réforme porte notamment sur la mise en place d'une « allocation d'aide au retour à l'emploi » pour les démissionnaires porteurs d'un nouveau projet professionnel, ainsi que sur un droit à l'indemnisation des entrepreneurs en liquidation judiciaire.

### **Les travailleurs indépendants auront désormais droit à l'assurance chômage, sans cotisation supplémentaire**

*En application au 1er novembre 2019*

- L'indemnisation sera de 800 € par mois pendant 6 mois.
- L'activité professionnelle devra avoir généré un revenu minimum de 10 000 € par an sur les deux dernières années, avant liquidation judiciaire.
- Il n'y aura pas de limite d'accès au cours de la vie professionnelle : un travailleur indépendant pourra bénéficier plusieurs fois de la mesure, à condition de remplir, à chaque fois, les critères posés.

### **Textes d'application**

[Décret n° 2019-976 du 20 septembre 2019](#) Allocation des travailleurs indépendants

## **Tous les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans leur entreprise auront droit à l'assurance chômage quand ils démissionnent pour réaliser un projet professionnel**

*En application au 1er novembre 2019*

- Le niveau d'indemnisation sera le même que pour les autres demandeurs d'emploi.
- Ce droit sera renouvelé tous les 5 ans, soit 8 fois sur une vie professionnelle de 40 ans.
- Il sera conditionné à l'existence d'un projet professionnel.

### **Textes d'application**

[Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019](#) Conditions et règles de mise en œuvre

[Arrêté du 23 octobre 2019](#) Contenu de la demande d'attestation du caractère réel et sérieux des projets

## **Tous les salariés seront gratuitement accompagnés pour élaborer et réaliser leur projet professionnel lorsqu'ils démissionnent**

*En application au 1er janvier 2020*

- Créé par les partenaires sociaux, le conseil en évolution professionnelle (CEP), ouvert à tous les salariés, sera déployé sur l'ensemble du territoire à partir du 1er janvier

2020.

- Gratuit, le CEP permettra à chaque salarié, en amont de sa démission, d'élaborer son projet et d'être accompagné dans sa phase de transition.
- Grâce à Mon Compte Formation, accessible par une application simple fin novembre, les salariés pourront financer le volet « formation » de leur projet professionnel, sans autorisation à demander à leur employeur ou à Pôle emploi.

## Contrats courts

La réforme comporte un axe visant à réduire l'utilisation des contrats courts.

### **Pour lutter contre la précarité et l'enchaînement des CDD ou des missions d'intérim, un système de bonus-malus pour les entreprises de plus de 11 salariés sera mis en place**

*En application au 1er janvier 2020*

- Ce système fonctionnera par grand secteur économique, de façon à tenir compte de la spécificité des secteurs et des entreprises. Il couvrira dans un premier temps les 7 secteurs les plus concernés, représentant eux-mêmes 34% des ruptures de contrat de travail. Après évaluation, le système pourra être étendu à l'ensemble de l'économie.
- Le bonus-malus fonctionnera de la manière suivante : plus le nombre de salariés qui s'inscrivent à Pôle emploi après avoir travaillé pour une entreprise est important par rapport à son effectif, plus une entreprise paiera de cotisations patronales à l'assurance chômage. À l'inverse, plus une entreprise fera d'efforts pour réduire le nombre de personnes qui s'inscrivent à Pôle emploi (moins de fins de CDD, de fins de mission d'intérim, de licenciements, de ruptures conventionnelle...), moins elle paiera de cotisations.
- Les cotisations varieront entre 3 et 5% de la masse salariale, en fonction de la pratique de l'entreprise.
- Les CDD d'usage se verront appliquer une taxe forfaitaire de 10 €, pour inciter les entreprises qui en abusent à proposer des contrats d'une semaine ou d'un mois plutôt que de quelques heures chaque jour.

Les employeurs de salariés intermittents (annexes VIII et X de l'assurance chômage) ne seront pas concernées par cette mesure, mais conserveront la cotisation patronale supplémentaire de 0,5% introduite par la convention de mars 2017.

### **En contrepartie de cette mesure de bonus-malus, les entreprises bénéficieront d'une nouvelle offre de services de Pôle emploi, leur permettant de répondre plus rapidement et plus efficacement à leurs difficultés de recrutement**

*En application à partir du 1er janvier 2020*

- Dès lors qu'une offre d'emploi sera restée sans réponse plus de 30 jours après son dépôt, Pôle emploi recontactera l'entreprise et lui proposera le service adapté : travail sur le contenu de l'offre, pré-sélection de candidats, mise en place d'actions de formations préalables au recrutement... Un engagement contractualisé de délai de mise en œuvre sera pris avec l'entreprise.
- La préparation opérationnelle à l'emploi sera mobilisée et renforcée pour répondre aux besoins en compétences, notamment dans les bassins où les difficultés de recrutement sont les plus grandes.