

CRÉER SON CFA D'ENTREPRISE



Avant-propos

L'Apprentissage est au cœur de l'actualité de notre pays. Il est un levier incontournable pour préparer les générations actuelles et futures aux enjeux de société. C'est, plus que jamais, une voie d'excellence pour l'accès des jeunes à l'emploi.

J'ai décidé de m'investir personnellement dans le déploiement de la Fondation Innovations Pour les Apprentissages (FIPA) en acceptant d'en prendre la Présidence. Rassemblant 13 grands groupes internationaux, cette fondation s'est engagée dans le développement de nouvelles formes d'alternance. Elle soutient financièrement des actions concrètes et innovantes pour les mettre à disposition du plus grand nombre d'entreprises.

« **Créer son CFA d'entreprise** » est un des projets les plus emblématiques de notre Fondation. Lancé fin 2018, il s'est structuré autour d'entreprises membres de la FIPA, rejointes par d'autres structures, et ce, avec l'appui constant et précieux du Ministère du travail.

Les CFA d'entreprises sont des outils au service du développement de l'apprentissage. Ils permettent de **mieux préparer de futurs collaborateurs sur des métiers dits « en tension » ou spécifiques à l'entreprise**. En ce sens, ils apparaissent comme une solution complémentaire de formation par alternance pour relever le défi des compétences.

Ce guide s'adresse à toutes les entreprises : il est de leur intérêt de s'en saisir. La FIPA sera à leur côté pour les accompagner dans cette démarche.

Je tiens à remercier personnellement toutes celles et ceux qui se sont engagés dans la production de cet ouvrage, ainsi que celles et ceux qui prendront leur relais pour « porter haut les couleurs de l'apprentissage ».



PRÉAMBULE : POURQUOI UN CFA D'ENTREPRISE P4**DU PROJET A LA MISE EN ŒUVRE P12****1. Le Business Model P12**

- 1. L'activité prévisionnelle P13
- 2. L'évaluation des fonctions supports P14
- 3. L'organisation pédagogique P15
- 4. Le financement des contrats d'apprentissage P18
- 5. Les financements mobilisables P26
- 6. L'équilibre financier de l'activité formation P29
- 7. Le financement des investissements P33
- Pour aller plus loin... P34

2. Le CFA en pratique P35

- 1. La création de l'OF - CFA P36
- Pour aller plus loin... P42
- 2. Le dépôt du contrat d'apprentissage P43
- Pour aller plus loin... P44
- 3. La gestion comptable et financière P45
- Pour aller plus loin... P50
- 4. Gestion de la taxe d'apprentissage P51
- Pour aller plus loin... P54

3. Le modèle pédagogique P55

- 1. CFA d'entreprise et conception de certification P56
- Pour aller plus loin... P66
- 2. La digitalisation & l'apprentissage P67

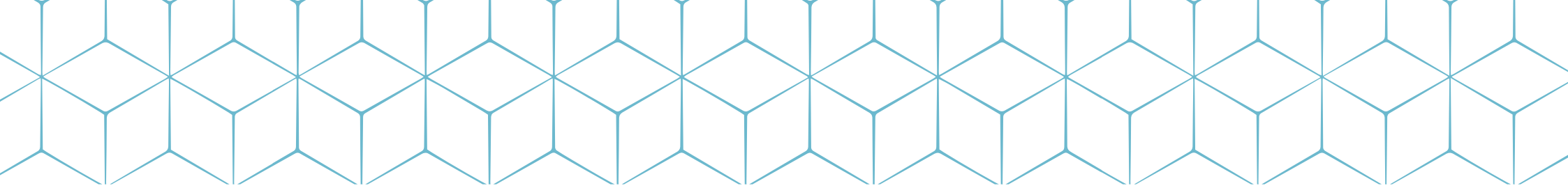
4. La démarche qualité P79

- 1. Quelles obligations pour le CFA d'entreprise P80
- Pour aller plus loin... P81

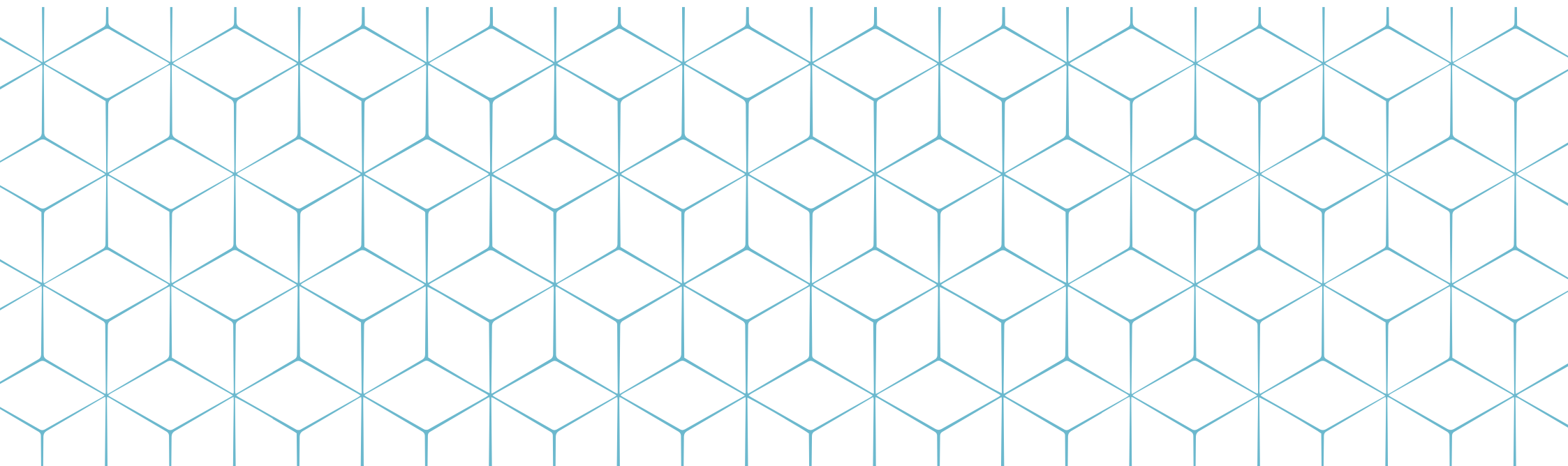
ANNEXES P82

- ANNEXE 1** Questions - Réponses FIPA | DGEFP P84
- ANNEXE 2** Convention de partenariat OF | CFA avec partenaire pédagogique P85
- ANNEXE 3** Tableau comparatif des principaux statuts juridiques d'un CFA d'entreprise P86
- ANNEXE 4** Convention de formation CFA | Entreprise P89
- ANNEXE 5** Exemple de statut d'un organisme de formation constitué en SASU P90
- ANNEXE 5BIS** Exemple de statut d'un organisme de formation constitué en association P91
- ANNEXE 6** Scoring « Création de CFA » P92
- ANNEXE 7** Scoring « Internalisation vs Externalisation » P93
- ANNEXE 8** Convention de mise à disposition de personnel P94
- ANNEXE 9** Cadre comptable des organismes de formation P95
- ANNEXE 10** Utilisation des 10% de la fraction du 87% P99
- ANNEXE 11** Etablissements habilités à percevoir le solde du 13% (hors CFA) P106
- ANNEXE 12** Comment se construit une certification professionnelle ? P107
- ANNEXE 13** Identité de marque à la certification professionnelle P116
- ANNEXE 14** Certification commune relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur P117

LEXIQUE P118



PRÉAMBULE POURQUOI UN CFA D'ENTREPRISE ?



La FIPA a choisi de se saisir de cette opportunité en s'inscrivant, avec plusieurs entreprises membres, dans une démarche collaborative visant à la co-construction d'un document venant préciser l'ensemble des éléments nécessaires à la mise en place d'un CFA d'entreprise, sinon à l'évolution des CFA d'entreprise déjà existants.

Les membres du groupe de travail sont :

CFA en cours de transformation

- EDF ;
- VEOLIA ;
- LA POSTE ;
- SNCF.

CFA en création

- AXA ;
- THE ADECCO GROUP ;
- LACTALIS ;
- SAINT-GOBAIN ;
- ORANGE ;
- SANOFI ;
- ENGIE.

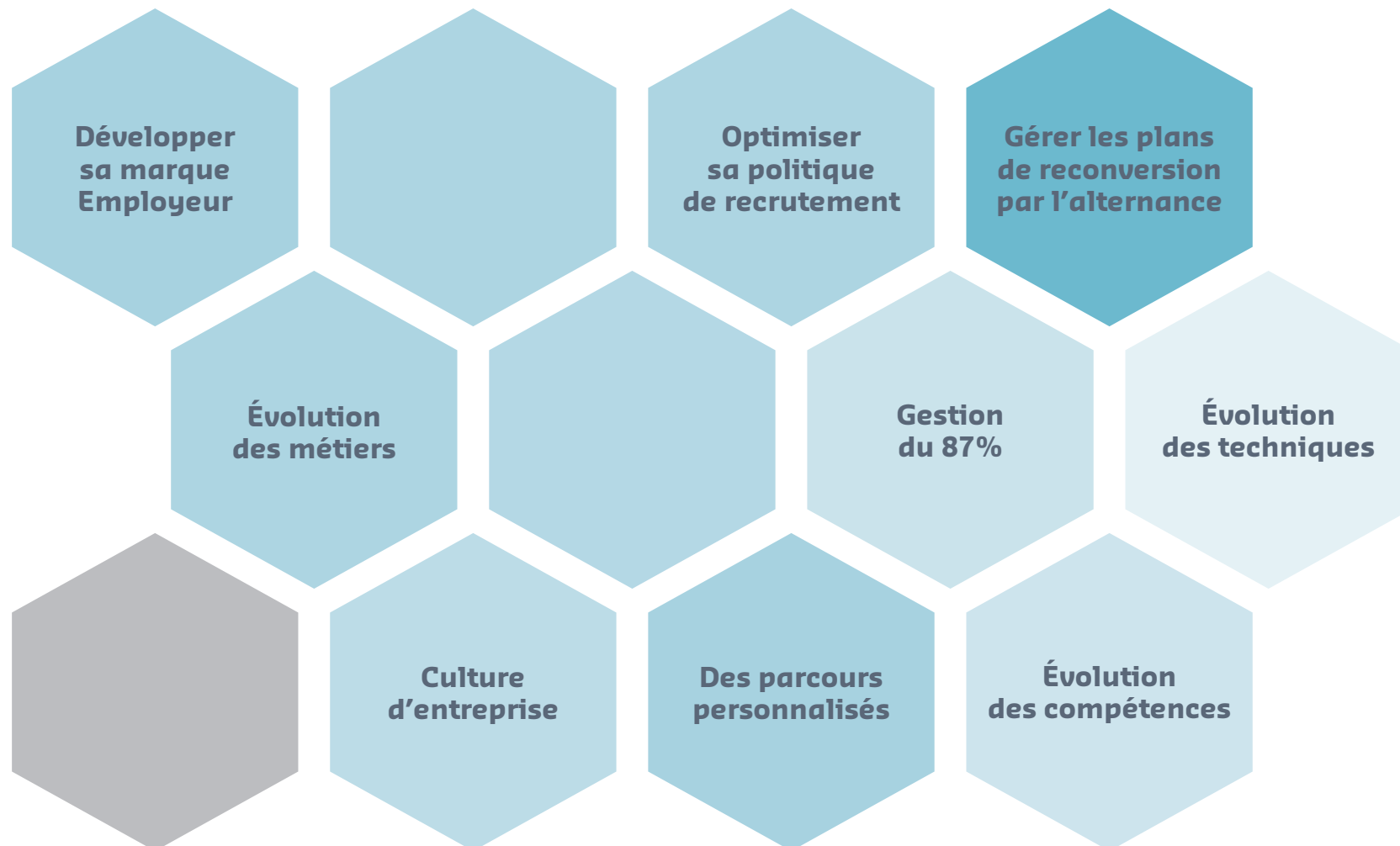
Au regard du projet d'entreprise qui les anime (mise en place d'un CFA d'entreprise, évolution d'un CFA d'entreprise déjà existant,...). l'ensemble de ces acteurs est venu confronter son projet au prisme des composantes de la LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et des difficultés qu'elle sous-tend, quelles soient juridiques, fiscales, comptables, ..., pédagogiques.

Ce travail exploratoire a donné lieu à plusieurs réunions de travail et entretiens associant les services de la DGEFP, les entreprises retenues dans le groupe de travail ainsi que les Cabinets ORCOM (dimension juridique, organisationnelle, financière) et AMNYOS (dimension certification). L'ensemble des réflexions est venu nourrir le présent document (Cf. : annexe Questions | Réponses FIPA | DGEFP).

Enfin, une convergence de l'approche méthodologique a été recherchée et confrontée aux analyses du Ministère du travail et de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP). Cette dernière a été interrogée sur les différents points d'arbitrage en vue de la formalisation du présent livrable.



Accès au Questions | Réponses DGEFP : [cliquez ici](#)



Dès lors, quels intérêts pour une entreprise d'héberger en interne un CFA alors même que celle-ci peut d'ores et déjà être investie dans la gouvernance de structures de formation existantes, y compris sur le champ de l'apprentissage ?

Intérêt stratégique

Il en va notamment de la possibilité de :

- Développer | Conforter une image « **Marque Employeur** » en mettant en exergue l'aspect institutionnel et le potentiel d'employabilité
- Apporter des éléments de réponse à l'**évolution des métiers et des compétences**, la réforme accordant de la souplesse dans la construction de formations sur mesure, mieux adaptées aux besoins de l'entreprise. Pour répondre aux métiers de l'entreprise, le CFA d'entreprise doit proposer des contenus de formation répondant à des métiers techniques de niche, non pourvus par le système d'apprentissage traditionnel.
- Disposer de **formations sur-mesure** adaptées au besoin de l'entreprise, en terme de contenu, de pédagogie, de modalités pédagogiques ou de planning d'alternance...
- Arborer des **solutions RH et organisationnelles**. Outre l'apprentissage, le CFA d'entreprise peut accueillir des salariés en CDI/CDD ou intérimaires, en contrat de professionnalisation, ou des salariés en Pro-A, nouveau dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance, lesquels peuvent venir compléter des sections d'apprenants.
- En faire un outil au service de la **politique alternance**.
- Faire de l'OF - CFA, **un outil global de développement des compétences dans l'entreprise**. Un organisme de formation comprenant des actions en apprentissage et proposant des parcours modulaires de formation permettrait l'accueil des alternants mais également des collaborateurs de l'entreprise, des prestataires, ou intérimaires via un positionnement amont des apprenants, une individualisation des parcours et des entrées - sorties permanentes.

Intérêt RH

Il en va notamment de la possibilité de :

- **Optimiser le dispositif de recrutement** afin d'intégrer et adapter de nouvelles ressources, tout en maîtrisant le rythme des enseignements et en finir avec le modèle classique de l'apprentissage, basé sur l'alternance entre semaines de cours et d'immersion en entreprise.
- Démarrer une formation en apprentissage à n'importe quel moment de l'année correspondant aux attentes de l'entreprise.
- Accorder la possibilité **d'adapter la formation aux compétences de l'apprenti** au travers d'un positionnement en amont et donc optimiser le parcours du jeune.
- Favoriser le **développement de la culture d'entreprise** autour des formations cœur de métier.

Intérêt financier

- Pour satisfaire à son obligation de taxe d'apprentissage (sur la part du 87 % du produit de la taxe d'apprentissage destinée au financement de l'apprentissage), une entreprise qui dispose d'un service de formation dûment identifié, accueillant ses apprentis, peut **déduire** de cette fraction de la taxe d'apprentissage **les dépenses dédiées à l'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation de la formation de leurs apprentis ou dans le cas d'une offre nouvelle de formation en apprentissage (plafond 10%)**.
- L'entreprise peut **déduire** de cette même fraction les versements destinés à financer le **développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage**, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de cette même **entreprise**.
- L'entreprise peut optimiser les coûts de formation par la mixité des publics et la modularisation des parcours.

Pourquoi un CFA d'entreprise ?

- Le scoring ci-après permet de positionner votre entreprise sur l'opportunité ou non de créer un CFA d'entreprise.
- Le questionnaire proposé est décliné en 4 thématiques, chacune déclinée en sous critères, lesquels doivent permettre à l'entreprise d'engager la réflexion sur :
 - Le projet envisagé et les points d'analyse à investir avant d'arrêter un choix définitif,
 - Le mode d'organisation envisagée,
 - L'opportunité d'une certification.
- Vous l'aurez compris, la réussite du scoring suppose de disposer de suffisamment de données couvrant les différents champs explorés. C'est pourquoi, le sujet du CFA d'entreprise va au-delà du simple champs de la « formation » et doit être appréhendé en concertation avec l'ensemble des services de l'entreprise.
- La démarche consiste à affecter un score (0,1,2 ou 3) à l'ensemble des questionnements déclinés par thématique. Le résultat obtenu, sous forme de « radar » permet de connaître le niveau de maturité attaché à chaque dimension et par voie de conséquence, établir la feuille de route dans la mise en place d'un CFA d'entreprise.

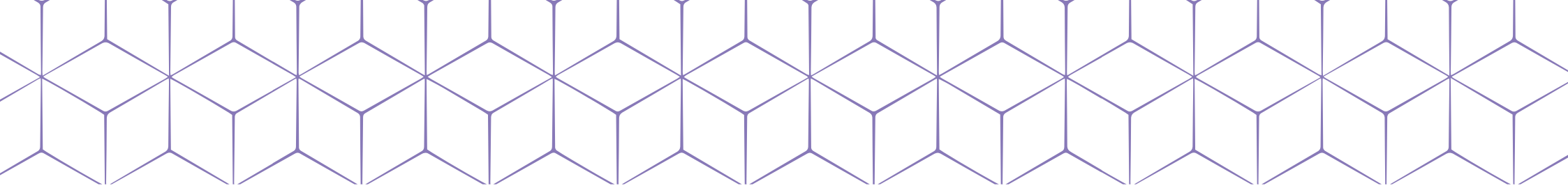
Critère n°1	Dimension stratégique
Critère n°2	Dimension RH et Certification
Critère n°3	Dimension organisationnelle
Critère n°4	Dimension Financement



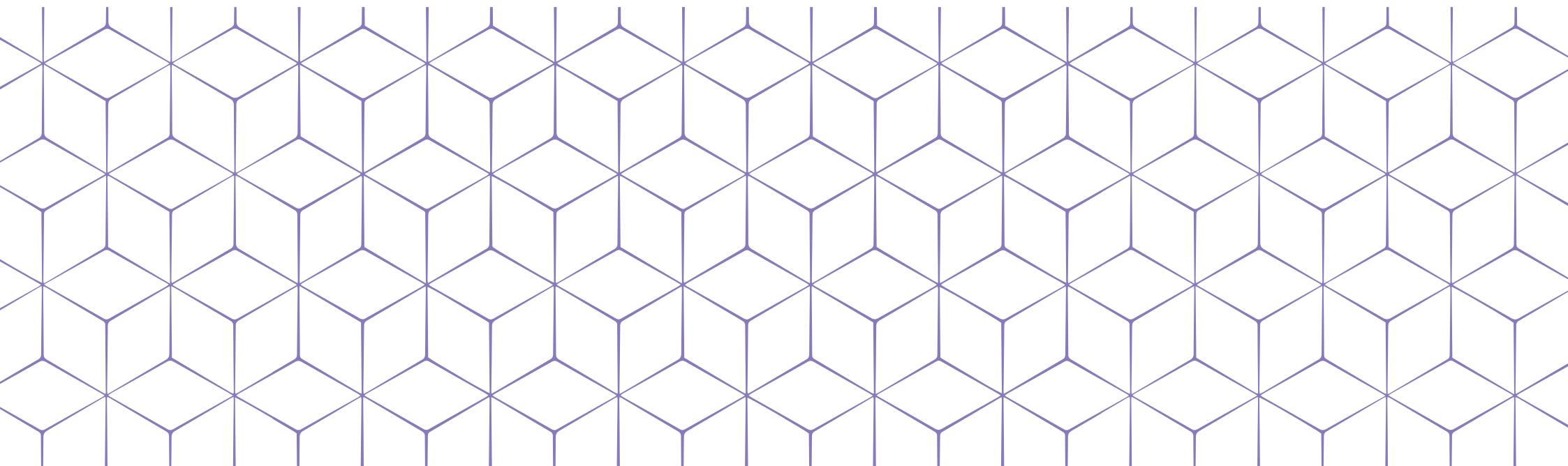
Accès au scoring : [cliquez ici](#)

Scoring - Création d'un CFA d'entreprise								
Critères	Indicateurs		Pas d'intérêt	Intérêt modéré	Intérêt important	Intérêt élevé	Observations Justifications	Note critère
			0	1	2	3		
Critère n°1 : Dimension stratégique	1.1	L'apprentissage est identifié comme un enjeu majeur dans la politique emploi de l'entreprise						0%
	1.2	L'entreprise est confrontée à des métiers émergents ou en forte évolution, le cas échéant à des métiers en tension						
	1.3	L'apprentissage apparait comme un élément structurant de la « marque employeur » de l'entreprise						
Critère n°2 : Dimension RH et certification	2.1	Ce projet de CFA permet d'anticiper l'évolution de ses métiers						0%
	2.2	Ce projet de CFA permet s'inscrit comme un vecteur de recrutement à part entière au sein de l'entreprise						
	2.3	Ce projet de CFA permettra d'intégrer d'autres publics susceptibles de venir compléter des sections d'apprentissage (contrats de professionnalisation, salariés en reconversion, salarié de la formation professionnelle continue,...)						
	2.4	Dans le cadre de ce projet de CFA, l'entreprise souhaite construire une certification propre à ses besoins émergents						

Scoring - Création d'un CFA d'entreprise								
Critères	Indicateurs		Pas d'intérêt	Intérêt modéré	Intérêt important	Intérêt élevé	Observations Justifications	Note critère
			0	1	2	3		
Critère n° 3 : Dimension organisationnelle	3.1	L'entreprise participe à la gouvernance d'une organisation en charge de la gestion d'un CFA						0%
	3.2	L'entreprise dispose de sections dédiées dans des CFA ou des centres de formation partenaires (sections dédiées sup à 10)						
	3.3	L'entreprise dispose de ressources RH susceptibles d'être mobilisées pour l'administration et la gestion du CFA						
	3.4	L'entreprise dispose de formateurs internes susceptibles d'être mobilisés pour l'animation des sessions de formation						
	3.5	L'entreprise dispose d'un organisme de formation interne susceptible de développer des formations en apprentissage						
Critère n° 4 : Dimension financière	4.1	L'entreprise est en mesure d'abonder son CFA au travers de dons d'équipements et de matériels en lien avec les besoins des formations dispensées						
	4.2	L'entreprise dispose de sources de refinancement du CFA sur d'autres dispositifs de formation, d'autres publics, ...						



DU PROJET À LA MISE EN ŒUVRE



1. L'activité prévisionnelle

Avant d'engager la réflexion sur des éléments financiers, il apparaît important à l'entreprise de **qualifier son activité « apprentissage » actuelle et à venir pour valider le choix stratégique de poursuivre la réflexion de création d'un CFA**. Ce travail passe nécessairement par les questionnements suivants :

1. Etat des lieux de l'existant

- Combien d'alternants l'entreprise accueille t-elle ?
- Sous quels statuts (CDI, CDD, personnels intérimaires ou prestataires ...) ?
- Sous quels dispositifs (apprentissage | contrat de professionnalisation) ?
- Quels autres publics apprenants mobilisables (salariés au titre du plan de développement des compétences, salariés en contrat de professionnalisation, salariés en reconversion, intérimaires, prestataires...) ?

- Quelles sont les formations concernées (formations « cœur de métiers » | formations « transverses ») ?
- Sur quels territoires ?
- Avec quels partenaires pédagogiques ?

2. Etat des lieux prospectif

- En terme de GPEC, quels sont les besoins en compétences à court et moyen terme ?
- Ces compétences sont-elles pourvues dans le schéma apprentissage « traditionnel » ou doivent-elles engager l'entreprise dans un processus de certification ?
- Des besoins de recrutement sont-ils identifiés (remplacement, départ, ...) ?

Ce travail accompli doit permettre de qualifier :

- Le dimensionnement théorique du CFA
- Les partenariats possibles
- L'offre de formation existante
- L'offre de formation à développer

... et de recenser les données variables d'activité pour envisager l'alimentation du business model.

2. L'évaluation des fonctions supports

De façon générale, **l'évolution des missions et obligations des CFA et organismes de formation impactent l'organisation des centres sur l'ensemble de leurs composantes et par conséquent, le modèle économique en résultant.** Il en va notamment de :

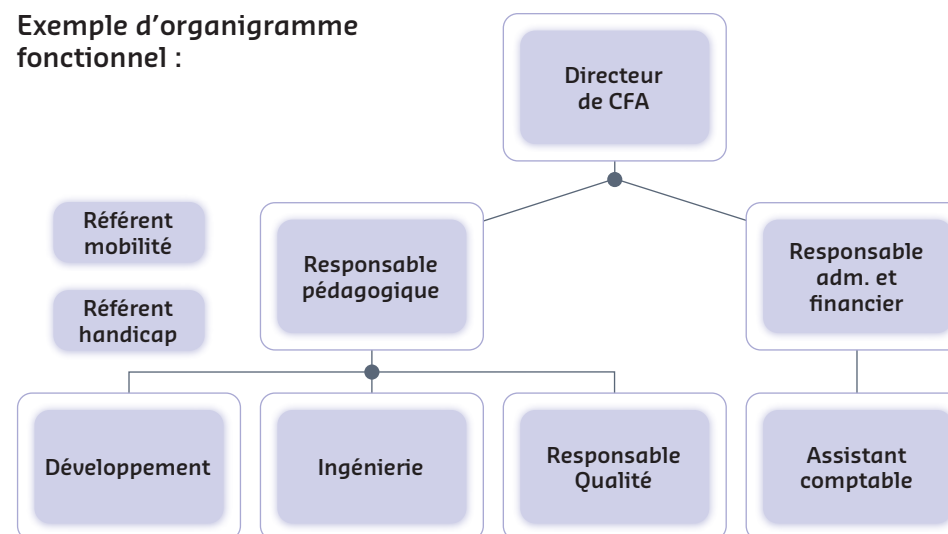
- La gestion administrative de l'activité : relation avec les OPCOs pour l'enregistrement des contrats, système d'information à mettre en place pour le suivi de l'activité des apprentis, des formateurs, ...
- La gestion financière : facturation | recouvrement, organisation comptable et analytique ...
- La gestion pédagogique de l'activité : ingénierie, accompagnement des apprentis en situation de rupture, démarche qualité, mise en place de nouveaux dispositifs au profit des apprentis (mobilité, aide au permis de conduire, ...), la nomination de référents « Handicap » et « Mobilité ».

Dès lors, le CFA d'entreprise devra se doter des moyens nécessaires et suffisants pour répondre à l'ensemble des enjeux induits par la réforme.

L'organigramme ci-contre vient préciser les **compétences essentielles dont le CFA d'entreprise doit se prévaloir** pour permettre son déploiement à court et moyen terme, étant précisé que ces moyens pourront correspondre à des affectations analytiques de ressources humaines déjà existantes au sein de l'entreprise, le cas échéant, à des recrutements ad hoc ou des mises à disposition donnant lieu à conventionnement ([Cf. modèle](#)).

En cas d'organisme de formation interne amené à porter une activité « apprentissage », le directeur de l'organisme de formation peut être également le directeur du CFA.

Exemple d'organigramme fonctionnel :



Il est rappelé que nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction, d'enseignement aux apprentis ou d'administration dans un organisme de formation s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.



L'organisme de formation dispensant des formations en apprentissage choisit librement ses enseignants. Il lui appartient de s'assurer du lien entre les titres et les qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quel que titre que ce soit dans les formations qu'il dispense.

3. L'organisation pédagogique

Les centres de formation d'apprentis (CFA) s'imposent comme un rouage essentiel de l'alternance. Si les formations effectuées en apprentissage peuvent être dispensées directement par le CFA, dans ses locaux propres et avec des moyens dédiés (**principe d'un CFA avec murs**), une alternative est de déléguer la mise en œuvre des formations en apprentissage auprès des structures partenaires tiers (**principe d'un CFA hors les murs**).

L'organisation « avec murs » versus « hors les murs » doit être appréhendée par l'entreprise au regard du projet stratégique retenu et des choix opérés par celle-ci.

L'adaptation des référentiels de formations aux évolutions réglementaires, techniques, pédagogiques,... conditionne de disposer de l'ensemble des expertises nécessaires et suffisantes au sein de service formation de l'entreprise et des outils de formation en place.

Le choix d'externaliser versus internaliser une formation suppose d'analyser :

- Le périmètre de l'organisation,
- La valeur ajoutée du modèle retenu,
- La technicité des formations.

Critères	Indicateurs	
Critère n°1 : Périmètre	1.1	L'organisme de formation CFA est-il positionné comme l'organisme de formation de référence du groupe ?
	1.2	Les entreprises du groupe restent-elles autonomes dans le choix de leurs prestataires de formation ?
	1.3	L'organisme de formation interne ou externe dispose-t-il des infrastructures nécessaires pour répondre au besoin de la formation (locaux de formation, proximité des locaux, matériels pédagogiques, capacité d'hébergement restauration, ...)
Critère n°2 : Dimension Valeur ajoutée	2.1	L'offre de formation du CFA répond-elle à l'ensemble aux formations « cœur de métiers » recherchées par l'entreprise ?
	2.2	L'offre de formation du CFA répond-elle à l'ensemble des formations « transverses » recherchées par l'entreprise ?
Critère n°3 : Technicité	3.1	La formation requiert-elle des compétences particulières ?
	3.2	L'organisme de formation ou l'entreprise le cas échéant dispose-t-il des compétences nécessaires pour répondre à la technicité des formations ?
	3.3	Les compétences recherchées sont-elles confrontées à des évolutions réglementaires, techniques ou technologiques,... fréquentes ?



Accès au scoring : [cliquez ici](#)

L'exemple du Groupe LACTALIS

Leader mondial des produits laitiers, la raison d'être du Groupe Lactalis est d'offrir des produits sains et savoureux qui nous rassemblent. La pérennisation de notre savoir-faire est donc indispensable à la poursuite de notre croissance rentable, tant en France qu'à l'international.

Le Groupe Lactalis est confronté depuis plusieurs années à la difficulté de recruter de nouveaux collaborateurs disposant de l'expertise en transformation laitière et fromagère.

Reconnue comme « entreprise apprenante » par 86% de nos collaborateurs, c'est avec cette ambition **que nous souhaitons relever ces enjeux de recrutement et de formation avec la création de notre propre CFA**. Notre objectif sera de compléter la formation initiale des nouveaux salariés, « du bac pro à des niveaux Ingénieurs », en apportant l'expertise laitière nécessaire à leur réussite dans le Groupe.

Avec une ouverture prévue en Septembre 2021, **ce CFA d'entreprise se situera à Laval, disposera de ses propres bâtiments et d'une structure administrative et pédagogique dédiée**. Il nous permettra de proposer à 150 jeunes par an, des parcours diplômants et innovants qui s'appuieront sur l'expertise de nos formateurs internes, ainsi que sur des partenariats pédagogiques avec des organismes de formation et CFA Partenaires.

Le témoignage de :



Mathieu GAVARD
RESPONSABLE FORMATION



En cas d'externalisation, la nature juridique de la relation est toujours contractuelle et a toujours pour objet la formation des apprentis. Le cadre réglementaire n'emporte pas de modèle de convention qui viendrait préciser le cadre juridique obligatoire. Celui-ci devra être défini entre le CFA et son partenaire pédagogique.

D'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 doit prévoir a minima :

- Le recrutement, les effectifs des apprentis à former et les certifications professionnelles préparées ;
- Les moyens humains et matériels destinés à la formation, y compris, le cas échéant, les locaux destinés à l'hébergement, l'organisation pédagogique, les modalités d'accompagnement et le contenu des enseignements ;
- Les modalités de financement.

- En lien avec le cadre conventionnel précédemment rappelé, l'analyse de l'offre de services du CFA doit être précisée et renforcée afin de sécuriser la relation CFA | partenaires. Il en va notamment des compétences sur lesquelles le CFA devra construire sa relation avec son partenaire pédagogique :

- **Rôle administratif et financier** : validation du contrat d'apprentissage, gestion des présences et des absences de l'apprenti, élaboration du dossier avec les OPCO, mise en œuvre de l'ensemble des procédures financières, pilotage du système d'information CFA | OPCO.

- **Rôle de mise en relation des acteurs** : le CFA est l'interlocuteur unique pour l'ensemble des partenaires (OPCO, bailleurs sociaux, collectivités, ...).

- **Rôle d'information et de conseil auprès des apprentis & famille et des employeurs potentiels** (sourcing des apprentis et entreprises d'accueil, diffusion et promotion des formations par apprentissage dispensées par le CFA et son réseau).

- **Rôle de prestataire de services auprès des partenaires pédagogiques** : mutualisation de moyens & gestion administrative | financière (personnel, système d'information), développement, qualité, ingénierie financière (appel d'offres branche | collectivités | Pôle Emploi,...).

- **Rôle de régulateur de l'activité « apprentissage »** à l'échelle d'un territoire (interlocuteur unique branche | OPCO | région | DIRECCTE | entreprises, ...) : le CFA structure l'offre de formation au regard des besoins, mobilise les partenaires pédagogiques, veille à la satisfaction des différentes parties intéressées, ...

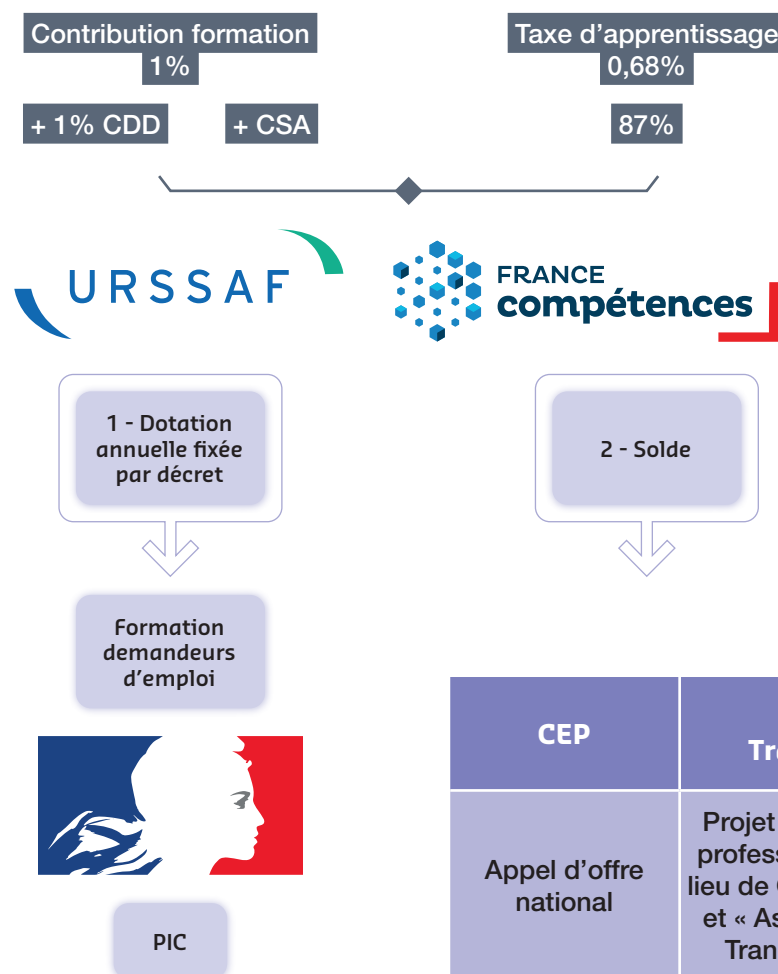


Accès au modèle de convention : [cliquez ici](#)

4. Le financement des contrats d'apprentissage

4.1 LE CIRCUIT DE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

A compter de **2021**, le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage est organisé par France Compétences, après collecte des contributions suivantes par les Urssaf :



SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Le solde est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4 du Code du travail.

Ces dépenses libératoires comprennent :

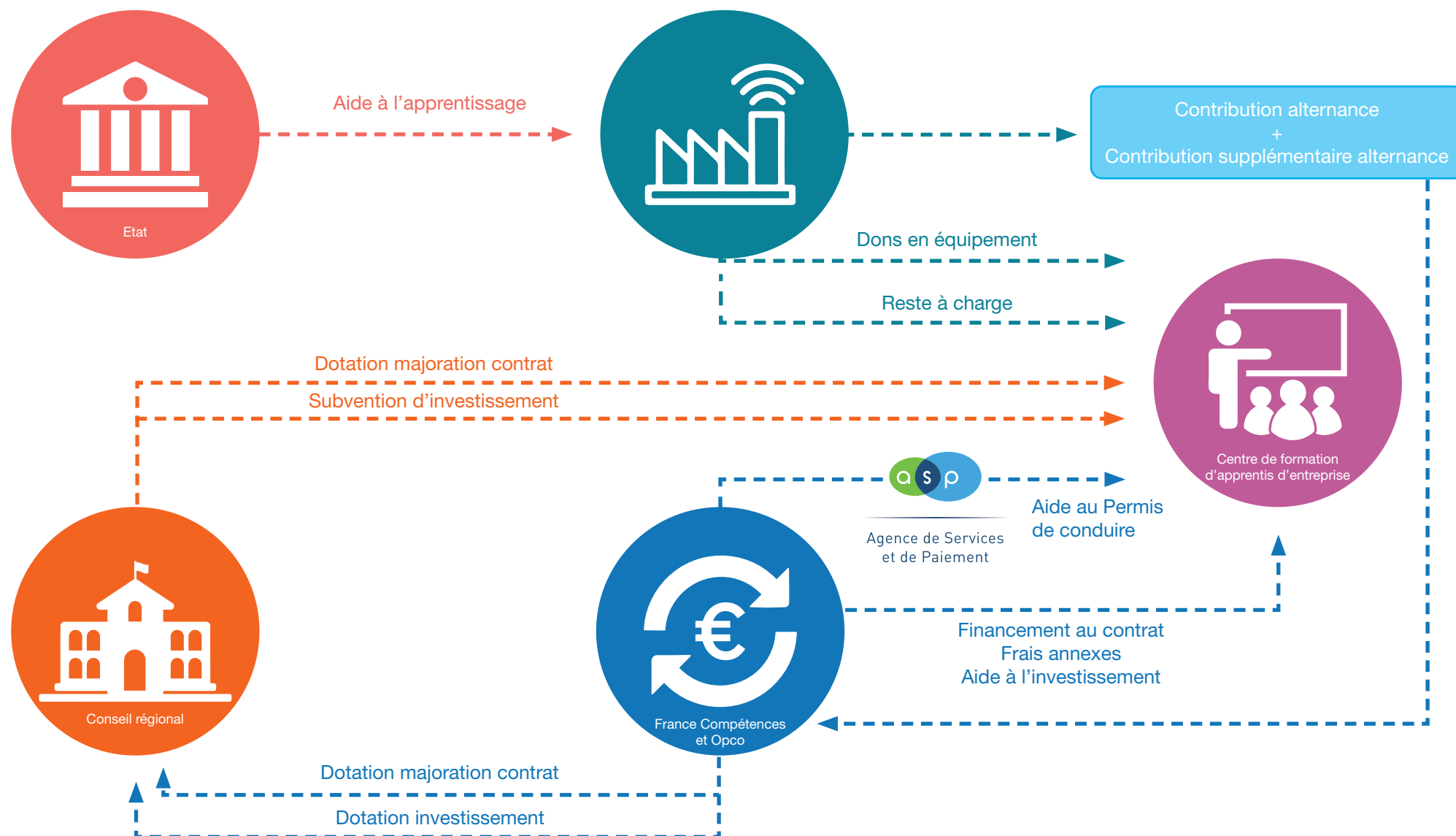
- Les dépenses exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire ;
- Les subventions versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.



Deux listes régionales d'établissements et d'organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage sont établies annuellement. Elles sont publiées au plus tard le 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due.

[Cliquez ici pour voir les listes](#)

CEP	CPF Transition	CPF	Alternance	Plan TPE PME	Fonctionnement
Appel d'offre national	Projet de transition professionnelle » au lieu de CPF transition et « Association de Transition Pro »	Caisse des dépôts et consignations	Opérateurs de compétences Régions ASP	Opérateurs de compétences	



4
sources
de financement
mobilisables

Auprès de

4
financeurs

Financement de l'apprentissage au titre du fonctionnement			
Opérateurs de compétences	Conseils régionaux	Entreprises	Appels à projet divers
Prise en charge du coût contrat + Frais annexes	Péréquation régionale	Reste à charge	Plan Investissement Compétences, FSE, ...

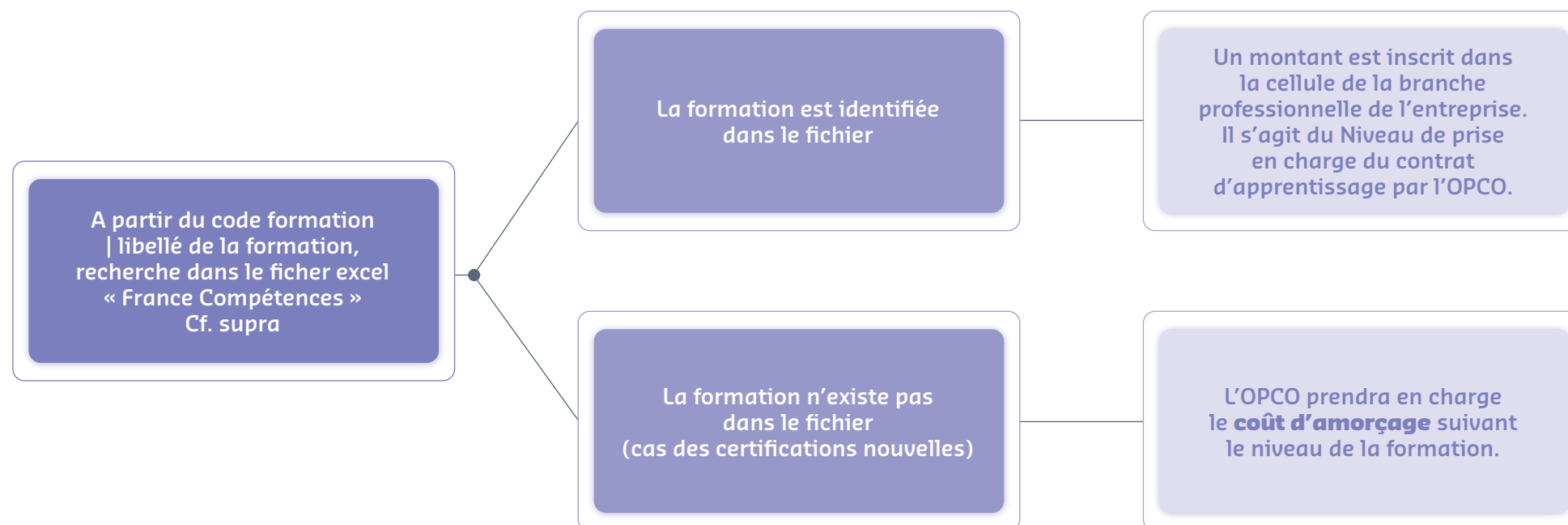


Les contrats sont financés pour toute leur durée d'exécution par les opérateurs de compétences sur la base des niveaux de prise en charge annuels déterminés par la branche professionnelle dont relève l'entreprise signataire du contrat.

Des financements complémentaires peuvent être mobilisés auprès des Conseils régionaux (sous conditions), voire des entreprises.

4.2 LA DÉTERMINATION DES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE PAR LES OPCO

France Compétences a publié la totalité des recommandations sur les **niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage** ainsi que l'ensemble des valeurs convergentes n'ayant pas fait l'objet d'une recommandation.



Le coût d'amorçage est le niveau de prise en charge retenu dans l'attente de la détermination du niveau de prise en charge par la CPNE de la branche.

Nomenclature 03.1969 approuvée par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale	Cadre national des certifications professionnelles	Base forfaitaire annuelle en euros
Niveau V	Niveau 3	6100
Niveau IV	Niveau 4	7700
Niveau III	Niveau 5	7600
Niveau III	Niveau 6	6800
Niveau I	Niveau 7 et 8	7500

4.3 APPLICATION À VOTRE CFA

Fichier des « niveaux de prise » en charge France Compétences disponible

en cliquant ici

Liste déroulante des Codes Formation

Tableau intermédiaire relatif aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage par CPNE



Liste déroulante des CPNE

Niveau de prise en charge

Libellé CPNE	(Tous)	
Code de la formation	Libellé de la formation	Niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage défini par la branche et retenu par France compétences**
1022001	AGENT DE CONTROLE NON DESTRUCTIF (MC NIVEAU IV)	3 000
1022103	EMPLOYE TRAITEUR (MC NIVEAU V)	9 000
1022104	PATISserie, GLACERIE, CHOCOLATERIE, CONFISERIE SPECIALISEES (MC NIVEAU V)	7 682
1022105	CUISINIER EN DESSERTS DE RESTAURANT (MC NIVEAU V)	9 000
1022106	VENDEUR SPECIALISE EN ALIMENTATION (MC NIVEAU V)	6 356
1022107	BOULANGERIE SPECIALISEE (MC NIVEAU V)	5 400
1022108	PATISserie BOULANGERE (MC5)	6 249
1022109	ART DE LA CUISINE ALLEGEE (MC NIVEAU V)	9 000
1022304	JOAILLERIE (MC NIVEAU V)	6 175
1022405	CONDUCTEUR DE MACHINES DE VERRERIE (MC NIVEAU V)	3 965
1022701	MAINTENANCE EN EQUIPEMENT THERMIQUE INDIVIDUEL (MC NIVEAU V)	6 000
1022703	TECHNICIEN(NE) DES SERVICES A L'ENERGIE (NIVEAU IV)	10 500
1022704	TECHNICIEN EN ENERGIES RENOUVELABLES OPTION A ENERGIE ELECTRIQUE (MC NIVEAU IV)	7 600



Décret fixant les coûts des contrats d'apprentissage

EN CLIQUANT ICI



Exemple :

Quel Niveau de prise en charge pour un BTS Négociation relation client (code diplôme : 32031210) pour la branche Travail Temporaire ?

Tableau intermédiaire relatif aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage par CPNE



Libellé CPNE	CPNE du travail temporaire
Code de la formation	Libellé de la formation
32031210	NEGOCIATION ET RELATION CLIENT (BTS)

**** Ce tableau intermédiaire permet de sélectionner une seule CPNE et de visualiser l'ensemble des niveaux de prise en charge retenus pour cette CPNE. A noter : il ne peut pas être utilisé en sélectionnant plusieurs CPNE puisqu'il ne fait alors apparaître qu'une seule valeur (dans ce cas, la valeur indiquée représente le niveau de prise en charge minimum remonté par les branches). Il en est de même, a fortiori, dans son format par défaut "toutes CPNE confondus" (avant sélection d'une CPNE).**

☒ (Tous)

- ☐ CPNEFP de la branche négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
- ☐ CON : CENTRES DE GESTION AGRÉES ET HABILITÉS AGRICOLES
- ☐ CPNE de la Plasturgie et des Composites
- ☐ Commission Paritaire Activités de Marchés Financiers
- ☐ Commission Paritaire de la branche des Avocats aux Conseils
- ☐ Commission Paritaire Nationale de la Convention collective Travail mécanique du bois, séries, négoce et importateur
- ☐ Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi dans les sociétés d'assurances (CPHPE)
- ☐ Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPNPI) de la branche SDLM

☒ Sélectionner plusieurs éléments

OK Annuler

Identification de la CPNE dont relève votre entreprise dans la liste déroulante

Etape 1

Etape 2

Identification du code formation dans la liste déroulante

Code de la formation

Sélectionner le champ :

Code la formation

Trier de A à Z

Trier de Z à A

Options de tri supplémentaires...

Effacer le filtre de « Code la formation »

Filtres s'appliquant aux étiquettes

Filtres s'appliquant aux valeurs

32031210

☒ Sélectionner tous les résultats de la recherche
 ☐ Ajouter la sélection actuelle au filtre
 ☒ 32031210

OK Annuler

Etape 3

Identification du coût contrat



Libellé CPNE	CPNE du travail temporaire
Code de la formation	Libellé de la formation
32031210	NEGOCIATION ET RELATION CLIENT (BTS)

Niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage défini par la branche et retenu par France compétences**
6 600

En complément du « coût contrat », l'opérateur de compétences prend en charge, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis (y compris pour les CFA hors murs) les **frais annexes** à la formation des apprentis (article L. 6332-14). Il est rappelé que ces frais annexes peuvent être complétés dans le cadre d'une négociation avec les opérateurs de compétences.



- Les **frais d'hébergement** sont pris en charge par nuitée pour un montant maximal déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle (Plafond 6 €) sous réserve que le CFA en supporte la dépense ;



- Les **frais de restauration** sont pris en charge par repas pour un montant maximal déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle (Plafond 3 €) sous réserve que le CFA en supporte la dépense ;



- Les **frais de premier équipement pédagogique** nécessaire à l'exécution de la formation sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximal de 500 euros ;



- Les **frais liés à la mobilité internationale** des apprentis (article L. 6231-2) sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés. **L'opérateur de compétences prend par ailleurs en charge les frais de mobilité européenne et internationale, en cas de mobilité de l'apprenti, via un forfait déterminé pour chaque contrat dont une période de mobilité est prévue.** Ce forfait a vocation à couvrir des frais engagés par le CFA-référent mobilité (par dossier de mobilité). Il existe une possibilité supplémentaire de prise en charge des OPCO, selon sa politique (par décision du CA), des coûts supplémentaires liés à la mobilité (compensation de la perte de rémunération de l'apprenti, prise en charge de la protection sociale...).

4.4 LE RYTHME DE PAIEMENT PAR LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Contrat < 1 an

- Versement d'un montant annuel constitué de la somme du niveau de la prise en charge et des frais annexes,
- 50% dans les 30 jours après la réception de la facture émise par le CFA,
- Le solde, à la fin du contrat,
- Tout mois débuté est dû,
- Majoration de 10 % du coût contrat dû en cas de réduction de la durée du contrat, sans pouvoir excéder le niveau de prise en charge annuel. Une convention tripartite préalable (CFA/employeur/apprenti) de réduction de la durée du contrat est jointe à l'OPCO pour identifier ce type de situation.

Contrat > ou égal à 1 an

- Versement d'un montant annuel constitué de la somme du niveau de la prise en charge et des frais annexes,
- 50% dans les 30 jours après réception de la facture émise par le CFA,
- 25% avant la fin du 7^{ème} mois,
- Le solde au 10^{ème} mois,
- Application du même rythme pour les années suivant la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage,
- Prorata temporis pour la dernière année d'exécution,
- Tout mois débuté est dû (pas de calcul au prorata du jour ou heure de travail).

Rupture anticipée

- Paiement réalisé au prorata temporis de la durée du contrat d'apprentissage,
- Tout mois débuté est dû pour autant que l'apprenti ait été présent au 1^{er} du mois,
- Maintien des versements par l'opérateur de compétences initial jusqu'à la signature d'un nouveau contrat ou expiration du délai de 6 mois.

Situation d'handicap

- Lorsque l'apprenti en situation de handicap est en mesure de suivre l'enseignement du CFA, moyennant un aménagement spécifique de la pédagogie appliquée dans le CFA : cet aménagement est mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA après avis de son médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.
- Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter le centre de formation d'apprentis correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé :
 - soit à suivre cette formation à distance ;
 - soit à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalents à celui dispensé en centre.

Ces aménagements sont mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

- Les aménagements de la formation sont inscrits dans la convention de formation par apprentissage ainsi que dans les conventions de partenariats pédagogiques le cas échéant.

5. Les financements mobilisables

Rôles de l'organisme de formation



*La DGEFP a pour projet de mettre à disposition des CFA, un tableau récapitulatif des frais annexes par OPCO. A la date de parution du présent document, ce tableau reste à paraître.

Aider au recrutement et à l'intégration de nouveaux collaborateurs

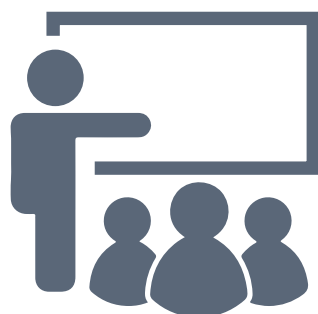
- Évaluer des **besoins** en compétences.
- Accompagner vers l'emploi des **demandeurs d'emploi**
- Former les **nouveaux collaborateurs**
- Mettre en œuvre une **organisation apprenante** et organiser le **transfert de compétences**
- **Former les maîtres d'apprentissage** (sécurité, culture d'entreprise, ...)

Financeurs	Financements mobilisables
OPCO	Contrat de professionnalisation Contrat d'apprentissage (Coût contrat) Frais d'hébergement restauration des apprentis (frais annexes)* Aide aux 1 ^{ers} équipements des apprentis (frais annexes)* Dépenses liées à la Mobilité internationale (frais annexes)* Aide à la formation des tuteurs et fonction tutorale Aide à la formation des maîtres d'apprentissage Aide à l'investissement
ASP	Apprentis (aide au permis de conduire)
Entreprise	Reste à charge au titre des contrats apprentissage // financement OPCO Dépenses libératoires au titre du 87% (plafond 10%) Dons équipements et matériels libératoires au titre du 13%
Pôle Emploi	Préparation opérationnelle à l'emploi (POEI POEC)
Région	Péréquation régionale Frais annexes (le cas échéant) Subvention d'investissement
PIC	Demandeurs d'emploi Prépa apprentissage

Rôles de l'organisme de formation

Développer les compétences

- Évaluer des besoins en formation des personnels,
- Développement des compétences,
- Parcours de développement des compétences, qualifiants ou certifiants.



Financeurs	Financements mobilisables
OPCO	Plan de développement des compétences des salariés en formation Salariés en reconversion (PRO A)
CDC	CPF
PIC	Métiers en tension

L'exemple du Groupe La Poste



En tant qu'entreprise **responsable et citoyenne**, La Poste est depuis toujours très engagée en matière d'alternance pour améliorer l'accès à la certification et à l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi. Grâce à la diversité de ses métiers, son offre s'étend du CAP au Master.

Avec plus de **4 000 nouveaux contrats d'alternance tous les ans**, La Poste est une entreprise dynamique et convaincue de l'importance sociétale de l'alternance. Elle a à cœur d'offrir une opportunité de formation de qualité à tous les jeunes avec une attention particulière pour ceux issus des QPV.

La Poste a ouvert il y a plus de 20 ans, son premier CFA « hors les murs ». **Les Formaposte**, aujourd'hui au nombre de 3, œuvrent au quotidien pour le recrutement, l'ingénierie et le déploiement des formations en alternance sur nos cœurs de métiers.

Facilité par la loi du 5 septembre 2018, La Poste a décidé **d'étendre ses CFA sur de nouveaux territoires** pour répondre aux besoins de déploiement de prestations de qualité et homogènes.

Pour améliorer l'accès à l'emploi des jeunes, favoriser des sourcings diversifiés et former les jeunes en limitant les ruptures de contrat, les Formaposte développent des actions d'accompagnement « **Prépa-apprentissage** » et renforcent le partenariat et la coordination avec les Missions Locales. Ce dispositif « **Se préparer pour réussir** » permet au jeune de découvrir l'entreprise, son environnement, ses codes et travailler sur son organisation personnelle pour suivre dans les meilleures conditions sa future formation en alternance.



Le témoignage de :

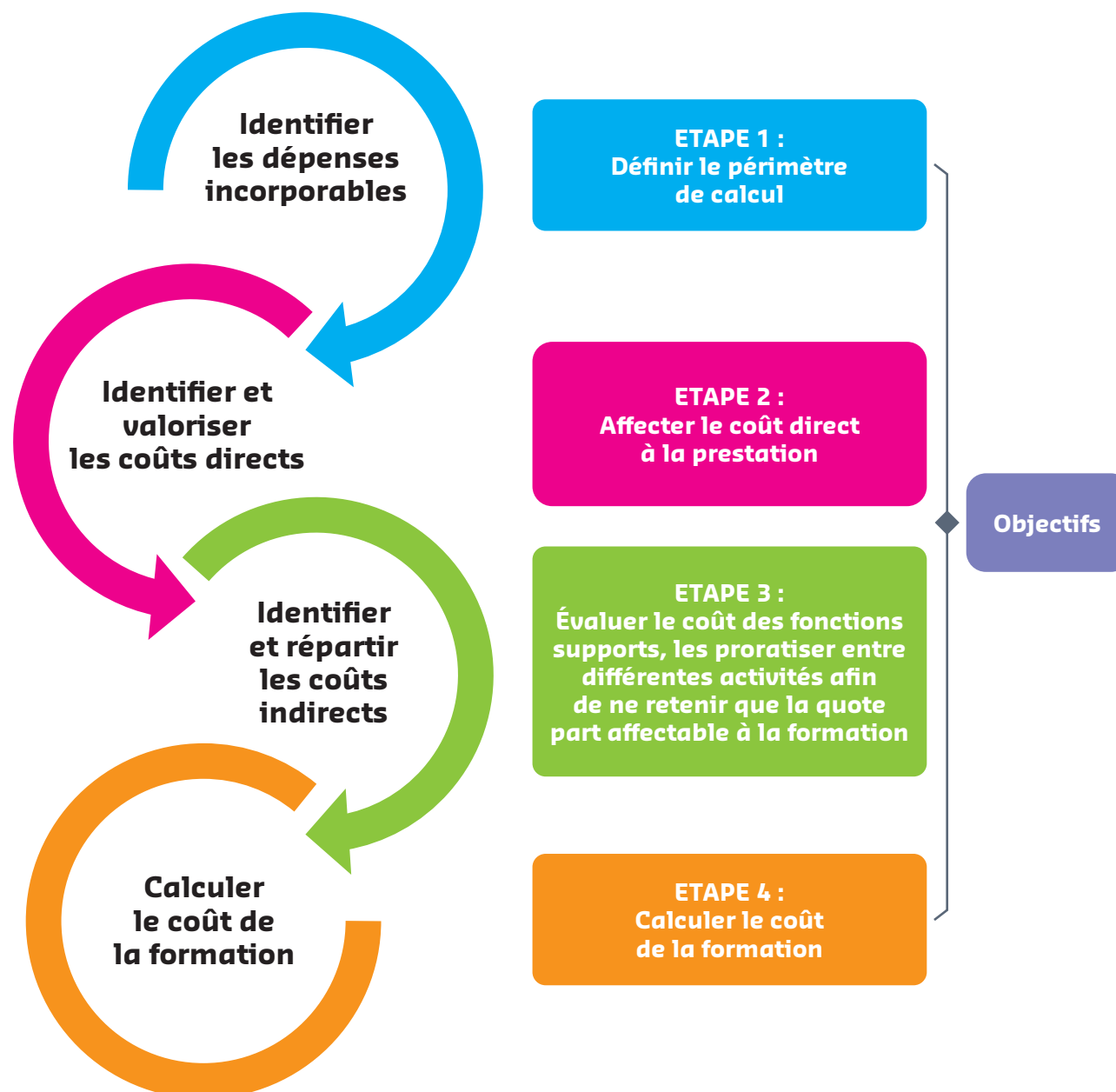


6. L'équilibre financier de l'activité formation

La maîtrise des coûts est un préalable indispensable dans la mise en place d'un CFA d'entreprise et plus encore si le CFA d'entreprise engage une démarche de certification dans laquelle il devra produire auprès de la branche, un coût de formation pour lequel France Compétences aura à se positionner.

L'approche du business model répond alors à une conduite de projet.

Au terme des 4 étapes, le coût de la formation devra être confronté aux ressources mobilisables, tant « apprentissage » qu'au titre des autres dispositifs de formation : professionnalisation, PRO A, ...



Etape	Objectifs	Démarche
1	Identification du périmètre des dépenses	A ce stade, il s'agit d'identifier les dépenses incorporables dans le calcul du coût de la formation, qu'il s'agisse de dépenses pédagogiques , de dépenses de structure mais également de dépenses d'investissements venant impacter le coût de la formation. L'ensemble des dispositifs de formation doit être appréhendé en cas de mixité de publics.
2	Identification et valorisation des coûts directs	Les dépenses directes représentent l'ensemble des ressources engagées pour le déroulement des formations et pouvant être imputées directement et sans équivoque à la formation. Elles sont proportionnelles au nombre d'apprentis accueillis, au nombre de groupes d'apprentis ouverts mais également des autres dispositifs de financement le cas échéant... Ceci concerne : • les dépenses de personnel directement imputables à la formation. Il s'agira notamment du personnel formateur, des honoraires pédagogiques ou d'ingénierie pédagogique, du coût des partenaires pédagogiques en cas de sous traitance, ... Ces dépenses sont valorisées au coût réel (salaires bruts et charges sociales pour le personnel direct, le cas échéant, au montant facturé) et sont proportionnelles au nombre de groupes d'apprentis ouverts ; • les autres dépenses directes : dépenses attachées à la formation considérée (aide au 1^{er} équipement des apprentis, dépenses pédagogiques, locaux en cas de locaux spécifiques, frais de déplacement ou de mission des personnels directs, ...).
3	Identification et valorisation des coûts indirects	Les coûts indirects sont les ressources qui ne peuvent pas être imputées exclusivement à la réalisation de l'activité formation mais qui y contribue pour partie. Elles sont fixes et non corrélées à l'effectif apprentis. Elles concernent notamment : • Les dépenses de personnel indirectes : coûts des personnels des fonctions support contribuant à la réalisation de l'activité « formation », • Les autres charges de structure. Dans le cadre du calcul des coûts, les coûts indirects donnent lieu à affectation d'une quote part de dépense à l'activité « formation » selon une ou plusieurs clés de répartition. Celles-ci doivent être choisies selon la nature des dépenses concernées. Les clés de répartition les plus fréquemment utilisées dans le calcul des coûts sont les superficies occupées (m²), les effectifs salariés (exprimés en ETP ou ETPT) et le nombre d'utilisateurs... Ces clés doivent répondre à des critères de transparence, de traçabilité et de permanence.
4	Calcul du coût de formation	Le coût de l'activité « apprentissage » correspond aux charges directes (étape 2) et indirectes (étape 3) et trouve sa couverture dans l'ensemble des ressources mobilisables (OPCOs, péréquation régionale ; contribution des entreprises) Ramené à l'effectif apprentis, il en ressort le coût à remonter à la branche professionnelle qui se chargera, pour les nouvelles formations, de la transmission des coûts de formation auprès de France Compétences pour recommandation avant prise en charge par les OPCOs. Préalablement, ce coût devra être corrigé des charges d'amortissement pour les biens mobiliers et immobiliers excédant une durée d'amortissement supérieure à 3 ans en application du cadre réglementaire.

Apprentis

36



 Le seuil de rentabilité représente le nombre minimum d'apprenants à accueillir pour garantir la rentabilité de la section d'apprentis ou d'apprenants (logique de mixité de publics)

L'exemple du Groupe Saint-Gobain



Notre projet de CFA repose sur 2 titres professionnels (l'un de technicien supérieur en maintenance industrielle bac+2, l'autre de responsable commercial marketing bac+3). Ce choix pédagogique orienté « métiers » favorise le « temps entreprise » et l'apprentissage terrain (6 semaines contre 1 semaine de cours par cycle, pour la formation de responsable commercial).

Sur cette base de 2 classes, il s'est agi d'élaborer un Business Plan, dans une configuration de CFA

d'entreprise hors murs reposant sur un Organisme Interne de Formation.

Les coûts pédagogiques ont été négociés pour permettre d'intégrer à la rémunération du « coût contrat » des frais de structure allégés sur les 3 premières années, mais surtout l'ensemble des frais de déplacement/hébergement liés au temps de formation des apprentis. En effet, ces apprentis seront issus de l'ensemble des Business Units du territoire national. **Nous sommes sur des métiers considérés par nos entreprises comme étant en tension.** C'est donc un véritable projet au service de l'emploi !

Le témoignage de :



Valérie DAB

DÉLÉGUÉE RÉGIONALE SUD ET OCCITANIE
DIRECTRICE DE PROJET
CFA SAINT-GOBAIN



7. Le financement des investissements

Financement de l'apprentissage au titre des investissements			
Opérateurs de compétences	Conseils régionaux	Entreprises	Autres ressources
Prélèvement sur la CUFPA via France Compétences	Fraction de TICPE	Dons libératoires de la fraction du 87% (plafond : 10%) Dons en matériels en exonération de la fraction du 13% de la taxe d'apprentissage	Emprunts, autofinancement, ...



Depuis la loi 2018-771 du 05 septembre 2018, le résultat dégagé par le CFA peut être mobilisé pour le financement des investissements.

Pour aller plus loin...

Retrouvez les liens de la documentation officielle :

Ministère du travail :

- Note sur « Modes de financement des CFA »



- Rappel sur les dispositifs de formation



- Décret portant diverses dispositions relatives à la mobilité à l'étranger des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation



- Arrêté relatif au versement des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage



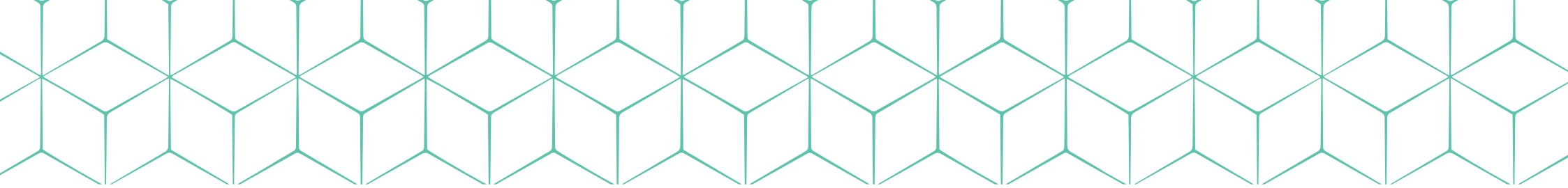
France Compétences :

- Décret fixant les coûts des contrats d'apprentissage

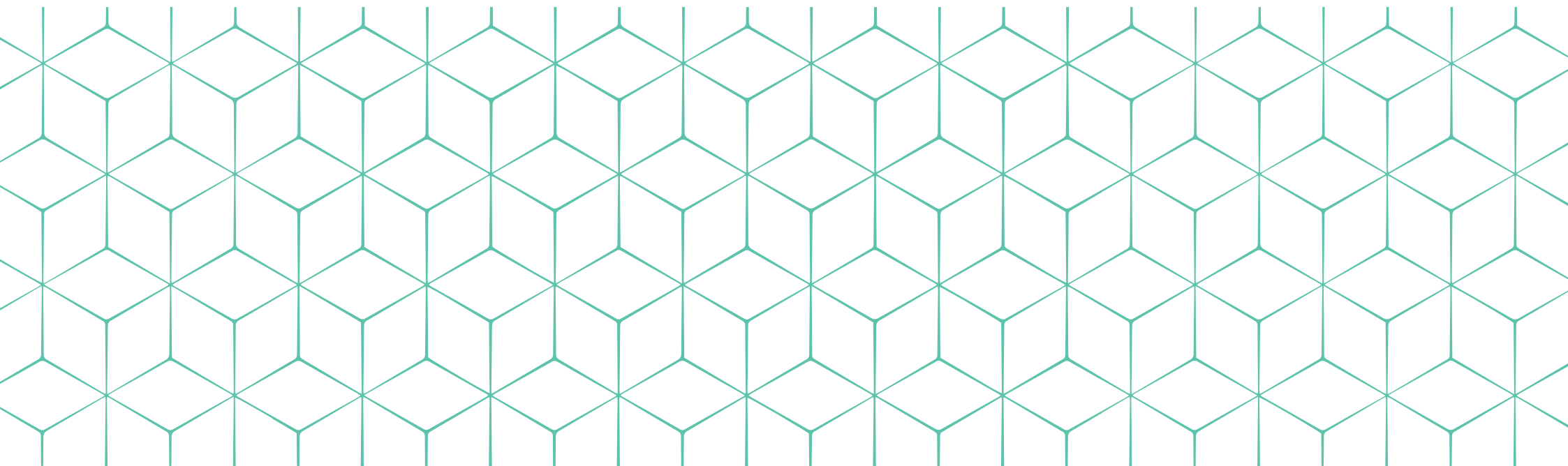


- Recommandations sur les niveaux de prise en charge





LE CFA EN PRATIQUE



1. Création de l'OF – CFA

1.1 LE PORTAGE JURIDIQUE

La LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel revoit sensiblement les modalités de création des centres de formation d'apprentis (CFA), en même temps que leurs missions et obligations. Rappelons que **les CFA existant en 2018 ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour se conformer à la nouvelle législation.**

La création d'un CFA est soumise au cadre réglementaire suivant :

→ une **déclaration d'activité en qualité d'organisme de formation : cerfa n° 10782*04 - notice explicative**. Rappelons qu'une personne physique ou morale qui entend développer une activité de formation est tenue de **déclarer son activité dans les 3 mois** suivant la première convention ou le premier contrat de formation conclu, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - Direccte - de sa région. Cette convention est accompagnée de la [liste des formateurs](#) qui interviennent dans la réalisation de l'action avec la mention de leurs titres et qualités, du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée, ainsi que la copie des CV de chacun des formateurs désignés dans la convention ; en mentionnant le lien contractuel qui les rattache à l'organisme (CDI, CDD, Prestation de service...).

→ Toute entité peut, **dès lors que ses statuts le précisent**, dispenser une formation en apprentissage. Ceci implique de fournir à la Direccte des statuts amendés de l'évolution du cadre réglementaire. **L'ordonnance du 21 août 2019 précise que l'obligation faite aux CFA que leurs statuts mentionnent expressément dans leur objet l'activité de formation en apprentissage ne s'applique pas à un CFA d'entreprise.**

Sous réserve de répondre aux conditions suspensives précédemment énoncées, le processus de création d'un Centre de Formation des Apprentis peut être initié par l'un des acteurs suivants :

- Les chambres de commerce et d'industrie,
- Les chambres d'agriculture,
- Les chambres des métiers,
- Les collectivités locales,
- Les établissements publics ou des établissements d'enseignement privés sous contrat,
- Les associations,
- **Les entreprises ou leurs groupements**,
- Les organisations professionnelles d'employeurs,
- Les organismes de formation gérés paritairement par des organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés.

Dès lors, la grande nouveauté de la LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 réside dans la possibilité pour toutes les entreprises d'ouvrir un CFA. Vous trouverez ci-après les précisions sur un CFA d'entreprise et les exigences attendues par le législateur pour bénéficier de la déductibilité des dépenses engagées par l'entreprise au profit de son CFA.

Rappelons que les services de la DGEFP ont publié un kit visant à accompagner les entreprises intéressées dans la mise en place d'un CFA d'entreprise. Ce kit (« Ouvrir votre propre CFA » : [en cliquant ici](#)) se compose d'un premier document qui explique aux entreprises les démarches à entreprendre, les obligations à suivre et les modalités de prise en charge des formations.



Accès au tableau de synthèse du cadre de fonctionnement d'un CFA en fonction du modèle juridique retenu : [cliquer ici](#)

Le centre de formation d'apprentis d'entreprise est un centre de formation d'apprentis quel que soit son statut juridique (société, association, ...) :

Si l'entreprise détient **plus de la moitié du capital** ou **plus de la moitié des voix au sein de l'organe de gouvernance** du centre de formation d'apprentis ; ou

S'il s'agit d'un **centre de formation interne à l'entreprise** ; ou

S'il s'agit d'un **centre de formation d'apprentis constitué par un groupe (Article L. 1233-4 du Code du travail)** ; ou

Plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires décident de créer un CFA en commun.



Lors de la constitution du CFA d'entreprise, la déclaration d'activité est accompagnée d'une **attestation de l'entreprise*** précisant la situation du CFA (concerne les CFA non OF). En pratique, il s'agit de préciser de quelle typologie de CFA d'entreprise le CFA relève (article D.6241-30 du Code du travail).

* La DGEFP a pour projet de mettre à disposition des entreprises, un modèle d'attestation. A la date de parution du présent document, le modèle de document reste à paraître.



Accès à un modèle de statut : [cliquer ici](#)

1.2 LES MISSIONS DU CFA

En application de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, les CFA ont pour mission :

- 1 - **D'accompagner les personnes**, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation d'handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en CFA qu'en entreprise en proposant des adaptations nécessaires au bon déroulement de la formation. Les CFA doivent nommer un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.
- 2 - **D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage** dans leur recherche d'un employeur.
- 3 - **D'assurer la cohérence entre la formation** dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage.
- 4 - **D'informer, dès le début de leur formation**, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.
- 5 - **De permettre aux apprentis en rupture** de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi.
- 6 - D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, **un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel** susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage.
- 7 - **De favoriser la mixité au sein de leurs structures** en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.
8. **D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis.
9. De **favoriser**, au delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, **la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte** contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité.
10. **D'encourager la mobilité nationale et internationale** des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité.
11. **D'assurer le suivi et l'accompagnement** des apprentis quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance.
12. **D'évaluer les compétences acquises par les apprentis**, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur.
13. **D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation** et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation.
14. **D'accompagner les apprentis dans leurs démarches** pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

Ces 14 missions du CFA doivent pouvoir s'intégrer **aux valeurs de l'entreprise et réaffirmer son identité et sa responsabilité sociétale en matière d'accompagnement des jeunes, de mixité des publics, de recrutement dans les QPV, ...**

1.3 LES OBLIGATIONS DU CFA

Les actions d'apprentissage figurant parmi les actions concourant au développement des compétences, elles entrent de facto dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle (Art. L6313-1 du Code du travail). Dès lors, les **prestataires qui les réalisent doivent appliquer la réglementation des organismes de formation.**

Ceci emporte les obligations suivantes :

Juridiques :

- L'établissement d'une **déclaration d'activité** comme évoqué supra ([Article L. 6351-1 du Code du travail](#)) ;
- La **demande d'un numéro UAI** Unité Administrative Immatriculée pour dispenser des actions de formation par apprentissage auprès des services de l'Éducation nationale. Il s'agit en effet d'un élément nécessaire pour la complétude du Cerfa actuellement applicable ;
- L'application d'un **règlement intérieur applicable aux stagiaires et aux apprentis** ([Article L. 6352-3 du Code du travail](#)) ;
- Le recours à la **convention de formation** ([Article L. 6353-1 du Code du travail](#)) ;
- La mise en place d'un **conseil de perfectionnement** dont la fonction est de veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA. Il est précisé la loi n'impose plus la mise en place de comité de liaison.

Financiers :

- Le respect d'un **cadre comptable réglementé** ([Article L. 6352-7](#) et [Article L. 6352-1 du Code du travail](#)) outre les **spécificités de comptabilité analytique prévues par la LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018* ;**
- L'obligation d'établir annuellement et au plus tard le 31 mai de l'exercice suivant, un **bilan pédagogique et financier** ([Article L. 6352-11 du Code du travail](#)), retraçant l'activité ;
- La **gratuité de la formation** pour l'apprenti.

*A la date de parution du présent document, le cadre réglementaire n'est pas stabilisé et des précisions doivent être apportées par la DGEFP sur :

- le cadre analytique des CFA,
- le statut fiscal des CFA.



Accès au modèle de convention CFA | Entreprise : [cliquer ici](#)

Publicité :

→ L'obligation d'affichage

- sur la façade de l'établissement la devise de la République, le drapeau tricolore et le drapeau européen,
- dans les locaux : la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

→ La communication annuelle de résultats de performance

(les taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels, de poursuite de parcours en formation, et d'insertion professionnelle à la suite des formations dispensées, etc.).

Qualité :

→ L'obligation de disposer d'une certification Qualité (QUALIOPI)

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 ». Rappelons que l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 reporte au 1^{er} janvier 2022 l'obligation de cette certification Qualité « Qualiopi » pour pouvoir mobiliser des fonds publics et mutualisés.

→ Se soumettre pour les formations diplômantes à un **contrôle pédagogique** associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires.



Il est précisé que pour les CFA hors les murs, le CFA doit disposer de son propre référencement QUALIOPI, indépendamment de celui de ses partenaires pédagogiques, chacun devant répondre de la démarche qualité vis-à-vis des financeurs qui les concernent.

1.4 LE CONTRÔLE PÉDAGOGIQUE DES CFA

L'Article 24 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel abroge l'inspection de l'apprentissage et établit un nouveau dispositif de contrôle pédagogique. En application du Décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme, les formations par apprentissage conduisant à un diplôme sont dès lors soumises à un contrôle pédagogique associant **les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministères certificateurs** et des **représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires** (Article L. 6211-2 du Code du travail).

- Chaque ministre certificateur doit mettre en place une mission, placée sous son autorité, chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes relevant de sa compétence (Article R. 6251-1 du Code du travail). Les modalités d'organisation et de fonctionnement des missions de contrôle pédagogique sont fixées par arrêté de chaque ministre certificateur pour les diplômes qui le concernent.
- Le décret du 21 décembre 2018 précise la composition de ces missions :
 - inspecteurs ou agents publics habilités des ministères certificateurs ;
 - experts désignés par les commissions paritaires régionales de l'emploi ou, à défaut, par les commissions paritaires nationales de l'emploi nommées par le ministre certificateur pour une durée de cinq ans ;
 - experts désignés par les chambres consulaires nommées par le ministre certificateur pour une durée de cinq ans.
- Le contrôle pédagogique des formations par apprentissage porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné.
- Le contrôle peut être sollicité par :
 - un centre de formation d'apprentis,
 - un employeur d'apprenti,
 - un apprenti ou son représentant légal s'il est mineur.
- Le contrôle est réalisé sur pièces et sur les lieux de formation des apprentis. Ainsi, les personnes chargées du contrôle peuvent se faire communiquer par les organismes contrôlés tous documents et pièces utiles au contrôle, étant précisé que ces personnes sont tenues au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication (Article R. 6251-2 du Code du travail).
- Le projet de rapport de contrôle est adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis avec l'indication du délai – qui ne peut être inférieur à 30 jours à compter de la date de la notification – dont ils disposent pour présenter des observations écrites et demander, le cas échéant, à être entendus. Au terme de ce délai, le rapport de contrôle, accompagné, le cas échéant, de recommandations pédagogiques, est adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis. A noter que le CFA, sur demande de l'organisme ou de l'instance lui ayant délivré la certification unique qualité, sera tenu de lui adresser le rapport de contrôle.

Pour aller plus loin...

Retrouvez les liens de la documentation officielle

(Cerfa déclaration d'activité, demande de numéro UAI, modèle convention de formation, modèle règlement intérieur) :

Ministère du travail :

- Formulaire Déclaration d'activité



- Kit « Questions/réponses Mise en œuvre de la réforme dans les CFA »



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



Centre info :

- Modèle de règlement intérieur d'un organisme de formation



2. Dépôt du contrat d'apprentissage

2.1 MODALITÉS PRATIQUES

Comment

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les contrats d'apprentissage ne donnent plus lieu à enregistrement par des chambres consulaires. Une simple transmission par l'employeur aux opérateurs de compétences est requise, lesquels procéderont à leur dépôt.

Délai du dépôt

Au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat d'apprentissage à l'Opérateur de compétences dont il relève.

Case à cocher pour les CFA d'entreprise

LA FORMATION	
CFA d'entreprise : ☐ oui ☐ non	Diplôme ou titre visé par l'apprenti :
Dénomination du CFA responsable :	Intitulé précis :

Modalités

A joindre (dématérialisation admise) : convention de formation + (éventuellement) convention tripartite portant sur la réduction ou l'allongement de la durée de l'apprentissage + (éventuellement) déclaration spécifique en cas d'emploi d'un mineur par un ascendant.

A joindre dans le cas d'un CFA d'entreprise : annexe financière * + (éventuellement) convention tripartite portant sur la réduction ou l'allongement de la durée de l'apprentissage + (éventuellement) déclaration spécifique en cas d'emploi d'un mineur par un ascendant.

Délai d'instruction

20 jours calendaires à compter de la réception du dossier, le silence gardé pendant ce délai vaut refus de prise en charge financière. Cette règle pourrait potentiellement évoluer par décret.

- Inéligibilité de la formation
- Non-respect des conditions liées à l'âge de l'apprenti
- Non-respect des conditions relatives au maître d'apprentissage
- Non-respect des conditions liées à la rémunération de l'apprenti

Le dossier (ou le refus motivé) est ensuite transmis au ministère, de façon dématérialisée.

Particularité

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou de compétences acquises lors de mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Cette durée écourtée est alors fixée par une **convention tripartite** ** signée par l'organisme de formation, l'employeur et l'apprenti, et le cas échéant son représentant légal. Cette dernière est annexée au contrat d'apprentissage.

* La DGEFP a pour projet de mettre à disposition des entreprises, un modèle d'annexe financière pour les organismes internes de formation. A la date de parution du présent document, le modèle d'annexe financière n'a pas été communiqué.

** La DGEFP a pour projet de mettre à disposition des entreprises, un modèle de convention tripartite. A la date de parution du présent document, le modèle de convention n'a pas été communiqué.

Pour aller plus loin...

Retrouvez les liens de la documentation officielle (contrat d'apprentissage) :

Ministère du travail :

→ Décret n°2019-1489 du 27 décembre 2019 relatif au dépôt du contrat d'apprentissage



→ Établir un contrat d'apprentissage Cerfa n° 10103*07



→ Notice Contrat d'apprentissage Cerfa n° 10103*07



3. Gestion comptable et financière

3.1 ORGANISATION ANALYTIQUE

En application des dispositions de l'article L. 6352-6 du Code du travail, les dispensateurs de formation de droit privé sont tenus d'établir chaque année :

- un **bilan** ;
- un **compte de résultat** ;
- une **annexe**.

Il est rappelé que les dispensateurs de formation, personnes morales de droit privé, sont tenus de désigner au moins un commissaire aux comptes chargé de vérifier la régularité et la sincérité des comptes lorsqu'ils dépassent, à la fin de l'année civile ou à la clôture de l'exercice, **deux des trois critères suivants** :

- Trois pour le nombre des salariés ;
- 153 000 euros pour le montant hors taxe du chiffre d'affaires ou des ressources ;
- 230 000 euros pour le total du bilan.

L'Article L. 6231-4 du code du travail réaffirme le **cadre analytique** dans lequel doit évoluer le CFA : « tout centre de formation d'apprentis a l'obligation de mettre en place une comptabilité analytique. Les règles de mise en œuvre de cette comptabilité analytique ainsi que le seuil à partir duquel cette obligation s'applique sont fixés par arrêté* du ministre chargé de la formation professionnelle ».

Les organismes à **activités multiples** doivent, quel que soit leur statut, suivre d'une façon distincte en comptabilité l'activité qu'ils exercent au titre de la formation professionnelle. La répartition des charges et produits est effectuée par typologie d'actions de formation :

- 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

Aucun seuil de chiffre d'affaires n'est prévu pour la mise en œuvre de la comptabilité analytique.

S'agissant des charges indirectes commune à plusieurs activités de formation, des clés de répartition entre ces différentes activités devront s'appliquer :

- soit sur les **effectifs**,
- soit sur les **mètres carrés** des locaux utilisés pour les différentes activités,
- ou encore sur les heures **de prestations réalisées** ou **heures de formation**,
- **toute autre méthode dûment justifiée et documentée.**

* A la date de parution du document, seul le projet de décret a été communiqué.

France Compétences a pour mission d'assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle (Article L. 6123-5 6° du code du travail). **A ce titre, les centres de formation d'apprentis ont obligation de transmettre à France Compétences tout élément relatif à la détermination des coûts ***.

Le CFA d'entreprise qui réalise à titre exclusif ou non une **activité de formation par apprentissage** et ce, quel que soit son statut, son régime d'imposition et son chiffre d'affaires (aucun seuil ne sera nécessaire) est soumis à cette comptabilité analytique.



La méthode de calcul est établie sur la base des **coûts complets** emportant les charges directes et indirectes incorporables et les autres charges réputées non incorporables (réparties en fonction des heures stagiaires).



Le niveau de calcul correspond au **coût par diplôme / titre et par établissement** (si le CFA est composé de plusieurs établissements).



Une **transmission annuelle des coûts déterminés par diplôme et titre** à France Compétences, selon un format déterminé ci-après. Le cas échéant, il y a nécessité d'établir un bilan comptable intermédiaire au 31 décembre.



En cas de sous traitance pédagogique, le CFA doit obtenir de son partenaire, les éléments d'information nécessaires et suffisants pour répondre aux demandes des autorités de contrôle et de gestion en matière de détermination des coûts de formation (France Compétences, DIRECCTE, branches professionnelles, ...).

* Les modalités de détermination des coûts par formation restent suspendues à la parution d'un arrêté. A la date de parution du document, seul le projet de décret a été communiqué.

/!\ seules les entêtes de postes de charges et de produits seront à remonter à France compétences

Charges annuelles – année civile	Produits annuels – année civile
Pédagogie et accompagnement : Pédagogie : conception, réalisation, évaluation, qualité ○ Conception des enseignements ○ Réalisation des enseignements ○ <u>Évaluation des enseignements</u> ○ Démarche qualité ○ Autres Accompagnement : ○ Accompagnement social ○ Accompagnement au titre de la promotion de la mixité et de l'égalité femmes-hommes ○ Accompagnement professionnel (dans le projet, vers l'emploi, recherche d'entreprises y compris en cas de rupture de contrat) ○ Accompagnement des apprentis en situation de handicap ○ Autres accompagnements	Chiffre d'affaires : facturation des contrats d'apprentissage, issue - <u>Opcq</u> : - <u>Entreprises</u> : - <u>Autres</u> :
Frais annexes à la formation – décret n° 2018-1345 du 28/12/2018 Restauration et hébergement : ○ Hébergement et restauration ▪ Hébergement (charges d'exploitation et autres) ▪ Restauration (charges d'exploitation et autres) Autres : ○ Premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation ○ Mobilité internationale des apprentis ○ Frais de déplacement pour les ultramarins Autres frais annexes (éventuelles dépenses pour le transport des apprentis, et tout autre dépense qui ne rentre pas dans les catégories issues du décret n°2018-1345 du 28/12/2018 sur les frais annexes)	Autres produits relatifs à l'apprentissage, dont ceux venant en atténuation des charges : subventions d'exploitation, autres facturations, transferts de charges, remboursement des frais annexes..., issus - <u>Opcq</u> : - <u>Entreprises</u> : - <u>Régions</u> : - <u>Etat, autres collectivités et établissements publics</u> : - <u>Autres</u> :
Structure et fonctions supports : regroupe les frais d'administration et de gestion, d'énergie, des frais de personnel non affectés à la pédagogie, réunions de la gouvernance, locaux, honoraires, assurances, taxes...	Produits non incorporables : produits financiers ou produits exceptionnels (dont <u>quote part</u> des subventions d'investissement), etc.
Communication et frais de réseau (cotisation)	
Dotations aux amortissements < à 3 ans : ○ Investissements pédago < à 3 ans ○ Autres Investissements < à 3 ans > à 3 ans : ○ Investissements pédago > à 3 ans ○ Autres Investissements > à 3 ans	Seules les lignes en « gras » sont à renseigner.
Charge non incorporables : charges financières ou charges exceptionnelles, etc.	
Nombre d'apprentis sur l'année	

Ce bilan porte sur le dernier exercice comptable clos de l'organisme de formation. Le bilan pédagogique et financier indique :

- Les organismes n'ayant eu aucune activité de formation durant l'année retournent le bilan pédagogique et financier avec la mention « Néant ».

Les organismes de formation procèdent à la télé déclaration de leur bilan pédagogique et financier sur l'application « **Mon activité formation** ». Les bilans pédagogiques transmis par courrier ne seront pas pris en compte.

Les organismes à activités multiples, quel que soit le montant de leur chiffre d'affaires, doivent joindre un compte de résultat spécifique à l'activité de formation.

La déclaration d'activité devient caduque lorsque le bilan pédagogique et financier ne fait apparaître aucune activité de formation ou lorsque le bilan n'a pas été adressé à l'autorité administrative dans les délais prévus. Dans ce cas, les organismes ne peuvent plus organiser d'actions de formation professionnelle, sauf à introduire une nouvelle demande.

 Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi	BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER RETRAÇANT L'ACTIVITÉ DE DISPENSATEUR DE FORMATION PROFESSIONNELLE Articles L. 6352-6 à L. 6352-11, L. 6355-15 et R. 6352-22 du Code du travail (Lire ATTENTIVEMENT la notice avant de remplir ce bilan)	 N° 10443 • 15 FA 08
--	---	---

Le bilan pédagogique et financier (BPF) doit être télétransmis **avant le 30 avril** par l'intermédiaire du site <https://www.monactiviteformation.emploi.gouv.fr/mon-activite-formation/>.
Si le prestataire de formation professionnelle ne peut pas télétransmettre son BPF, il doit envoyer ce document signé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont il dépend.

Service régional de contrôle
de la formation professionnelle

A. IDENTIFICATION DE L'ORGANISME DE FORMATION

Numéro de déclaration : [][][][][][][][][][][][][][][][]	NUMERO DE SIRET	CODE NAF
Forme juridique :	[][][][][][][][][][][][][][][][]	[][][][][][][][][][][][][][][][]

Nom et prénom ou dénomination (sigle) :

Adresse :

Acceptez-vous que cette adresse soit rendue publique : oui ☐ non ☐

Tél. [][][][][][][][][][][][][][][][] Email de contact :

B. CARACTERISTIQUES DE L'ORGANISME

Le bilan pédagogique et financier porte sur l'activité de dispensateur de formation de l'organisme au cours du dernier exercice comptable clos :

EXERCICE COMPTABLE DU [][][][][][][][][][] **AU** [][][][][][][][][][]

C. BILAN FINANCIER HORS TAXES : ORIGINE DES PRODUITS DE L'ORGANISME

Produits provenant :

- des entreprises pour la formation de leurs salariés 1 [][][][][][][][][][][][][][][][]
- des organismes paritaires collecteurs ou gestionnaires des fonds de la formation :

pour des formations dispensées dans le cadre des contrats de professionnalisation	a [][][][][][][][][][][][][][][][]
pour des formations dispensées dans le cadre des congés individuels de formation	b [][][][][][][][][][][][][][][][]
pour des formations dispensées dans le cadre du compte personnel de formation	c [][][][][][][][][][][][][][][][]
pour des formations dispensées dans le cadre des dispositifs spécifiques pour les personnes en recherche d'emploi	d [][][][][][][][][][][][][][][][]
pour des formations dispensées dans le cadre d'autres dispositifs (plan de formation, périodes de professionnalisation, ...)	e [][][][][][][][][][][][][][][][]
- Total des produits provenant des organismes paritaires collecteurs ou gestionnaires des fonds de la formation (total des lignes a à e) 2 [][][][][][][][][][][][][][][][]
- des fonds d'assurance formation de non-salariés 3 [][][][][][][][][][][][][][][][]
- des pouvoirs publics pour la formation de leurs agents (Etat, collectivités territoriales, établissements publics à caractère administratif) 4 [][][][][][][][][][][][][][][][]
- des pouvoirs publics pour la formation de publics spécifiques :

Instances européennes	5 [][][][][][][][][][][][][][][][]
Etat	6 [][][][][][][][][][][][][][][][]
Conseils régionaux	7 [][][][][][][][][][][][][][][][]
Pôle emploi	8 [][][][][][][][][][][][][][][][]
Autres ressources publiques	9 [][][][][][][][][][][][][][][][]
- de contrats conclus avec des personnes à titre individuel et à leurs frais 10 [][][][][][][][][][][][][][][][]
- de contrats conclus avec d'autres organismes de formation 11 [][][][][][][][][][][][][][][][]
- Produits résultant de la vente d'outils pédagogiques 12 [][][][][][][][][][][][][][][][]
- Autres produits au titre de la formation professionnelle continue 13 [][][][][][][][][][][][][][][][]

TOTAL DES PRODUITS RÉALISÉS AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (total des lignes 1 à 13)	[][][][][][][][][][][][][][][][]
Part du chiffre d'affaires global réalisée dans le domaine de la formation professionnelle continue (en %) :	[][][][][][][][][][][][][][][][]

D. BILAN FINANCIER HORS TAXES : CHARGES DE L'ORGANISME

Total des charges de l'organisme liées à l'activité de formation : [][][][][][][][][][][][][][][][]

- dont Salaires des formateurs [][][][][][][][][][][][][][][][]
- dont Achats de prestation de formation et honoraires de formation [][][][][][][][][][][][][][][][]

3.3 CONTRÔLE FINANCIER DE L'APPRENTISSAGE

Sur le **volet administratif et financier**, la loi Avenir professionnel supprime les prérogatives anciennement dévolues aux Conseils régionaux en terme de contrôle administratif et financier des CFA. Les agents de contrôle du Département du contrôle de la formation professionnelle de la **DIRECCTE** sont habilités à vérifier que les obligations des organismes de formation professionnelle sont respectées, sous peine de sanctions. Les contrôles portent sur l'**utilisation des fonds de la formation professionnelle** et le **respect des obligations administratives des prestataires de formation**. Il ne s'agit pas d'un contrôle pédagogique.

Les contrôles sont réalisés par les inspecteurs et contrôleurs du travail, les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'État placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle. Les agents de contrôle peuvent se faire assister par des agents de l'État.

L'État exerce un contrôle administratif et financier sur :

- les **activités en matière de formation professionnelle conduites** par les opérateurs de compétences, les **organismes de formation et leurs sous-traitants**, les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences et ceux qui interviennent dans le déroulement de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE), les commissions paritaires interprofessionnelles agréées dans chaque région par l'autorité administrative pour prendre en charge financièrement le projet de transition professionnelle via le compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante (Article L. 6323-17-1 du Code du travail)
- sur les **organismes s'inscrivant dans la catégorie d'actions par apprentissage**, au sens de l'Article L. 6211-2 du Code du travail.

Ce contrôle des dépenses et activités de formation porte sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion des qualités pédagogiques mises en œuvre (Article L. 6361-3 du Code du travail). Les organismes de formation doivent être en mesure de présenter l'ensemble des documents et pièces justificatives de leur activité de formation professionnelle et notamment :

- les livres comptables et pièces annexes ;
- les contrats de travail et les doubles des bulletins de paie des formateurs ;
- la comptabilité distincte de l'activité de formation en cas d'activités multiples ;
- le rapport du commissaire aux comptes le cas échéant ;
- le règlement intérieur applicable aux stagiaires ;
- les conventions et contrats de formation professionnelle ;
- les contrats de sous-traitance ;
- les éléments de suivi administratif des conventions et contrats, et ce, pour chaque action de formation : programmes, fiches d'émargement des stagiaires, attestations, factures, bons de commande...

Pour aller plus loin...

Retrouvez les liens de la documentation officielle :

Ministère du travail :

→ Portail « Bilan pédagogique et financier »



4. Gestion de la taxe d'apprentissage

4.1 PART DU 87%

L'entreprise qui crée un CFA peut déduire de la part de taxe d'apprentissage au titre du 87%, **dès lors qu'elle accueille un apprenti de son CFA, les dépenses dédiées à l'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation de la formation de ses apprentis au sein d'un centre de formation d'apprenti dont dispose l'entreprise ou dans le cas d'une offre nouvelle de formation en apprentissage :**



Quel CFA ?

Le centre de formation d'apprentis d'entreprise est un centre de formation d'apprentis quel que soit son statut juridique (société, association, ...) :

- Si l'entreprise détient **plus de la moitié du capital** ou **plus de la moitié des voix au sein de l'organe de gouvernance** du centre de formation d'apprentis ;
- S'il s'agit d'un **centre de formation interne à l'entreprise** ;
- S'il s'agit d'un **centre de formation d'apprentis constitué par un groupe (Article L. 233-3 du Code du commerce)** ;
- S'il s'agit d'un **centre de formation d'apprentis constitué par plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires.**



Quel plafond de dépenses ?

Le cumul des déductions est plafonné à **10% du montant de la part du 87%** et ne peut pas excéder le montant des dépenses réellement réalisées par l'entreprise.

Les dépenses déductibles sont les dépenses réalisées au titre de l'année précédant l'assujettissement à la taxe d'apprentissage.



Quelle nature de dépenses ?

Les dépenses dédiées à l'investissement concernent les équipements nécessaires à la conduite des formations (biens amortissables ayant une durée supérieure à 3 ans) **excluant les dépenses d'exploitation, y compris celles engagées pour le CFA pour la création d'offres de formation nouvelles (ex : ingénierie).** Par sécurité et pour éviter toutes contestations ultérieures en cas de contrôle par la DIRECCTE, il est vivement recommandé de questionner les services de la DGEFP en cas de doute sur la déductibilité des dépenses.



L'exemple du Groupe Veolia

Veolia a une longue expérience de l'alternance et notamment de l'apprentissage. Le groupe a ouvert son premier CFA en Ile de France en 1994 au sein de son Campus.

Depuis d'autres Campus ont ouvert en France mais un seul y intègre un CFA.

En levant la tutelle régionale sur les CFA, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » va nous permettre de développer l'apprentissage sur l'ensemble du territoire. Mieux encore, alors que nous avons des structures juridiques différentes pour nos campus et pour nos CFA, **nous prévoyons de rassembler la totalité de notre activité Formation sous une seule structure juridique.**

L'idée est donc de décroisonner nos parcours de formation en les proposant à des publics très diverses aussi bien à des nouveaux entrants éligibles à l'apprentissage qu'à nos collaborateurs en poste éventuellement en reconversion.

Parallèlement, **le soutien de l'entreprise à notre CFA désormais national pourra se faire via le 10% de la fraction du 87% de taxe d'apprentissage.** C'est une disposition importante pour maintenir nos équipements au plus près des besoins opérationnels et techniques de nos métiers et accompagner leur évolution par la création de nouvelles formations.

Le témoignage de :



Manuele LEMAIRE
DIRECTRICE
ALTERNANCE ET INSERTION



4.2 PART DU 13%

Pour satisfaire aux dispositions du II de l'Article L. 6241-2 du Code du travail, les employeurs mentionnés au 2 de l'Article 1599 ter A du code général des impôts imputent sur cette fraction de la taxe d'apprentissage :

- Les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire. **Les établissements habilités à percevoir le 0,13 sont ceux publiés sur la liste régionale ou nationale.**
- Les **subventions versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels** conformes aux besoins des formations dispensées.



Parmi les conditions de versement, le matériel donné doit avoir un **intérêt pédagogique** incontestable pour les sections qui vont l'utiliser. La réglementation ne précisant aucune liste limitative de matériel, l'inventaire peut donc être très large dès lors qu'il répond à un intérêt pédagogique :

Exemple : matériel informatique pour les formations informatiques ou tertiaires, matériel de transport pour les formations liées à l'automobile, machines outils pour les formations dans le secteur de l'industrie,...



Pour les entreprises, la **valorisation** doit se faire :

- Pour le **matériel neuf**, sur la base du prix de revient TTC (ou de la valeur sur inventaire pour les produits en stocks),
- Pour le **matériel d'occasion**, sur la valeur résiduelle TTC.



Les CFA bénéficiaires devront fournir une **attestation confirmant l'intérêt pédagogique** relatif à la dotation et précisant les diplômes préparés par ces sections (ex : bac pro).

L'entreprise devra produire une **facture pro-forma** justifiant de la valeur du matériel et indiquant la mention « don en nature au titre de la taxe d'apprentissage ».

Pour aller plus loin...

Retrouvez les liens de la documentation officielle :

Ministère du travail :

- 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



- Arrêté du 27 décembre 2019 fixant les modalités de détermination de la valeur comptable des subventions sous forme d'équipements et de matériels définies au 2° de l'article L. 6241-4 du code du travail



- Décret n° 2019-1491 du 27 décembre 2019 relatif au solde de la taxe d'apprentissage



- Note ORCOM sur le périmètre de déductibilité des dépenses





LE MODÈLE PÉDAGOGIQUE

1. CFA d'entreprise et conception de certification

1.1 OPPORTUNITÉ DE CRÉER UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Pourquoi est-il opportun stratégiquement de créer une certification professionnelle ?

Les approches financières et pédagogiques ne sont pas contradictoires et peuvent s'articuler entre elles :

POINT DE VUE PÉDAGOGIQUE

■ Sans certification, il n'y a ni formation, ni apprentis et a fortiori pas de CFA

Une des premières questions que doit se poser le CFA nouvellement créé est la propriété de la certification dispensée auprès des apprentis :

- le CFA souhaite-t-il devenir certificateur, en investissant dans la création d'une certification « sur-mesure » et adaptée aux besoins de l'entreprise et de l'économie ?
- le CFA préfère-t-il signer un partenariat (pédagogique et financier) avec un certificateur, pour former des apprentis, à partir d'un référentiel et d'une certification déjà créés ?
- **La création d'une certification permet la rencontre entre les besoins spécifiques de l'entreprise (formations, réglementations, outils, matériels, techniques, ...), et les besoins de l'économie (compétences, qualifications, transmission de savoir faire, ...) :**

Une nouvelle certification permet d'insérer des éléments spécifiques à l'entreprise. Les modules sont découpés en blocs qui sont intéressants pour l'entreprise à la fois en terme de progressivité et de séquençage pour d'adapter à l'intégration ou à l'évolution de l'alternant dans l'entreprise, mais aussi pour l'optimisation par d'autres financements via la formation continue des salariés de l'entreprise (parcours internes de formation, reconnaissance de l'expérience par la VAE, abondements et co-investissement par le biais du CPF, etc.). Si le CFA en est propriétaire, ses ajustements en seront maîtrisés et donc simplifiés.

Cette certification, afin d'être inscrite au RNCP, doit être conforme aux besoins de l'économie et ne pas être redondante. Elle peut néanmoins bénéficier de la procédure simplifiée et dérogatoire si elle prépare un des métiers reconnus comme émergents ou en particulière évolution.

■ Pour l'entreprise et son CFA, mener un projet de certification permet de constituer une équipe projet polycompétente, associant et soudant des compétences diverses : compétences métiers de l'entreprise, compétences techniques des experts, compétences pédagogiques des membres du CFA d'entreprise, etc..

La formation permet, in fine, d'intégrer en tant que formateurs des salariés actuels de l'entreprise, au carrefour de différents intérêts RH et stratégiques : fidélisation de ressources, valorisation de savoir-faire internes, transmission interne de compétences, investissement et reconnaissance des salariés en tant que maître d'apprentissage, etc.

■ La certification du CFA doit être pensée pour être optimisée par l'entreprise, afin de reconnaître les compétences des salariés :

- la certification, découpée ainsi en blocs, peut faire l'objet d'un parcours interne d'intégration de nouveaux collaborateurs ou de reconnaissance de l'expérience par la VAE,
- elle peut faire l'objet de co-construction et d'abondements CPF, issus d'un accord et d'une politique d'entreprise, en lien avec le plan de développement des compétences,
- en la couplant ainsi avec la formation continue des salariés de l'entreprise, la certification peut aussi être rentabilisée par d'autres sources financières.

Pourquoi est-il opportun stratégiquement de créer une certification professionnelle ?

Les approches financières et pédagogiques ne sont pas contradictoires et peuvent s'articuler entre elles :

POINT DE VUE FINANCIER

■ La certification doit répondre à différents enjeux d'investissement : un projet de certification est un projet coûteux en temps, en ressources et en ingénierie :

- une étude de rentabilité doit être menée : niveaux de prise en charge définis par les branches, gains de commercialisation, exonérations éventuelles de taxe d'apprentissage,
- une analyse financière des coûts d'amorçage est ensuite à réaliser (coûts de ressources, temps d'ingénierie, ...),
- le choix d'investissement doit prendre en compte les dimensions RH d'un tel projet (formation adaptée aux besoins de l'entreprise, fidélisation RH, maintien des compétences, ...).

■ L'apprentissage bénéficie d'une conjoncture favorable ; le Gouvernement en faisant une priorité :

Toute entreprise qui crée un CFA peut déduire 10% maximum de sa part égale à 87% de sa taxe d'apprentissage les dépenses dédiées à l'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation de la formation de leurs apprentis au sein d'un CFA ou dans le cas d'une offre nouvelle de formation en apprentissage jamais dispensée jusqu'alors en apprentissage.

■ La certification doit être rentable et être optimisée potentiellement par différentes sources financières :

Les diplômes et titres professionnels inscrits au RNCP, seuls éligibles à l'apprentissage, sont éligibles à d'autres dispositifs : VAE, CPF, projet de transition professionnelle, Pro-A, contrat de professionnalisation, plan de développement des compétences, dispositifs d'autres publics (agents publics en reconversion, travailleurs indépendants, etc.). Le CFA peut ainsi mixer les publics au sein d'une même promotion, afin de dépasser son seuil de rentabilité (généralement tournant autour de 8 alternants), notamment par la formation en blocs de compétences. Par ailleurs, la commercialisation de la certification peut également être réalisée par des partenariats avec des organismes de formation ou CFA qui ne seraient pas eux-mêmes propriétaires de certification.

■ La création de la certification peut être accompagnée et optimisée par un appui éventuel de la branche : elle-même bénéficie des services des opérateurs de compétences (Opco), qui dans leurs nouvelles missions, ont une mission d'appui technique aux branches pour leur mission de certification.

■ La propriété d'une certification permet à son propriétaire de la créer (presque) librement, de l'ajuster aux besoins (de l'entreprise et de l'économie notamment) mais devra en supporter son coût : ingénierie, mobilisation d'une équipe projet, suivi, commercialisation, renouvellement, etc.

Afin de réussir son ambition de « construire une société de compétences », la LOI Pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur le système de certification français, à travers **2 piliers majeurs** :

Renouvellement de l'offre de formation

Une nouvelle définition des formations certifiantes

La formation certifiante est une action sanctionnée par :

- une certification professionnelle inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- une certification ou habilitation enregistrée au Répertoire Spécifique (RS),
- ou l'acquisition d'un bloc de compétences.

Régulation de la certification par la rationalisation

La commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) a été dissoute au 31 décembre 2018 et ses missions reprises par France Compétences.

La nouvelle commission de la certification professionnelle (CCP) de France Compétences gère donc le RNCP et le RS, avec de nouvelles conditions d'enregistrement (indicateurs) et durées d'inscription.

Ces deux piliers visent, *in fine* :

Une meilleure lisibilité pour l'actif, lui permettant d'attester de compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail.
Une adaptation réactive de l'offre de formation pour répondre aux besoins de l'économie.

Enregistrement des certifications sur une plateforme dématérialisée
Moteur de recherche répertoriant l'ensemble des certifications

www.francecompetences.fr

Métiers émergents ou en particulière évolution

Une procédure simplifiée et dérogatoire est prévue pour l'enregistrement au RNCP des certifications visant ces métiers, à partir du moment où ils sont inscrits sur la liste établie par la CCP de France Compétences, et ce, afin que les certifications puissent répondre aux évolutions les plus rapides. Les certificateurs sont alors dispensés de l'analyse d'au moins deux promotions et l'enregistrement sur le RNCP est d'une durée de 3 ans au lieu de 5 ans.

La certification est le support, permettant de réaliser l'action de formation par apprentissage (au sens de l'[article L.6211-2 du Code du travail](#)).

Cette composante de la réflexion à la création d'un CFA d'entreprise s'intègre, d'une part, dans la réflexion globale du CFA (la création d'une certification impactera l'ensemble de ses composantes), et d'autre part, en interaction avec son environnement.

Environnement du CFA



Deux types de certifications professionnelles sont éligibles et peuvent constituer une action d'apprentissage :

- Les Diplômes (enregistrés au RNCP)
- Les titres à finalité professionnelles (enregistrés au RNCP)

Ne constituent pas une action d'apprentissage :

- Les blocs de compétences (même si enregistrés au RNCP)
- Les Certificats de qualification professionnelle (CQP)
- Les qualifications professionnelles, reconnues par les classifications d'une convention collective nationale (CCN)
- Les certifications enregistrées au Répertoire Spécifique (RS)



Accès aux modalités de création d'une certification professionnelle : [cliquer ici](#)

1

Est-il opportun de créer une certification professionnelle ?

Afin de répondre à cette interrogation, il convient d'appliquer un raisonnement méthodologique.

Une première analyse d'opportunité peut être réalisée au sein du CFA d'entreprise pour tout nouveau projet de certification. Elle peut se dérouler en 4 étapes clés :

Analyse de l'offre de formation	Analyse du besoin	Étude financière	Réflexion à l'ingénierie
- Le projet de certification correspond-t-il à une offre de formation existante ? → Si une certification similaire existe : - Quelle est cette certification ? - Qui est le certificateur propriétaire ? - A quel répertoire est-elle inscrite ? - Quel(s) OF/CFA la dispense(nt) ? - Quel est son contenu : référentiels, enseignements, déroulé, modalités pédagogiques, évaluations, formateurs, ... ? - Quels sont les écarts par rapport au projet de certification ? - ... → ... Si elle n'existe pas: - Existe-t-il une offre de formation qui pourrait se rapprocher au projet de certification ? - Quelle est sa reconnaissance ? - A quel public s'adresse-t-elle ? - Quel en est son contenu ? - ...	- L'offre existante correspond-elle aux besoins actuels : → Des branches, des entreprises ? → Des territoires concernés ? → Des individus ? - Semble-t-elle pertinente ? - Correspond-elle aux : → Métiers ? → Techniques professionnelles ? → Évolutions technologiques ? → Attentes pédagogiques des alternants ? → ... - En absence d'offre existant, pourquoi n'existe-t-elle pas déjà ? - Le projet est-il adapté aux besoins actuels (projets de recrutement, orientation des Jeunes, métiers en tension, ...) ?	- Quel serait le financement (niveaux de prise en charge définis par les branches) ? - Le projet de certification emporte-t-il plusieurs financements (privés, paritaires, publics), d'autres publics et/ ou d'autres dispositifs (CPF, Pro-A, ...) ? - Faut-il envisager mixer la session avec des alternants en contrat de professionnalisation ou public en formation continue ? - Le besoin identifié permet-il à lui seul l'ouverture d'une session d'alternants ? Faut-il initier un rapprochement avec d'autres entreprises ou OF/CFA ? - Quelle serait alors la rentabilité <i>in fine</i> de la certification ? - Quelles possibilités financières avec la taxe d'apprentissage ?	- Quel investissement est souhaité sur l'ingénierie du projet de certification ? - Quelle équipe projet ? - Quelle équipe pédagogique ? - Quels documents existent déjà (fiches métier, programme de formation similaire, référentiels, ...) ? - Quels éléments différenciants sont à envisager au regard de l'offre déjà existante (pédagogie, partenariats, intervenants, ...) ? - Quel recrutement pour quels publics pour quels services au sein de l'entreprise ? - Faut-il envisager seul ou à plusieurs : quels partenaires (OF, CFA, entreprise, université, ...) ? Quel serait le porteur <i>in fine</i> de la certification ? ...
← Engager le projet dans une logique prospective en dépassant l'analyse d'opportunité au seul instant T → Comment l'offre évoluera-t-elle dans le temps ? Comment le besoin risque d'évoluer ? Est-il ponctuel, pérenne, évolutif ? Quelles seront les prochaines techniques, pédagogies... ? La certification ainsi créée est-elle adaptative ? Faudra-t-il faire évoluer son référentiel (pour rappel : 5 ans) ? Quels seront les financements à moyen terme ? Quelles évolutions prévisibles des charges de fonctionnement et d'investissement de la certification ?			

L'exemple du Groupe Adecco



Nous le constatons chaque jour, les entreprises ont du mal à recruter et font face à une pénurie de compétences. Au sein du Groupe Adecco, le recrutement est cœur de métier mais c'est aussi, le métier du cœur.

Constatant qu'il n'existe aucune formation qualifiante spécialement dédiée au sujet du « recruter autrement », **nous avons lancé notre CFA en septembre 2019 et créé une certification professionnelle accessible en apprentissage.** Lors de la phase de création de la certification « Chargé de recrutement », l'appui technique et les conseils de France Compétences ont été déterminants.

Le CFA « Recruter autrement » sélectionne de jeunes talents captivés par les évolutions du rôle de « Chargé(e) de recrutement », désireux d'identifier les candidats qui s'engageront pour dépasser les résultats des entreprises qui les emploient.

Nous les entraînons aux méthodes éprouvées et leur faisons découvrir des approches innovantes parmi lesquelles le recrutement sans curriculum vitae et des technologies nouvelles : algorithmes, programmation, prédictif, marketing candidat...

Passerelle entre formation et monde professionnel, notre offre d'apprentissage ouvre la voie à un nouvel art du recrutement à la fois humaniste, pragmatique et efficace, au service de l'individu et de la performance.

Le CFA « Recruter autrement » en pratique :

- Durée de la formation : 1 an, 400 heures de formation
- Certification professionnelle délivrée : « Chargé(e) de recrutement » (niveau 6)
- Rythme de l'alternance : 1 semaine de formation, 3 semaines en entreprise

Le témoignage de :



Hélène FOURRIER
DIRECTRICE DU CFA
« RECRUTER AUTREMENT »



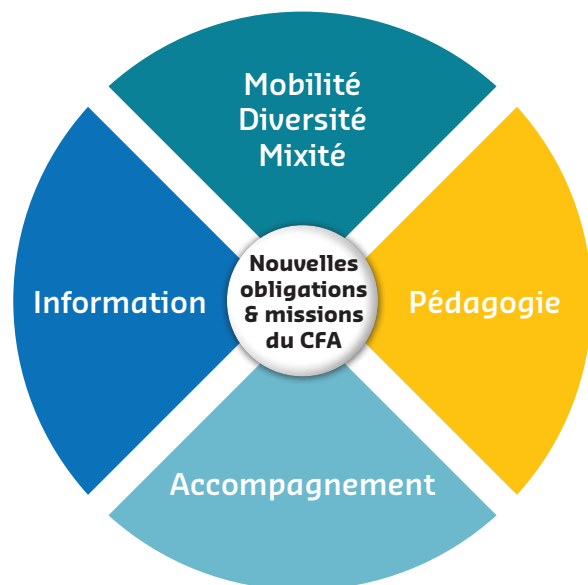
THE ADECCO GROUP

2

Est-il opportun de créer une certification professionnelle ?

Une **analyse RH** peut être réalisée au sein du CFA d'entreprise, en lien avec les projets structurants de l'entreprise et l'évolution de ses ressources humaines.

Même si elle assouplit les conditions de création de CFA, la loi du 5 septembre 2018 leur confère de nouvelles missions et obligations :



- Comment faire de ces obligations et missions du CFA des opportunités RH pour l'entreprise ?
- Comment lier Gpec interne, stratégie de développement des compétences et valorisation des salariés par une nouvelle activité de maître d'apprentissage ou de formateur (au sein du CFA) ?
- Comment valoriser les professionnels experts de l'entreprise qui interviendraient au sein du CFA ?
- De quelles formations l'entreprise a-t-elle besoin ? Sont-ce des formations certifiantes ?
- Faut-il envisager une professionnalisation des salariés, des parcours internes certifiants, passerelles entre les métiers, ... ?
- Quelle certification permettrait d'optimiser ou de reconnaître au mieux les compétences présentes ?
- Comment la création d'un CFA permettrait-elle à la fois d'optimiser le plan de développement des compétences et de développer la marque employeur ?
- Comment la naissance de partenariats avec d'autres entreprises autour d'un CFA ou de certifications communes permettraient-elle de faire face aux difficultés économiques ou de compétences (transfert de compétences inter-entreprises, temporaires, ponctuelles ou durables, ...) ?
- ...

Pour aller plus loin : moteur de recherche des certifications professionnelles



3

Est-il opportun de créer une certification professionnelle ?

Une **analyse d'opportunité financière** par éligibilité financière peut être envisagée, afin d'optimiser les coûts d'ingénierie de certification ; une même certification pouvant être éligible à plusieurs dispositifs :

	Titres et diplômes (inscrit au RNCP)	Blocs de compétences (inscrit au RNCP)	Certifications (inscrit au RS)	CQP (branche ou inter-branche)	Qualification professionnelle (reconnu CCN)	Autre type de formation (sans reconnaissance)	
Apprentissage							
Contrat de professionnalisation							OPCO
Pro-A							
CPF				Si enregistré au RNCP ou RS			CDC
CPF de transition							Association Transition Pro
VAE		Si certification complète		Si enregistré au RNCP ou RS			
Plan de développement des compétences							OPCO et/ou entreprise

A noter : le découpage d'une certification en blocs de compétences présente plusieurs avantages :

- L'éligibilité au Compte personnel de formation (CPF)
- Les passerelles entre formations, permettant...
- ... l'individualisation des parcours.

Voir la note relative à l'évaluation de l'impact économique et social d'un projet de certification professionnelle



1.2 LOGIQUE ET PARCOURS DE FORMATION | AFEST

Logique de parcours de Formation

La plus value du CFA d'entreprise est sa connexion privilégiée avec les structures de formation interne.

En ce sens, il est possible d'intégrer dans le cursus de formation global, des modules spécifiques qui viennent parfaire la formation de l'alternant. L'objectif étant de disposer d'alternant « plug & play » qui sont parfaitement « prêt à l'emploi » (dans les deux sens de l'expression).

Le CFA d'entreprise organise ses sessions de formation tout au long de ce parcours de formation en lien avec les parties prenantes adhoc. Il peut même en être l'opérateur direct de formation et facturer l'entreprise en tant que tel.

AFEST

L'action de formation en situation de travail (AFEST) n'est juridiquement pas éligible à l'apprentissage. En effet, l'AFEST est réservée aux actions de formation au sens du 1° de l'Article L. 6313-1, relevant de la formation professionnelle. Or, les actions de formation par apprentissage sont définies au 4° de l'Article L. 6313-1.

L'apprentissage ne peut donc pas bénéficier de financements (provenant des opérateurs de compétences par exemple) dédiés à l'ingénierie ou à l'accompagnement d'AFEST.

Toutefois, il faut distinguer le volet financier du volet pédagogique de la formation en situation de travail, puisque l'apprentissage peut être considéré et doit être conçu en lien avec une activité de travail, en entreprise. En ce sens, et puisque l'AFEST n'est pas finançable via les fonds de l'apprentissage, il faut l'envisager comme une modalité pédagogique.

Le CFA a toute possibilité de superviser des modalités AFEST assurées sur le temps entreprise.

Au delà, il reste possible d'envisager son financement via les budgets formation interne.

L'exemple du Groupe SNCF



Le modèle de CFA d'entreprise que nous privilégions, repose sur l'intégration de formations ferroviaires spécifiques dans un parcours plus large d'acquisition des compétences générales et techniques, en vue de l'obtention d'un Titre Professionnel ou d'un diplôme. Cette approche présente un triple avantage, car elle :

- apporte une réelle réponse aux besoins de l'entreprise dans le cadre de sa GPEC et de l'adaptation des métiers aux constantes évolutions technologiques,
- sécurise le parcours de l'apprenti avec un taux d'insertion exceptionnel. (Quasiment 100% de nos apprentis sont embauchés à la fin de leur cursus).
- intègre le financement des modules ferroviaires au même titre que la formation principale visée au départ par l'apprenti,

Chaque année, ce sont près de 400 apprentis qui sont formés aux métiers du Ferroviaire dans les domaines :

- De la maintenance
- Des métiers en gare
- De la Sécurité Ferroviaire
- De la Circulation Ferroviaire
- De Maintenance & Travaux
- De la Traction

Le témoignage de :



Sabine MATHIEU
DIRECTRICE DU CFA FERROVIAIRE



Pour aller plus loin...

Retrouvez les liens de la documentation officielle :

Ministère du travail :

→ Kit « Les certifications éligibles à l'apprentissage »



→ Pour aller plus loin : moteur de recherche des certifications professionnelles



2. La digitalisation et l'apprentissage

2.1 ACTION DE FORMATION VS ACTION DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

L'action de formation

Article [L. 6313-2](#) du Code du travail :

« L'action de formation (...) se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. (...) »

Article [R. 6313-1](#) du Code du travail :

« L'action de formation (...) peut être organisée selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. »

[Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 :](#)

« La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- 1° Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- 2° Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- 3° Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation. »

...est à distinguer de l'action de formation par apprentissage

Article [L. 6211-2](#) du Code du travail :

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

- 1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- 2° **Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance. (...) »**

Les conventions de formation conclues aux fins de réalisation d'actions à distance doivent comporter les mentions relatives :

- aux opérations de formation exécutées par le centre de formation (intitulé, périodes, horaires, durées, lieux et prix unitaire et global, etc.) ;
- à la nature, la quantité et au prix des prestations de services ou de biens qui leur sont étroitement liés (logement, nourriture des stagiaires, fournitures de supports pédagogiques, etc.) fournis par l'offreur de la formation ;
- aux séquences d'apprentissage à distance notamment : les objectifs poursuivis, la nature des travaux incombant aux stagiaires (les périodes de réalisation de ces travaux, leur durée estimée) ;
- et aux prestataires (les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre directement ou par sous-traitance, le suivi et l'évaluation des travaux accomplis par les stagiaires et le prix de ces différentes prestations).

L'organisme de formation doit mettre en place un système de suivi de l'action afin de lever toute incertitude liée à la réalité et à la durée de la formation suivie par les stagiaires.

[Circ. DGEFP n°2001-22 du 20.7.01 \(BOT n°2001-16 du 5.9.01\)](#)

2.2 ÉTUDE D'OPPORTUNITÉ DE DIGITALISATION DU PARCOURS DE FORMATION

→ Une première analyse d'opportunité de digitalisation du parcours de formation est à mener au sein du CFA d'entreprise, afin d'appréhender le temps d'investissement dédié et les impacts attendus ou prévisibles :

Avantages

- Meilleure circulation de l'information et des cours : accès en continu aux ressources pédagogiques, espaces de stockage dédiés, un même niveau d'accès pour tous, ajout possible de séquences spécifiques selon les besoins.
- Autonomisation des apprenants, pouvant être eux-mêmes producteurs de contenus et davantage acteurs de l'interactivité. La distance leur permet d'être confrontés à des situations à gérer seuls.
- Souplesse et adaptation aux contraintes et variation de charges de l'entreprise et aux conditions logistiques (immobilières, salles dédiées, ...).
- Implication de l'entreprise et du maître d'apprentissage, pouvant disposer librement du cours via l'interface numérique.
- ...

Précautions

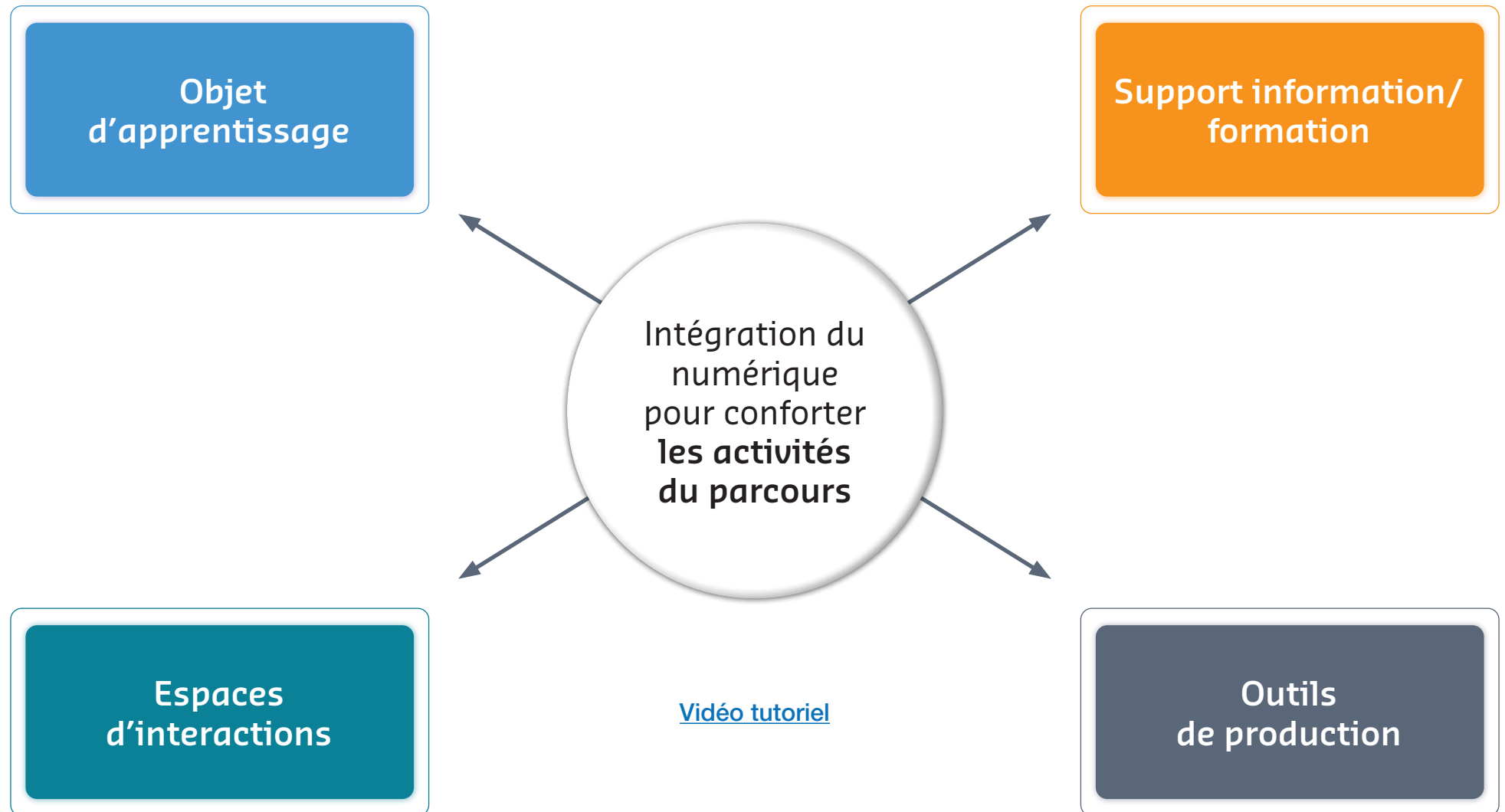
- L'individualisation de la formation en tout ou partie à distance convient aux apprenants motivés et ayant quelques prérequis avec les technologies
- Un suivi du travail doit être organisé et animé
- Une communauté peut être créée et s'avérer être une aide
- L'attractivité de l'organisation distancielle doit cependant consacrer des temps dédiés à la formation à distance
- Une étude de plateforme doit être réalisée, afin de choisir la meilleure face au besoin
- Des conditions techniques doivent être prises (accès à Internet, matériel informatique, logiciels, ...), auprès des formateurs et des apprenants
- Le modèle d'organisation, de RH et financier doit être adapté en conséquence au niveau du CFA
- ...

Une analyse d'opportunité et une stratégie doivent être conduite, en prenant toutes les composantes du CFA



2.3 LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET DE DIGITALISATION DU PARCOURS DE FORMATION

→ Quelles sont les étapes d'un projet de digitalisation ?



Réalisé par Jean VANDERSPELDEN, Consultant ITG

→ Pour favoriser l'innovation pédagogique, les activités sont organisées dans un parcours souple pour l'atteinte d'un ou de plusieurs objectifs professionnels :

- **Préalablement informé** : l'apprenant signe un PIF lui indiquant la nouvelle organisation multimodale du parcours
- **Alterné** : intégré entre les enseignements généraux et les acquisitions de compétences professionnelles
- **Individualisé** : à partir d'un positionnement avec le principe libre entrée/sortie du CFA pour chaque apprenant
- **Séquenté avec la structuration suivante** : Parcours - Modules - Séquences - Activités - Grains
- **Multimodal** : tout/en partie à distance, individuel/collectif, en centre CFA/Tiers lieux, ...
- **Accompagné** : tutoral multimodal tout ou en partie à distance, synchrone/asynchrone, individuel/collectif, ...
- **Évalué** : certification ou diplômation en fin de parcours à partir de l'évaluation des acquis.



Le recours à une plateforme de téléformation (LMS), afin de gérer l'accès et l'usage des ressources formatives constituant la progression du parcours à distance et la traçabilité, permet de séquencer le parcours de formation :

- 1 Un parcours = un ou plusieurs **modules**
- 2 Un **module** = une ou plusieurs **séquences**
- 3 Une **séquence** = une ou plusieurs **activités**
- 4 Une **activité** = un ou plusieurs grains

A titre d'illustration :

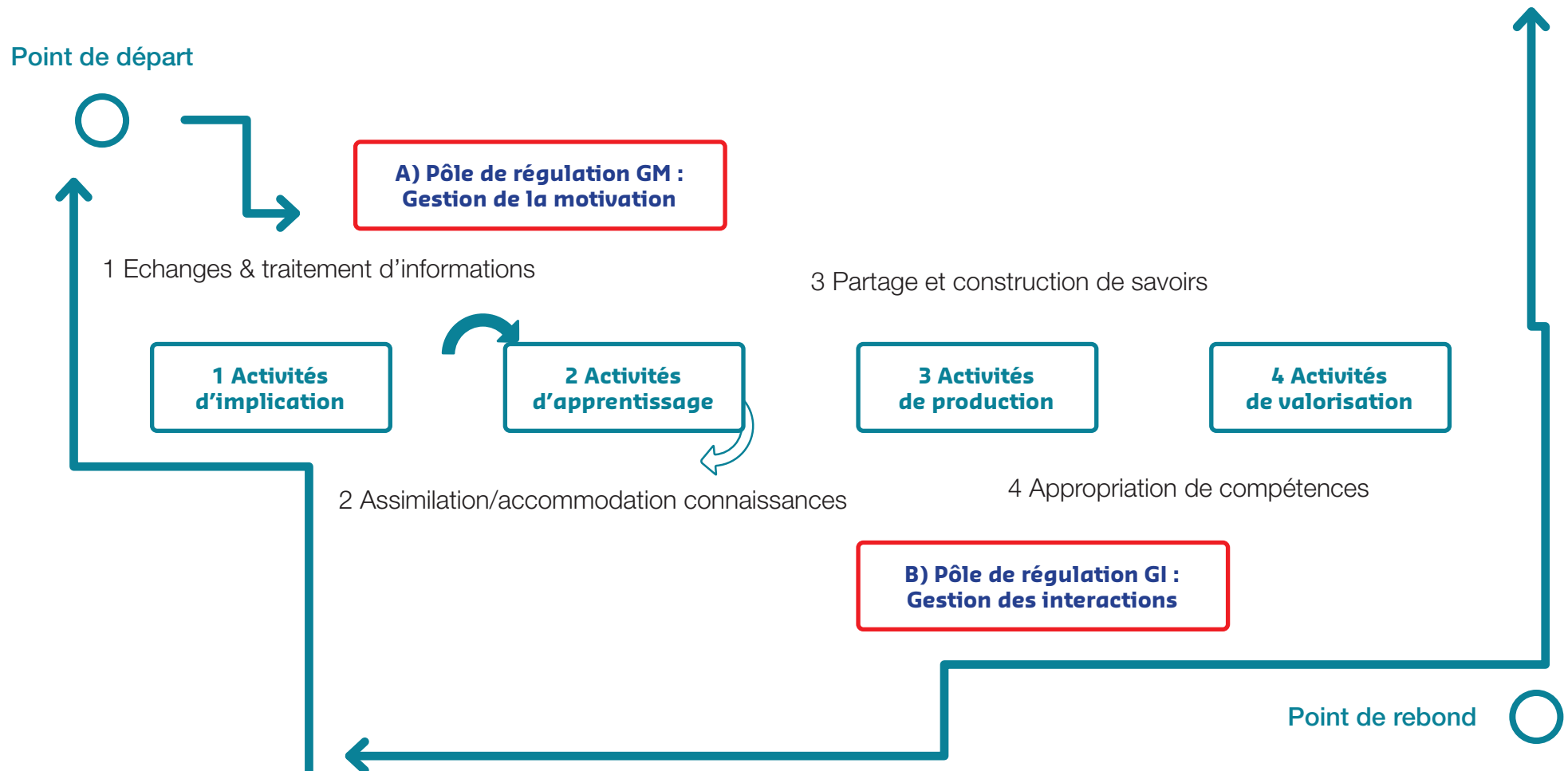
*Liste d'activités : atelier - base de données - chat - consultation - devoir - feedback - forum - glossaire - leçons - outil externe - paquetage SCORM - sondage - test & wiki.

*Liste de ressources : dossier - étiquette - fichier - livre - page - paquetage IMS content - url.

Réalisé par Jean VANDERSPELDEN, Consultant ITG

→ Il s'agit donc de mettre l'apprenant en activité tutorée avec l'appui du numérique :

« Trame générique » d'un parcours de formation avec **quatre activités** génériques pour la mise en œuvre d'un parcours en tout ou partie à distance par les apprenants



→ Il s'agit donc de mettre l'apprenant en activité tutorée avec l'appui du numérique :

1. Activités d'implication & numérique :

l'apprenant bénéficie d'une série d'activités plutôt ludiques et/ou interactives qui lui permet de donner du sens à son parcours, à mieux interpréter son environnement et à interagir avec plus de pertinence.

2. Activités d'apprentissage & numérique :

l'apprenant apprend en mémorisant, seul, des connaissances pour les hiérarchiser en savoir et se forme en explorant, en groupe, des informations par domaine pour les structurer en compétences ; pédagogies actives.

3. Activités de production & numérique :

l'apprenant produit progressivement, avec des consignes et des conseils, dans un cadre défini, seul ou à plusieurs, en présentiel ou à distance : document, fichier, vidéo, objet, œuvre, etc... de plus en plus complexe.

4. Activités de valorisation & numérique :

l'apprenant met en avant les compétences acquise en terme de savoir-faire et de savoir-faire comportemental sous différentes formes : événements, rencontres, profil & interaction sur des réseaux sociaux professionnels.

Réalisé par Jean VANDERSPELDEN, Consultant ITG

L'exemple d'ORANGE

Le Groupe Orange est depuis longtemps fortement engagé dans une politique alternance conséquente : environ 5000 alternants présents chaque année et une collaboration avec plus de 300 CFA.

La Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » incitant les entreprises à créer leur propre CFA, nous avons travaillé sur un projet visant le **développement de compétences nouvelles** dans un monde de l'entreprise en forte évolution.

Pour ne pas déstabiliser l'éco système en place, nous avons décidé de créer notre propre CFA autour du thème « tester une nouvelle approche de l'alternance pour former de futurs talents aux expertises clés pour demain ».

Il s'agira pour le CFA Orange, à l'automne 2020, de disposer de plusieurs parcours en apprentissage dans les domaines suivants : cyber-sécurité, cloud, data, ia et technicien service client.

Nous avons souhaité développer ces parcours avec l'appui de partenaires externes en créant des formations par apprentissage sur-mesure, répondant à nos besoins, avec des contenus plus ciblés, tant en matière de hard skills que de soft skills.

L'objectif est également d'apporter de l'innovation dans les modalités pédagogiques par rapport au modèle classique de l'apprentissage en **favorisant fortement le digital ainsi que les parcours distanciels dispensés dans la mesure du possible, en poste au sein de l'entreprise**. Ainsi chaque apprenti sera en immersion et ceci contribuera à réduire les contraintes de déplacement pour les jeunes.

Bien entendu la construction et le découpage pédagogique des parcours se font en étroite collaboration avec nos partenaires externes dont l'expertise est un véritable atout.

Le témoignage de :



Christophe CHOLLET
CHEF DE PROJET CFA



2.4 CRÉER UNE OFFRE DISTANCIELLE

→ Il s'agit donc de mettre l'apprenant en activité tutorée avec l'appui du numérique :



- **Cerner des métiers pour lesquels l'acquisition de compétences à distance fait sens !**
Choix d'un référentiel métier, associé à un référentiel d'activité, associé à un référentiel formation adapté ; à distance
- **Élaborer un projet pédagogique** intégrant centralement le numérique, en conformité avec la Certification Qualité Formation sur la base du nouveau référentiel national (7 critères & 32 indicateurs).
- **Assurer à distance, la triple mission d'un CFA avec l'appui du digital et d'un ou plusieurs éventuels partenaires et prestataires :**
 1. Missions en amont du parcours de formation : informer, accueillir, contractualiser et intégrer ; à distance.
 2. Missions en lien direct avec le déroulement du parcours : former & accompagner & certifier ; à distance.
 3. Missions en aval du parcours : valoriser, conseiller & insérer ; à distance.

Réalisé par Jean VANDERSPELDEN, Consultant ITG

→ Il s'agit donc de mettre l'apprenant en activité tutorée avec l'appui du numérique :



- 1. Digitaliser les contenus :** du plus simple (fichier .pdf) au plus sophistiqué (*Serious Game*, *VR* et autre) en passant par des diaporamas, liens, quiz, cartes, animations, vidéo, tutos, et autres ; achetés sur étagère ou pas, conçus en interne ou pas, avec un prestataire ou pas ;
- 2. Digitaliser l'accès aux contenus :** du simple outil Web 2.0 ou de la Plate-forme de téléformation (Learning Management System ou LMS) libre ou propriétaire, avec achat ou location, en passant ou pas, par un espace de type Drive ;
- 3. Digitaliser la relation avec l'apprenant :** avec des outils synchrones (messagerie instantanée, clavardage, visiophonie ou classe virtuelle) ou asynchrones (messagerie, forum, wiki, autres) portés ou non par une LMS pour une double assistance technique & pédagogique (point clé de la digitalisation des formations) ;
- 4. Digitaliser la traçabilité des activités :** enregistrement et exploitation, plus ou moins automatisés des éléments probants de la réalité de chaque parcours : productions, interactions ou évaluations ;
- 5. Digitaliser la triple relation « appreneur-apprenant-entreprise » :** système de gestion de l'information (dans ou hors LMS) mettant en relation les acteurs impliqués dans le déroulement du parcours.

Réalisé par Jean VANDERSPELDEN, Consultant ITG

→ Il s'agit donc de mettre l'apprenant en activité tutorée avec l'appui du numérique :



Optimiser la diversité des cultures/pratiques numériques des apprenants.

Zoom sur quatre profils évolutifs et cumulés des Digitales Natives : que font-ils avec le numérique ?

- **Les pointus (Geeks) :** **pour la nouveauté** / communauté promotionnelle « en mode test continue et exploration permanente »
= Le numérique comme sujets d'expertise et de reconnaissance
- **Les opérationnels :** **pour l'efficacité** / communauté collaborative « en mode apprenance »
= Le numérique pour apprendre à interagir et interagir pour apprendre !
- **Les suiveurs :** **pour la complicité** / communauté égocentrée « en mode usages typés, quelques fois superficiels »
= Le numérique essentiellement pour réseauter et pour se socialiser
- **Les débutants :** **par nécessité** / pas de logique communautaire « en mode découverte instable et contrainte »
= Le numérique comme objet, souvent compliqué, d'apprentissage

<http://learning-sphere.com/fr/tous-prochainement-digital-natives-vraiment/>

Réalisé par Jean VANDERSPELDEN, Consultant ITG

→ Il s'agit donc de mettre l'apprenant en activité tutorée avec l'appui du numérique :



1. Se mettre en conformité avec le Règlement Général des Protections des Données personnelles (numérisées ou non) des apprenants

= Désigner un pilote → Cartographier vos traitements de données personnelles → Prioriser les actions à mener → Gérer les risques

→ Organiser les processus internes → Documenter la conformité selon les principes de la Cnil :

<https://www.cnil.fr/fr/principes-cles/rgpd-se-preparer-en-6-etapes>

2. Établir et faire respecter un règlement intérieur, intégrant les « bonnes pratiques » du numérique, dont :

- Un simple rappel à la loi sur le respect mutuel et sur les limites des actions et productions sur le territoire numérique ;
- La nétiquette est une règle informelle, puis une charte qui définit les règles de conduite et de politesse recommandées sur les premiers médias de communication mis à disposition par Internet. Il s'agit de tentatives de formalisation d'un certain contrat social pour Internet. Source : <https://fr.wikipedia.org/wiki/N%C3%A9tiquette> ;
- Les règles propres au CFA sur l'usage des ordiphones, tablettes et ordinateur portables dans le lieu et le temps des apprentissages définies par l'équipe pédagogique ou par les apprenants eux-mêmes. <https://www.inpi.fr/fr/ressources-pedagogiques>

3. Prendre en compte la propriété intellectuelle des supports numérisés de formation > Droits d'auteurs

- Critères pour un recours à l'exception de courte citation à des fins pédagogiques ;
- Cas des œuvres libres de droits, dont celles marquées par une Licence de type « Creative Commons » ;
- Logique de cession des droits d'auteurs et mesure de protection du CFA contre des usages abusifs de ses supports

Réalisé par Jean VANDERSPELDEN, Consultant ITG

L'exemple du Groupe ENGIE

Engie a depuis plusieurs années mis l'alternance au cœur de ses enjeux stratégiques en matière d'emploi.

Le Groupe a concrétisé cette ambition en s'engageant sur un taux d'alternance de 10% de ses effectifs à l'horizon 2021, avec un premier palier de 7%, atteint en 2019 et une cible transitoire en 2020 à 9%.

Par la **création de sa propre structure de formation dédiée à l'alternance**, ENGIE se donne les moyens de répondre aux enjeux business prioritaires de cette ambition. **Elle vise notamment les métiers techniques structurellement en tension sur le marché du travail**, et dont les projections en termes de recrutement sont clefs dans la transition vers une économie neutre en carbone.

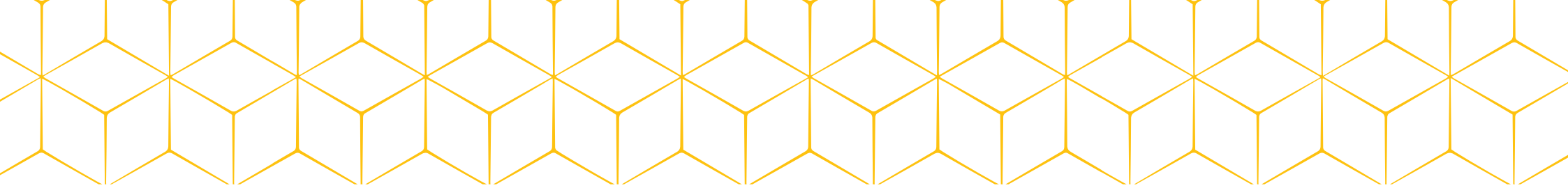
Grâce à **son CFA et à ses partenaires**, ENGIE formera ainsi des alternants à des Bacs Professionnels et des BTS sur 2 ans, ou encore à des Titres Professionnels, autour des métiers de Techniciens de Maintenance CVC, Chaufferies ou Frigoristes dans un premier temps par exemple.

ENGIE favorise ainsi l'accès à des métiers d'avenir et démontre son engagement en faveur de **l'emploi et de l'inclusion des jeunes, et de la féminisation de ses métiers techniques**.

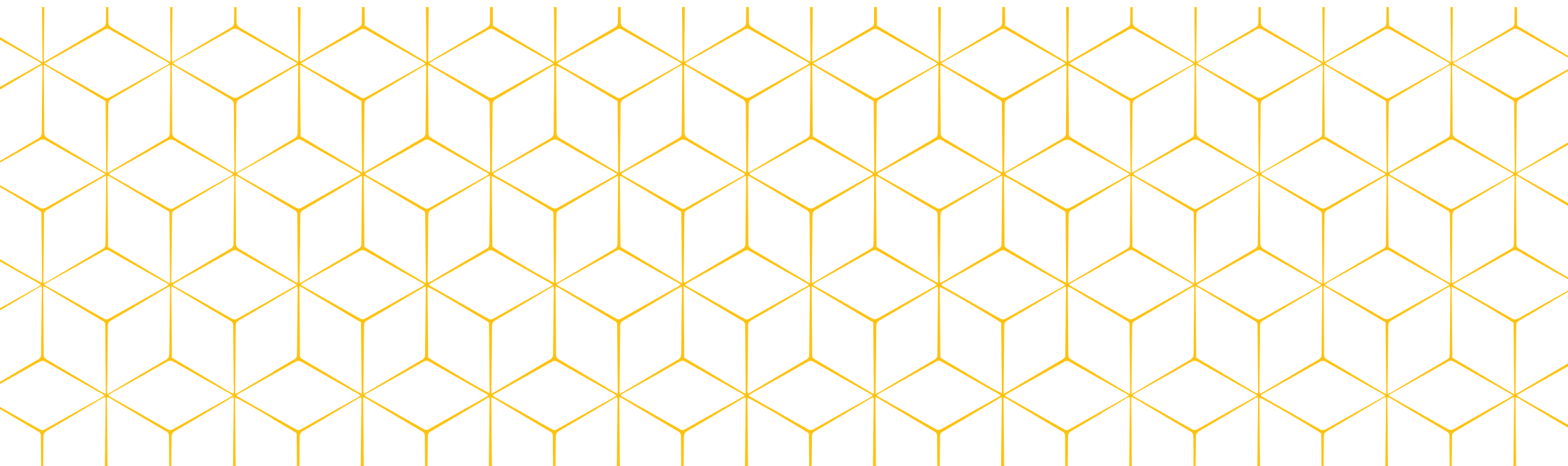
Au travers de cette nouvelle structure, ENGIE se donne aussi les moyens d'adapter les contenus des formations au plus près de ses besoins opérationnels. Le Groupe **accélérera la digitalisation des formations à ses métiers techniques en proposant notamment un socle commun 100% digital** autour de thèmes prioritaires et contextualisés à ses enjeux.

Le témoignage de :





LA DÉMARCHE QUALITÉ



1. Quelles obligations pour le CFA d'entreprise

En application de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 relative aux mesures d'urgence face au COVID-19 en matière de formation professionnelle, **l'obligation de certification Qualité « Qualiopi » est reportée au 1^{er} janvier 2022**. Celle-ci concerne tous les Organismes réalisant des actions pour le développement des compétences souhaitant bénéficier de fonds publics ou mutualisés (financement par un opérateur de compétences, par l'État, par les régions, par la Caisse des Dépôts et Consignations, par Pôle emploi ou par l'Agefiph).

En application du décret n° 2019-565 du 6 juin 2019, le référentiel national qualité liste **7 critères et 32 indicateurs de qualité**.

Les CFA, pour être certifiés, doivent satisfaire aux 32 indicateurs ci-contre.

Cette certification sera délivrée par soit un organisme certificateur accrédité à cet effet par le Comité français d'accréditation (Cofrac), soit par une instance nationale de labellisation reconnue par France Compétences.



Accès au référentiel Qualité : [cliquer ici](#)

Les 7 critères relatifs à la Certification Qualiopi sont les suivants :

1. Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus ;
2. L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations ;
3. L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre ;
4. L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre ;
5. La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations ;
6. L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel ;
7. Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.

Pour aller plus loin...

Retrouvez les liens de la documentation officielle :

Ministère du travail :

→ Accès au **Décret Qualité** :

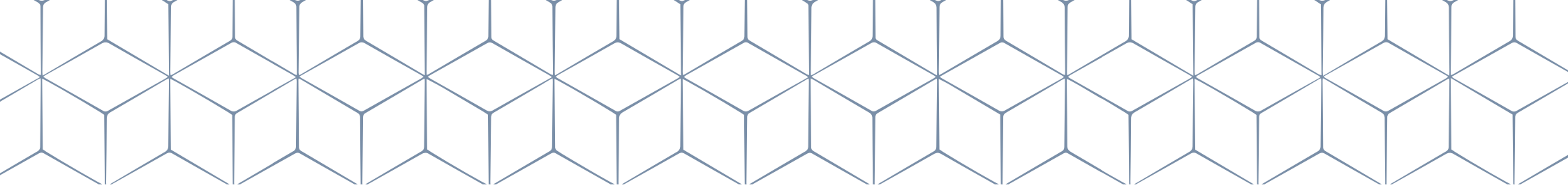


→ Accès au **Guide de lecture
du Référentiel National Qualité** :

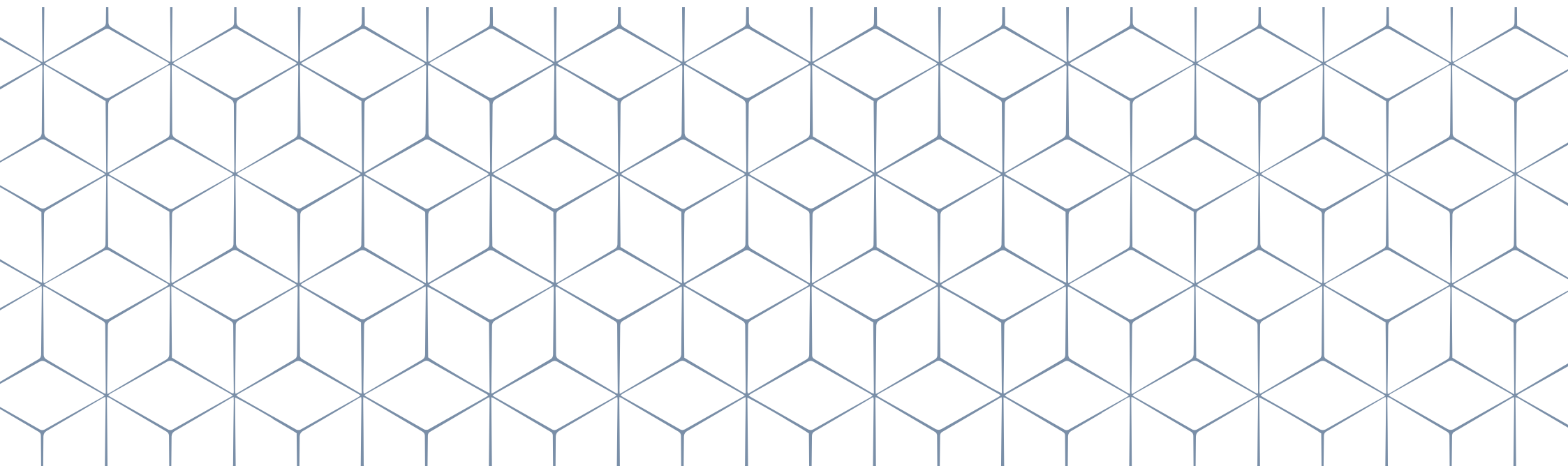


→ Accès à l'**Ordonnance n° 2020-387
du 1^{er} avril 2020 portant sur les mesures
d'urgences sanitaires en matière
de formation professionnelle**





ANNEXES



ANNEXE 1	Questions - Réponses FIPA DGEFP
ANNEXE 2	Convention de partenariat OF CFA avec partenaire pédagogique
ANNEXE 3	Tableau comparatif des principaux statuts juridiques d'un CFA d'entreprise
ANNEXE 4	Convention de formation CFA Entreprise
ANNEXE 5	Exemple de statut d'un organisme de formation constitué en SASU
ANNEXE 5 bis	Exemple de statut d'un organisme de formation constitué en association
ANNEXE 6	Scoring « Création de CFA »
ANNEXE 7	Scoring « Internalisation vs Externalisation »
ANNEXE 8	Convention de mise à disposition de personnel
ANNEXE 9	Cadre comptable des organismes de formation
ANNEXE 10	Note sur le périmètre des dépenses déductible au titre du 87%
ANNEXE 11	Etablissements habilités à percevoir le solde du 13% (hors CFA)
ANNEXE 12	Comment se construit une certification professionnelle ?
ANNEXE 13	Identité de marque à la certification professionnelle
ANNEXE 14	Certification commune relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur

Créer ou adapter son modèle de CFA d'entreprise

Demande de précisions remontées du groupe de travail

Au regard des entreprises partenaires de la FIPA, le niveau de questionnement diffère selon que l'entreprise partenaire est déjà impliquée dans la gestion d'un CFA (ex : EDF, La Poste, SNCF, VEOLIA), le cas échéant, qu'elle a engagé une réflexion sur l'opportunité de créer un CFA eu égard à l'évolution du cadre réglementaire.

Pour faciliter la lecture du document, les questionnements ci-après ont été ordonnancés selon les situations rencontrées. Les questionnements ont également été priorisés afin de permettre aux entreprises impliquées dans l'étude, d'initier la démarche de création ou de réorganisation de leur CFA dans les meilleurs délais.

EN CLIQUANT ICI 

ANNEXE 2 - Convention de partenariat OF | CFA avec partenaire pédagogique

Exemple de convention CFA | UFA :



PROJET CONVENTION 2019 | 2020 PORTANT CREATION OU RENOUVELEMENT D'UNITE DE FORMATION EN APPRENTISSAGE

- Vu les dispositions du Livre II de la Sixième Partie du Code du travail et notamment l'article L6233-1 du Code du travail ;
- Vu les articles R6232-22 et suivants du Code du travail ;
- Vu les articles L. 421-14 et 335-12 du Code de l'éducation ;
- Vu les dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018, sur la liberté de choisir son avenir professionnel et ses décrets d'application ;
- Vu le Décret n°2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (« financement au contrat ») ;
- Vu le Décret n°2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail ;
- Vu le Décret n°2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non-salariés et au contrôle de la formation professionnelle ;
- Vu le Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle ;
- Vu l'accord préalable du conseil d'administration de l'Etablissement en date du **[à compléter]**.

Il est convenu ce qui suit :

ENTRE LES PARTIES CI-DESSOUS SOUSSIGNÉES :

L'ASSOCIATION **[A COMPLÉTER]**,

Dont le siège social est situé **[A COMPLÉTER]**,
Représenté par son Président, **[A COMPLÉTER]**,

Ci-après désignée « le CFA » ;

D'UNE PART ;

Et,

L'ASSOCIATION **[A COMPLÉTER]**,

Dont le siège social est situé **[A COMPLÉTER]**,
Représenté par son Président, **[A COMPLÉTER]**,

Ci-après désignée « l'Etablissement » ;

D'AUTRE PART ;



ANNEXE 3 - Tableau comparatif des principaux statuts juridiques d'un CFA d'entreprise

	SARL	SA (forme classique)	SAS	SNC	ASSOCIATION	GIE
NOMBRE D'ASSOCIÉS	Minimum 2 associés maximum 100 (personne physique ou morale)	Minimum 2 associés (personne physique ou morale)	Minimum 1 associé (personne physique ou morale)	Minimum 2 (personne physique ou morale) Les associés ont tous la qualité de commerçant	Minimum 2	Minimum 2 membres Aucun maximum Personnes physiques ou morales
MONTANT DU CAPITAL	Pas de minimum Possible de ne libérer les apports en numéraire que pour 1/5 de leur montant lors de la constitution (solde dans les 5 ans)	37 000 € minimum (1/2 des apports en numéraire sont versés obligatoirement lors de la constitution, le solde devant être libéré dans les 5 ans)	Capital social librement fixé par le ou les actionnaires (1/2 versé lors de la constitution et le solde dans les 5 ans)	Pas de minimum Pas d'obligation de libération immédiate (ex : sur appel de la gérance au fur et à mesure des besoins)	Pas de capital mais apports éventuels des membres (possibilité de récupérer les apports en nature à la dissolution de l'association)	Avec ou sans capital Si capital, aucun montant minimum exigé A défaut de capital, le GIE fonctionne comme une association avec les cotisations des membres et ressources générées avec son activité
OBJET (ACTIVITÉ)	Idem Activités interdites : - assurances - entreprises de capitalisation et d'épargne - débits de tabac, - certaines professions libérales réglementées (ex : avocat, notaire, huissier de justice, professions de santé, vétérinaire), etc.	Idem Activités interdites - débits de tabac, - certaines professions libérales réglementées (ex : avocat, notaire, huissier de justice, professions de santé, vétérinaire, etc).	Idem Activités interdites : - débit de tabac, - certaines professions libérales réglementées (ex : avocat, notaire, huissier de justice, professions de santé, vétérinaire, etc).	Idem (chaque associé à la qualité de commerçant) Activités interdites : - certaines professions libérales réglementées (ex : avocat, notaire, huissier de justice, professions de santé, vétérinaire, etc).	Son but ne doit pas être le partage des bénéfices. Cependant, elle peut en réaliser.	Il peut être civil, commercial ou agricole selon la nature de l'activité du GIE. L'activité du GIE doit être dans le prolongement de l'activité économique de ses membres. Elle ne doit pas s'y substituer.
DIRIGEANTS	Gérant(s) : obligatoirement personne physique - associé(s) ou - un tiers	Conseil d'administration (entre 3 et 18 membres) dont un président personne physique obligatoirement. Éventuellement, un directeur général.	Liberté statutaire Au minimum : un président, personne physique ou morale, associé ou non + le cas échéant un directeur général et un directeur général délégué	Gérant(s) personne physique ou morale	Liberté totale	Les fondateurs fixent librement dans le contrat constitutif du groupement, les modalités d'administration (administrateur unique ou non, choisi parmi les membres ou non, durée du mandat, mode de nomination)

	SARL	SA (forme classique)	SAS	SNC	ASSOCIATION	GIE
RESPONSABILITÉ ASSOCIÉS	Limitée aux apports, sauf engagement personnel pris par l'associé	Limitée aux apports, sauf engagement personnel pris par l'associé	Limitée aux apports, sauf engagement personnel pris par l'associé	Indéfinie et solidaire sur biens personnels	Pas de responsabilité des membres sauf fautes délictuelles	Responsabilité solidaire et indéfinie des membres sur les biens personnels des dettes du groupement envers les tiers sauf convention avec un tiers déterminé limitant cette responsabilité
RESPONSABILITÉ DIRIGEANTS	Idem	Idem	Idem	Idem	Idem (responsabilité cependant atténuée lorsque le dirigeant est bénévole)	
NOMINATION DES DIRIGEANTS	Par les statuts ou en AGO* - majorité simple = 50 % + 1 voix, ou - majorité supérieure si clause contraire dans les statuts	- Membres du conseil d'administration nommés par l'AGO - PDG et DG par le conseil d'administration	Liberté statutaire	- Dans les statuts ou en AGO (maj. simple). Possibilité de clause contraire - Si rien n'est prévu, tous les associés sont gérants	Liberté statutaire	Fixée par le contrat constitutif du groupement
RÉVOCATION DES DIRIGEANTS	En AGO* (motif légitime) Majorité simple = 50 % + 1 voix sauf majorité plus forte prévue dans les statuts	Membres du conseil d'administration (y compris le président) en AGO*. Sans préavis ni indemnité. Le président peut être démis de ses fonctions à tout moment par décision du Conseil d'Administration	Liberté statutaire	Pour le gérant associé : en AGO* à l'unanimité. Pour le gérant non associé : à la majorité simple	Liberté statutaire	Fixée par le contrat constitutif du groupement
DURÉE FONCTIONS	Liberté statutaire sinon illimitée	6 ans (3 ans en début d'activité)	Liberté statutaire	Liberté statutaire sinon illimitée	Liberté statutaire	Fixée par le contrat constitutif du groupement

	SARL	SA (forme classique)	SAS	SNC	ASSOCIATION	GIE
RÉGIME FISCAL IMPOSITION DES BÉNÉFICES	IS* Possibilité d'opter pour l'IR (2) (3)	IS* Possibilité d'opter pour l'IR (3)	IS* Possibilité d'opter pour l'IR (3)	Pas d'imposition au niveau de la société, chaque associé est personnellement imposé sur sa part de bénéfices à l'IR (BIC) Possibilité d'opter pour l'IS.	- Pas de bénéfice - Ass. à but lucratif : IS et IFA - Ass. sans but lucratif : IS à 24, 15 ou 10 % sur certains revenus	Le GIE n'est pas imposable en tant que tel. Chaque membre est imposé à l'IS pour la partie des bénéfices réalisés par le GIE qui correspond à ses droits
QUI PREND LES DÉCISIONS	- Gestion courante : gérant - AGO* pour les décisions dépassant les pouvoirs du gérant. - AGE* décisions modifiant les statuts	- Gestion courante : conseil d'administration - AGO/AGE* : idem SARL	Liberté statutaire	Idem SARL	Liberté statutaire	Fixée par le contrat constitutif du groupement
CONSULTATION PAR CORRESP.	Possible si prévue dans les statuts	Non	Liberté statutaire	Oui	Oui si prévue dans les statuts	Fixée par le contrat constitutif du groupement
COMMISSAIRE AUX COMPTES	Non sauf si 2 des 3 conditions sont remplies : - Bilan >1 550 000 € - CA HT > 3 100 000 € - + 50 salariés	Oui	Non, sauf dans certaines situations (5)	Idem SARL	Non, sauf exceptions	Fixée par le contrat constitutif du groupement
TRANSMISSION	- Cessions de parts libres entre associés, ascendants, descendants et conjoints (sauf clause d'agrément prévus dans les statuts) - Cession à un 1/3 agrément obligatoire	Cessions d'actions libres sauf clause contraire des statuts	Cessions libres. Les statuts peuvent prévoir certaines clauses (ex : inaliénabilité, agrément préalable de cession)	Cessions de parts à l'unanimité des associés (disposition d'ordre public)	Impossible	Impossible

ANNEXE 4 - Convention de formation CFA | Entreprise

Modèle de convention CFA | Entreprise :



CONVENTION DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE 2020 contrat hors convention régionale

Entre les soussignés :

1. Le CFA
(*désignation, adresse, numéro Siret, UAI*), organisme de formation [*à adapter en fonction de la situation juridique de l'organisme*], enregistré sous le numéro de déclaration d'activité auprès de la préfecture de région de , représenté par
(*nom du représentant légal*)
2. L'entreprise
(*désignation, adresse, numéro Siret, IDCC*) représentée par
(*nom et qualité du signataire*), relevant de l'opérateur de compétences

est conclue la convention suivante, en application des dispositions des Livres II et III de la sixième partie du Code du travail.

Article 1^{er} : Objet de la convention

Le CFA organise une action de formation par apprentissage au sens de l'article L. 6313-6 du Code du travail.

- Intitulé et objectif de l'action : Préparer à l'obtention du diplôme ou du titre [*préciser son intitulé + code RNCP*]
- Contenu de l'action : [*à compléter ou se référer aux référentiels du diplôme / titre concerné*]
- Durée de l'action de formation : [*dates de la formation - nombre d'heures*]
- Lieu principal de la formation : [*identification - à adapter suivant la situation - ex : CFA/UFA*]
- Périodes de réalisation en entreprise et en CFA : [*préciser la période et renvoi vers un calendrier de l'alternance en annexe ou bien transmis ultérieurement*]

DGEFP - 11 07 2019

ANNEXE 5 - Modèle de statut d' un organisme de formation (Exemple SASU)

Modèle de Statuts :
Société par Actions
Simplifiée Unipersonnelle

Modèle de Statuts

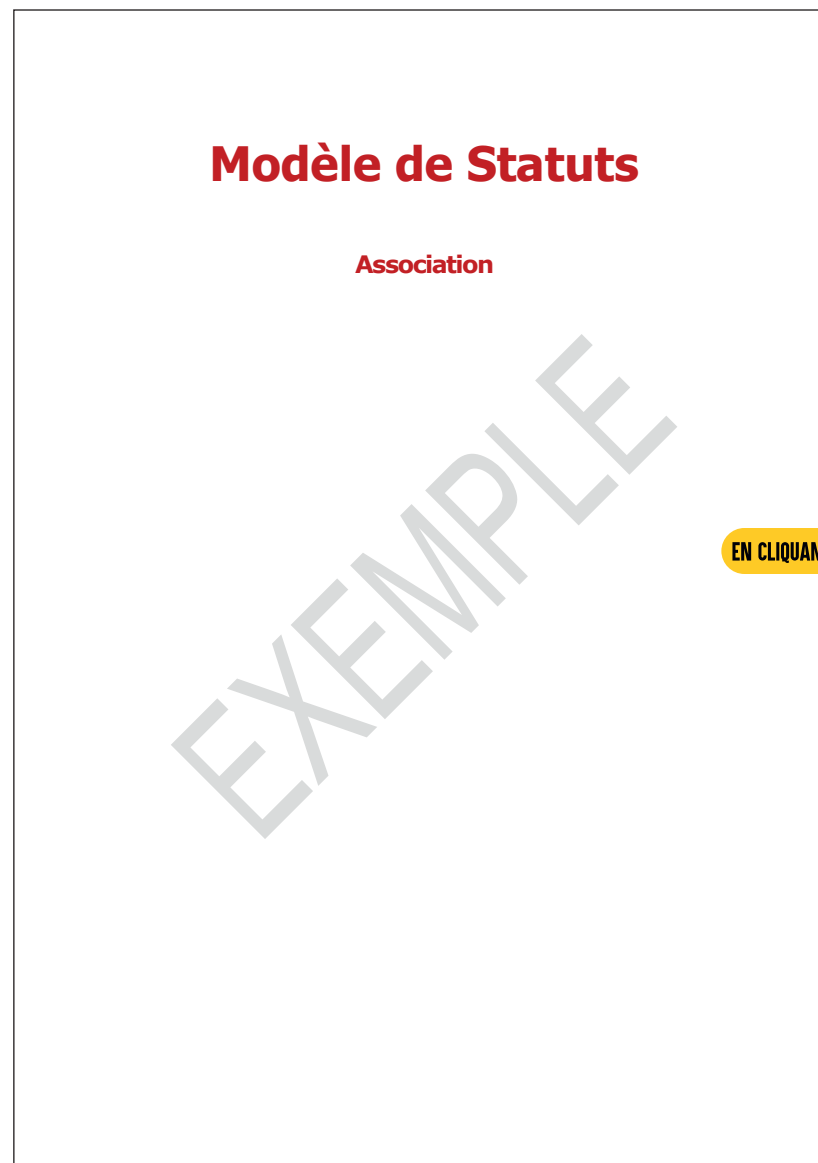
Société par Actions Simplifiée
Unipersonnelle

EXEMPLE

EN CLIQUANT ICI 

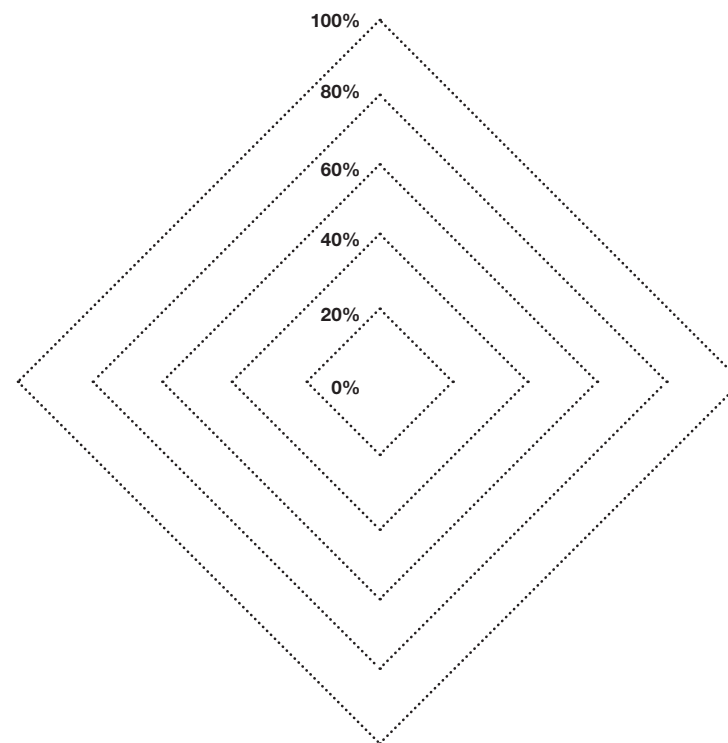
ANNEXE 5 bis – Modèle de statut d' un organisme de formation (Exemple association)

Modèle de Statuts :
Association



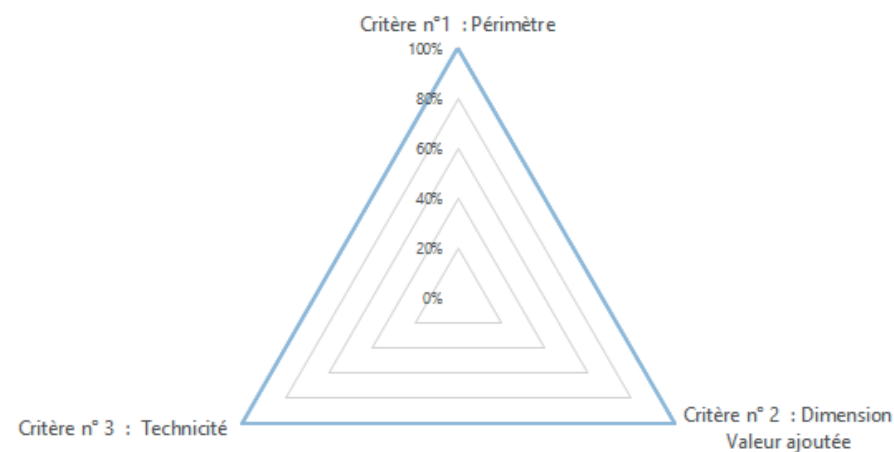
ANNEXE 6 - Scoring « Création de CFA »

Scoring - Création d'un CFA d'entreprise							
Critères	Indicateurs		Pas d'intérêt	Intérêt modéré	Intérêt important	Intérêt stratégique	Observations Justifications
			0	1	2	3	
Critère n°1 : Dimension stratégique	1.1	L'apprentissage est identifié comme un enjeu majeur dans la politique emploi de l'entreprise					
	1.2	L'entreprise est confrontée à des métiers émergents ou en forte évolution, le cas échéant à des métiers en tension					
	1.3	L'apprentissage apparait comme un élément structurant de la « marque employeur » de l'entreprise					
Critère n°2 : Dimension RH et certification	2.1	Ce projet de CFA permet d'anticiper l'évolution de ses métiers					
	2.2	Ce projet de CFA permet s'inscrit comme un vecteur de recrutement à part entière au sein de l'entreprise					
	2.3	Ce projet de CFA permettra d'intégrer d'autres publics susceptibles de venir compléter des sections d'apprentissage (contrats de professionnalisation, salariés en reconversion, salarié de la formation professionnelle continue, ...)					
Critère n°3 : Dimension organisationnelle	3.1	L'entreprise participe à la gouvernance d'une organisation en charge de la gestion d'un CFA					
	3.12	L'entreprise dispose de sections dédiées dans des CFA ou des centres de formation partenaires (sections dédiées >10)					
	3.3	L'entreprise dispose de ressources RH susceptibles d'être mobilisées pour l'administration et la gestion du CFA					
	3.4	L'entreprise dispose de formateurs internes susceptibles d'être mobilisés pour l'animation des sessions de formation					
	3.5	L'entreprise dispose d'un organisme de formation interne susceptible de développer des formations en apprentissage					
Critère n° 4 : Dimension financière	4.1	L'entreprise est en mesure d'abonder son CFA au travers de dons d'équipements et de matériels en lien avec les besoins des formations dispensées					
	4.2	L'entreprise dispose de sources de refinancement du CFA sur d'autres dispositifs de formation, d'autres publics, ...					



ANNEXE 7 - Scoring « Internalisation vs Externalisation »

Scoring - Opportunité d'externaliser la formation						
Critères	Indicateurs		Non	Partiellement	Oui	Observations Justifications
			0	1	2	
Critère n°1 : Périmètre	1.1	L'organisme de formation CFA est-il positionné comme l'organisme de formation de référence du groupe ?				100%
	1.2	Les entreprises du groupe restent elles autonomes dans le choix de leurs prestataires de formation ?				
	1.3	L'organisme de formation interne dispose t'il des infrastructures nécessaires pour répondre au besoin de la formation (locaux de formation, proximité des locaux, matériels pédagogiques, capacité d'hébergement restauration, ...				
Critère n°2 : Dimension Valeur ajoutée	2.1	L'offre de formation du CFA répond t elle à l'ensemble aux formations « cœur de métiers » recherchées par l'entreprise ?				100%
	2.2	L'offre de formation du CFA répond t elle à l'ensemble des formations « transverses » recherchée par l'entreprise ?				



ANNEXE 8 - Convention de mise à disposition de personnel

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

« **Nom Entreprise** », dont le siège social / l'entreprise est situé / située à (.....) représentée par « **Nom Employeur** », agissant en qualité de Gérant(e) / Cogérant(e) / Président(e) / d'Entrepreneur individuel,

N° SIRET :
N° URSSAF :
Code APE :

Ci-après nommée « la société prêteuse »

d'une part,

et

« **Nom Entreprise** », dont le siège social / l'entreprise est situé / située à (.....), représentée par « **Nom Employeur** », agissant en qualité de Gérant(e) / Cogérant(e) / Président(e) / d'Entrepreneur individuel,

N° SIRET :
N° URSSAF :
Code APE :

Ci-après nommée « la société utilisatrice »

d'autre part,

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 – OBJET DE LA CONVENTION

Dans le cadre des relations professionnelles entre la société prêteuse et la société utilisatrice, la « **Nom Entreprise utilisatrice** » a besoin du concours d'un / d'une
.....

« **Titre** » « **Prénom** » « **Nom** », né / née le à (...), de nationalité
....., demeurant à (...), N° INSEE : /
salarié / salariée de « **Nom Entreprise** » réunit les compétences nécessaires à l'accomplissement de cette mission.

1/3

EN CLIQUANT ICI 

ANNEXE 9 - Cadre comptable des organismes de formation

TABLEAU I - RESSOURCES DE L'ORGANISME

ORIGINE DES FONDS	MONTANT (N)		MONTANT (N-1)	
	EN K euros	EN %	EN K euros	EN %
1 - RESSOURCES PROVENANT DES ENTREPRISES ET ADMINISTRATIONS POUR LEURS SALAIRES ET DES PARTICULIERS				
ENTREPRISES				
ETAT COLLECTIVITÉS LOCALES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS				
ENTREPRISES VIA FONGECIF. OMA FAF				
PARTICULIERS				
SOUS-TOTAL I				
2 - RESSOURCES PROVENANT DES POUVOIRS PUBLICS				
INSTANCES EUROPÉENNES				
ETAT				
RÉGIONS				
AUTRES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES				
SOUS-TOTAL II				
3 - AUTRES				
AUTRES ORGANISMES DE FORMATION				
AUTRES RESSOURCES				
SOUS-TOTAL III				
TOTAL DES RESSOURCES		100%		100%

* A la date de parution du présent document, la DGEFP n'a pas remis en cause le plan comptable adapté des organismes de formation (Arrêté du 2 août 1995 relatif à l'application des adaptations professionnelles du plan comptable général aux dispensateurs de formation professionnelle ayant un statut de droit privé).

TABLEAU II - DÉCOMPOSITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR FINALITÉ

FINALITÉ DES ACTIONS	VOLUMES FINANCIERS			
	N		N - 1	
	en K euros	%	en K euros	%
Diplômantes *(1)				
Perfectionnement professionnel et qualifiant*(2)				
Insertion sociale				
Total				

(1) diplômes nationaux, titres homologués

(2) certificats de branches, certificats d'entreprises, attestations

TABLEAU III - CONVENTIONS DE RESSOURCES PUBLIQUES AFFECTÉES

		Suivi exécution		
Convention	Montant initial	Solde au début de l'exercice	Utilisation en cours d'exercice	Solde en fin d'exercice

I. ORGANISMES DE FORMATION AYANT LA FORME D'ASSOCIATION.

- 102 « Fonds associatif sans droit de reprise ».
- 103 « Fonds associatif avec droit de reprise ».
- 1068 « Réserve générale pour fonds de roulement ».
- 41 « Clients, usagers et comptes rattachés ».

II. - ENSEMBLE DES ORGANISMES DE FORMATION

- 205 « Logiciels à vocation pédagogique ».
- 2805 « Amortissements des logiciels à vocation pédagogique ».
- 2156 « Matériel pédagogique ».
- 28156 « Amortissement du matériel pédagogique ».
- 323 « Autres approvisionnements pédagogiques ».
- 3923 « Provision pour dépréciation des autres approvisionnements pédagogiques ».
- 373 « Matériel pédagogique ».
- 3973 « Provision pour dépréciation du matériel pédagogique ».
- 4011 « Fournisseurs de formation ».
- 443 « Fonds reçus sur conventions de formation (ressources publiques affectées) et non encore utilisés ».
- 6022 « Achats stockés de matière d'œuvre de formation ».
- 604 « Achats de prestations de formation ».
- 604 « Achats en cotraitance ».
- 604 « Achats en sous-traitance ».
- 607 « Achats stockés de matériel pédagogique ».
- 611 « Achats en sous-traitance ».
- 6132 « Locations immobilières liées à la formation ».
- 6135 « Locations de matériel pédagogique lié à la formation ».
- 6226 « Honoraires de formation ».
- 6226 « Autres honoraires ».
- 6411 « Salaires des formateurs ».
- 6411 « Salaires versés aux formateurs permanents ».
- 6411 « Salaires versés aux autres formateurs ».
- 6411 « Autres salaires ».
- 706 « Prestations de formation ».
- 706 « Conventions de formation (ressources publiques affectées) ».
- 706 « Autres conventions de formation ».
- 706 « Prestations de formation en cotraitance ».
- 706 « Prestations de formation en sous-traitance ».
- 706 « Autres ».
- 706 « Autres prestations de service ».
- 74 « Subventions d'exploitation, taxe d'apprentissage ».
- 74 « Taxe d'apprentissage ».

I. BILAN

1. A l'actif

La ligne « Autres » de la rubrique « Créances » est à subdiviser en :

- « Produits à recevoir sur conventions de formation (ressources publiques affectées) » ;
- « Divers »

2. Au passif

La ligne « Dettes fournisseurs et comptes rattachés » est à subdiviser en :

- « Dettes fournisseurs de formation »
- « Autres dettes fournisseurs et comptes rattachés »

La ligne « Dettes fiscales et sociales » est à subdiviser en :

- « Charges à payer sur conventions de formation (ressources publiques affectée) »
- « Divers »

Par ailleurs, il convient de créer une ligne « Fonds reçus sur conventions de formation (ressources publiques affectées) et non encore utilisés », au-dessus de la ligne créée « Charges à payer sur conventions de formation (ressources publiques affectées) ».

II. COMPTE DE RÉSULTAT

1. En charges

- « Achats de prestations de formation en co-traitance »
- « Achats de prestations de formation en sous-traitance ».

Ces lignes sont à créer au-dessus de la ligne « Autres achats et charges externes ».

2. En produits

La ligne « Production vendue » est à subdiviser en :

- « Prestations de formation » :
 - Conventions de formation (ressources publiques affectées)
 - Prestations de formation en co-traitance
 - Prestations de formation en sous-traitance
 - Autres
- « Autre production vendue (biens et services) »

Lorsque la perception de la taxe d'apprentissage n'a pas pour contrepartie le financement de la formation d'apprentis ou la couverture des dépenses de fonctionnement d'un Centre de Formation des Apprentis, la ligne « Subventions d'exploitation » est à subdiviser en :

- « Taxe d'apprentissage »
- « Autres subventions d'exploitation ».

ANNEXE 10 - Utilisation des 10% de la fraction du 87%

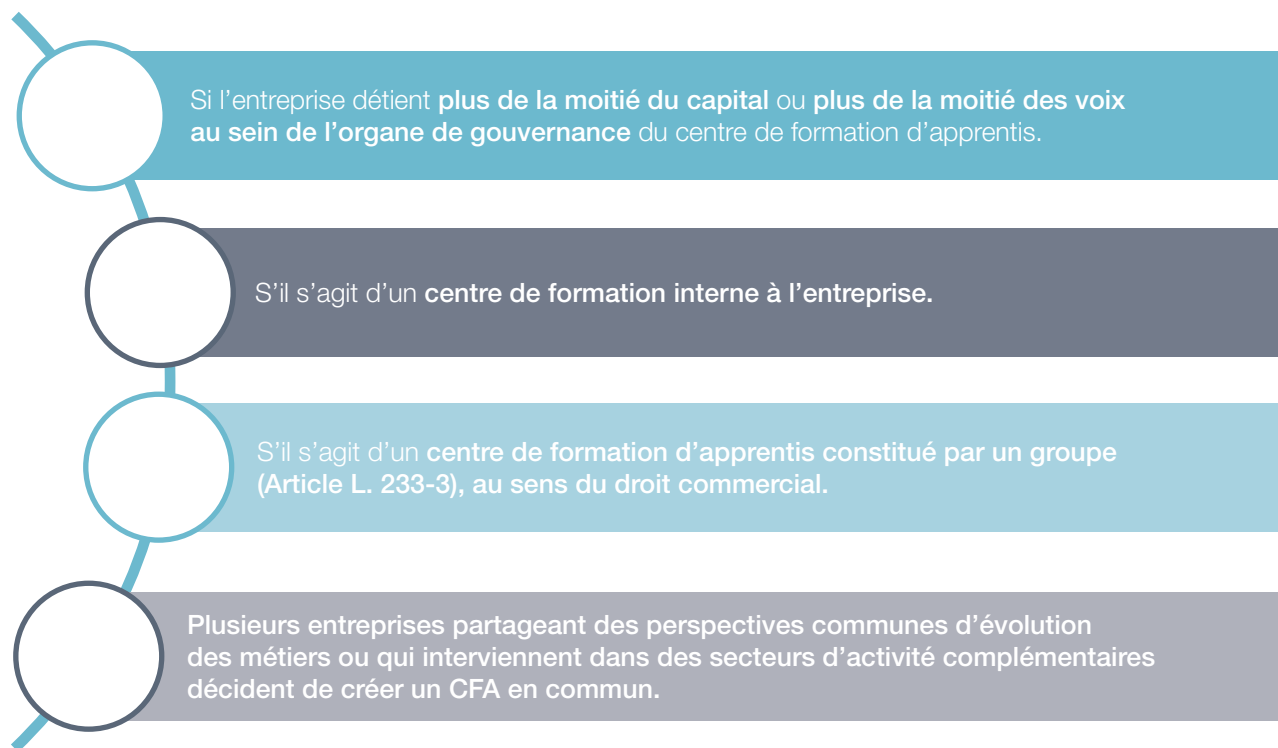
(décret n° 2019-1438 du 23 décembre 2019)

Mémo à destination des CFA d'entreprise

- 1) les quatre types de CFA d'entreprise (forme juridique) et impacts associés ;
- 2) le périmètre d'éligibilité en matière d'investissements pouvant donner lieu à déductibilité ;
- 3) la mise en œuvre opérationnelle.

ANNEXE 10 - Utilisation des 10% du 87% - les options en matière de structures

Le Décret n° 2019-1438 du 23 décembre 2019 relatif aux modalités de déductions de la taxe d'apprentissage précise la notion de CFA d'entreprise. Le centre de formation d'apprentis d'entreprise est un centre de formation d'apprentis quel que soit son statut juridique (société, association, ...) :



Le cadre réglementaire	Impact sur la gouvernance	Bénéficiaires du levier fiscal ie : déduction au titre du 87% de la taxe d'apprentissage dans la limite de 10% des dépenses réalisées au titre des équipements et matériels du CFA
Il y a CFA d'entreprise si l'entreprise détient plus de la moitié du capital ou plus de la moitié des voix au sein de l'organe de gouvernance du centre de formation d'apprentis.	La gouvernance du CFA est partagée entre plusieurs personnes morales, considérant une personne morale majoritaire détenant à elle seule, 50% du capital ou des droits de vote. Il n'existe pas nécessairement de lien juridique ou capitalistique entre les personnes morales constitutives du CFA. A l'exception de l'entité majoritaire, les autres entités pourraient ne pas avoir d'apprentis dans le CFA mais disposer de droit de vote ou d'une fraction du capital.	Seule l'entreprise qui détient 50% du capital ou des droits de vote peut bénéficier du levier fiscal sous réserve qu'elle porte au moins un apprenti accueilli dans le CFA.
Il y a CFA d'entreprise s'il s'agit d'un centre de formation interne à l'entreprise .	La gouvernance du CFA est assurée par l'entreprise elle-même.	L'entreprise qui porte l'organisme de formation interne peut bénéficier du levier fiscal dès lors qu'elle accueille au moins un apprenti dans le CFA.
Il y a CFA d'entreprise s'il s'agit d'un centre de formation d'apprentis constitué par un groupe (Article L. 233-3) .	La gouvernance du CFA est partagée entre plusieurs personnes morales d'un même groupe, même si certaines entreprises ne portent pas d'apprentis accueillis dans le CFA d'entreprise. Le périmètre du groupe s'entend de l'ensemble des entités détenues directement ou indirectement à hauteur de 40 % minimum des droits de vote et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne. En l'absence de dispositions dans le décret, le CFA peut être de type associatif ou société.	Seules les entités incluses dans le périmètre du groupe, et qui portent au moins un apprenti du CFA peuvent bénéficier du levier fiscal <u>Ceci sous entend qu'une entité tête de groupe puisse être seule dans la gouvernance d'un CFA d'entreprise (et représenter l'ensemble de ses filiales), et que le levier fiscal puisse bénéficier à l'ensemble de ses filiales DES LORS qu'elles répondent aux dispositions de l'article L 233-3 ET que ces filiales accueillent au moins un apprenti du CFA.</u>
Il y a CFA d'entreprise si plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires décident de créer un CFA en commun .	La gouvernance du CFA est partagée entre les personnes morales membres du GIE.	Seules les personnes morales membres du GIE et accueillant au moins un apprenti du CFA peuvent bénéficier du levier fiscal.

ANNEXE 10 - Utilisation des 10% du 87% - Périmètre de déductibilité des dépenses

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.

Déductions de la taxe d'apprentissage

Article D. 6241-29. Les dépenses déductibles, en application du I de l'Article L. 6241-2, de la part de la taxe d'apprentissage mentionnée au même I, sont celles qui remplissent les conditions suivantes :

- 1° Les dépenses des investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la réalisation de la formation d'un ou plusieurs apprentis de l'entreprise au sein du centre de formation d'apprentis dont celle-ci dispose ;
- 2° 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.

La position de la DGEFP

- ➡ La DGEFP conduit à limiter la déductibilité aux seules dépenses liées à des **immobilisations incorporelles ou corporelles**, laquelle exclurait de facto les dépenses d'exploitation, au motif que les dépenses d'exploitation sont déjà couvertes par la prise en charge des OPCO ;
- ➡ La DGEFP conditionne le levier fiscal au fait que **l'entreprise participant à un CFA d'entreprise doit accueillir au moins un apprenti inscrit dans ce CFA** ;
- ➡ Enfin, la DGEFP rappelle qu'au titre du périmètre de la déduction fiscale, le 1° de l'article D. 6241-29 vise bien les « dépenses d'investissements destinés au financement des équipements et matériels ». Elle précise en outre que **la notion d'immobilisations incorporelles ou corporelles ne peut être retenue de manière extensive au sens comptable des termes même si au cas par cas, elle peut être retenue comme par exemple pour un achat de logiciels indispensables à l'utilisation d'un ordinateur pour une formation donnée**. Les exemples donnés ci après des immobilisations corporelles et incorporelles méritent donc **d'être circonscrites à la mise en œuvre des formations** avec le matériel ad hoc pour les réaliser au sein des CFA.

→ Transposé au CFA d'entreprise, et **pour autant que les immobilisations répondent à la mise en œuvre des formations** avec le matériel ad hoc pour les réaliser au sein des CFA, les immobilisations **incorporelles** comprennent les éléments suivants :

- **Frais d'établissement** (201) regroupant les dépenses réalisées par le CFA d'entreprise au début de son activité et qui ont servi à sa constitution (exemple : frais d'immatriculation, honoraires, etc.) ou dans le cadre de certains événements : augmentation de capital ou opérations diverses ; frais de premier établissement en cas d'ouverture d'une nouvelle activité ou d'un nouvel établissement, etc.
- **Frais de recherche et développement** (203) mobilisés par le CFA d'entreprise afin d'augmenter son capital de savoir (études de faisabilité, de conception de produit ou d'étude de marché).
- **Concessions et droits similaires, brevets, licences, marques, procédés, logiciels, droits et valeurs similaires** (205). Nous rappelons qu'au sens du plan comptable, le coût d'une immobilisation incorporelle développée en interne comprend toutes les dépenses pouvant lui être directement attribuées et qui sont nécessaires à la création, la production et la préparation de l'actif afin qu'il soit en mesure de fonctionner selon l'utilisation prévue par l'entreprise. Ces coûts incluent, le cas échéant, les coûts directement liés à l'acquisition et au développement de logiciels, c'est-à-dire les logiciels de gestion intégrés. Dès lors, la notion est relativement large et permet d'intégrer le système de gestion de l'activité « apprentissage », le logiciel de comptabilité et de facturation, les dépenses engagées pour un site internet, le coûts des logiciels à vocation pédagogique, ... mais également les dépenses engagées pour le développement de modules de FOAD ou l'acquisition d'outils @ learning, certificat Qualité..., y compris, l'ingénierie associée à la mise en œuvre des solutions pédagogiques distancielles.

Pour plus de détail et sécuriser le traitement comptable et fiscal des immobilisations incorporelles, il vous appartiendra de consulter la documentation en ligne :

<https://bofip.impots.gouv.fr/bofip/1841-PGP.html>

Enfin, rappelons que certains logiciels peuvent être développés en interne (cas des productions immobilisées), moyennant la mobilisation de moyens techniques et humains propres à l'entreprise, et notamment de ressources d'ingénierie.

Sur le plan comptable, le coût d'une immobilisation incorporelle développée en interne comprend toutes les dépenses pouvant lui être directement attribuées et qui sont nécessaires à la création, la production et la préparation de l'actif afin qu'il soit en mesure de fonctionner selon l'utilisation prévue par l'entreprise.

La production immobilisée correspond à la somme des travaux effectués pour son propre compte (par exemple, la construction d'un site internet, la création d'un logiciel, ...) et traduites comptablement par la minoration de charges (salaires, achats externes, ...) en contrepartie de la reconnaissance d'un actif.

<https://bofip.impots.gouv.fr/bofip/1818-PGP>

La liste des matériels précédemment énoncés ne saurait être exhaustive. Elle a été dressée au vu de situations identifiées dans des CFA existants. Elle vise à illustrer les possibilités de déductibilité auxquelles peuvent prétendre les entreprises dans la gestion du 87% (plafond 10%) vis-à-vis de leur CFA.

→ Transposé au CFA d'entreprise, et pour autant que les immobilisations répondent à la mise en œuvre des formations avec le matériel ad hoc pour les réaliser au sein des CFA, les immobilisations corporelles comprennent les éléments suivants :

- **Terrains** (211) enregistrant la valeur des terrains dont l'établissement est propriétaire ou bien qu'il a reçus en dotation ou affectation.
- **Aménagements et agencements des terrains** (212) destinés à mettre le terrain en état d'utilisation (clôtures, mouvements de terre, drainages, etc.).
- **Construction** (213) édifiées par l'établissement sur un sol dont il est propriétaire. Le poste comprend essentiellement les bâtiments, les installations, les agencements, les aménagements et les ouvrages d'infrastructure. Pour mémoire, constituent notamment un élément du prix de revient des constructions, les honoraires d'architecte et la taxe locale d'équipement. Les agencements et aménagements de constructions sont des travaux destinés à mettre les bâtiments en état d'utilisation, y compris locaux pédagogiques.

Sont également prises en compte les dépenses suivantes : cloisonnement des locaux pédagogiques, câblage informatique, installations téléphoniques, installation de chauffage | climatisation, travaux de peinture, système d'aspiration...

- **Construction** (214) édifiées par l'établissement sur un sol dont il n'est pas propriétaire.
- **Matériel industriel** (215) : Il en va notamment de l'acquisition de matériel à vocation pédagogique : cisaille, presse, plieuse, fraiseuse, banc pédagogique (hydraulique, pneumatique, ...), cintruse, compacteuse, imprimante 3D, polisseuse, table de découpe, poste à souder, fraiseuse, tour numérique, centre

d'usinage, machine-outil à commande numérique, conditionneuse, système hydraulique, matériels de transport pédagogique, simulateur, scie à ruban, système de conditionnement, ateliers mobiles laboratoires, automate, simulateurs, matériels informatiques pédagogiques, tableaux numériques, système de vidéo projection, ...

- **Installation générale, agencements, aménagement** (2181) lorsque l'établissement n'est pas propriétaire ou affectataire de ces éléments. Ce compte sera notamment utilisé dans le cas de travaux d'amélioration, de rénovation, de VRD, de remplacement, portant sur des éléments des bâtiments ou des installations : cloisonnement des locaux pédagogiques, câblage informatique, installations téléphoniques, installation électrique | chauffage | climatisation | gaz, travaux de peinture, ...
- **Matériel de transport** (2182), regroupant tous les véhicules et appareils servant au transport des biens et personnes.
- **Matériel de bureau et informatique** (2183) correspondant au matériel de bureau et informatique utilisés par les différents services de l'organisme de formation, y compris les fonctions supports mobilisées dans le suivi pédagogique des formations : matériel informatique, serveur, copieur, imprimante, ...
- **Mobilier** (2814) lequel comprend les meubles et objets tels que les armoires, tables et chaises, ...

La liste des matériels précédemment énoncés ne saurait être exhaustive. Elle a été dressée au vu de situations identifiées dans des CFA existants. Elle vise à illustrer les possibilités de déductibilité auxquelles peuvent prétendre les entreprises dans la gestion du 87% (plafond 10%) vis-à-vis de leur CFA.

ANNEXE 10 - Utilisation des 10% du 87% - Mise en œuvre opérationnelle

Il reviendra à l'entreprise éligible (compte tenu des éléments exposés aux chapitres précédents) :

A - d'activer l'achat des biens ou services ;

A' - ou, au CFA d'activer l'achat des biens ou services.

B - ensuite, l'entreprise réalise le règlement et obtient une facture indiquant une livraison vers le CFA d'entreprise ;

B' - ou, le CFA d'entreprise obtient une facture en son nom propre.

C - puis, en n+1, l'entreprise complète le bordereau de l'Opco en ayant retraité du montant des achats investis, sa fraction du 87% due ;

C' - ou, en n+1, l'entreprise réalise le versement du montant de la facture réglée vers son CFA d'entreprise, complète le bordereau de l'Opco en ayant retraité du montant des achats investis, sa fraction du 87% due. Le CFA lui ayant adressé un bordereau attestant de la réception du dit versement (idem fraction 13%).

D - enfin, le CFA organise, le cas échéant, le transfert en UFA par le biais d'une convention de mise à disposition de l'immobilisation et l'intègre, in fine, comptablement à son actif.

Nota : l'option A' offre un maximum de souplesse dans la mise en œuvre. En effet, les règles en vigueur en matière d'achat, budgétisation et assimilés au sein des grandes entreprises et groupes, ne permettront pas aux CFA de disposer dans des délais maîtrisés des biens et services investis.

La position de la DGEFP

Concernant la mise en œuvre opérationnelle, dans l'hypothèse où le CFA achète directement (sauf lorsque le CFA est interne à l'entreprise), il semble nécessaire de formaliser les engagements mutuels en termes de financement et d'acquisition de matériel afin de pouvoir justifier non seulement de l'imputation sur le 87% mais aussi de la réalité de l'opération.

En effet, l'article D. 6241-32 dispose que le montant total des dépenses peuvent être déduites sur la base des dépenses réelles effectuées par l'entreprise au titre de l'année précédant leur déduction.

ANNEXE 11 - Etablissements habilités à percevoir le solde du 13% (hors CFA)

1° la liste établie par le représentant de l'Etat dans la région. Elle concerne les formations dispensées par les établissements, services ou écoles habilités à bénéficier des dépenses libératoires et établis dans la région suivants :

- établissements publics d'enseignement du second degré ;
- établissements d'enseignement privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif ;
- établissements publics d'enseignement supérieur ou leurs groupements agissant pour leur compte ;
- établissements gérés par une chambre consulaire et les établissements d'enseignement supérieur consulaire ;
- établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ou leurs groupements agissant pour leur compte ;
- établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports ;
- écoles de la deuxième chance, centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense, établissements à but non lucratif concourant, par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification ;

- établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, les établissements délivrant l'enseignement adapté ;
- établissements ou services d'aide par le travail et des entreprises adaptées, de réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle ;
- établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation ;
- écoles de production.

[Article R.6241-21 du Code du travail](#)

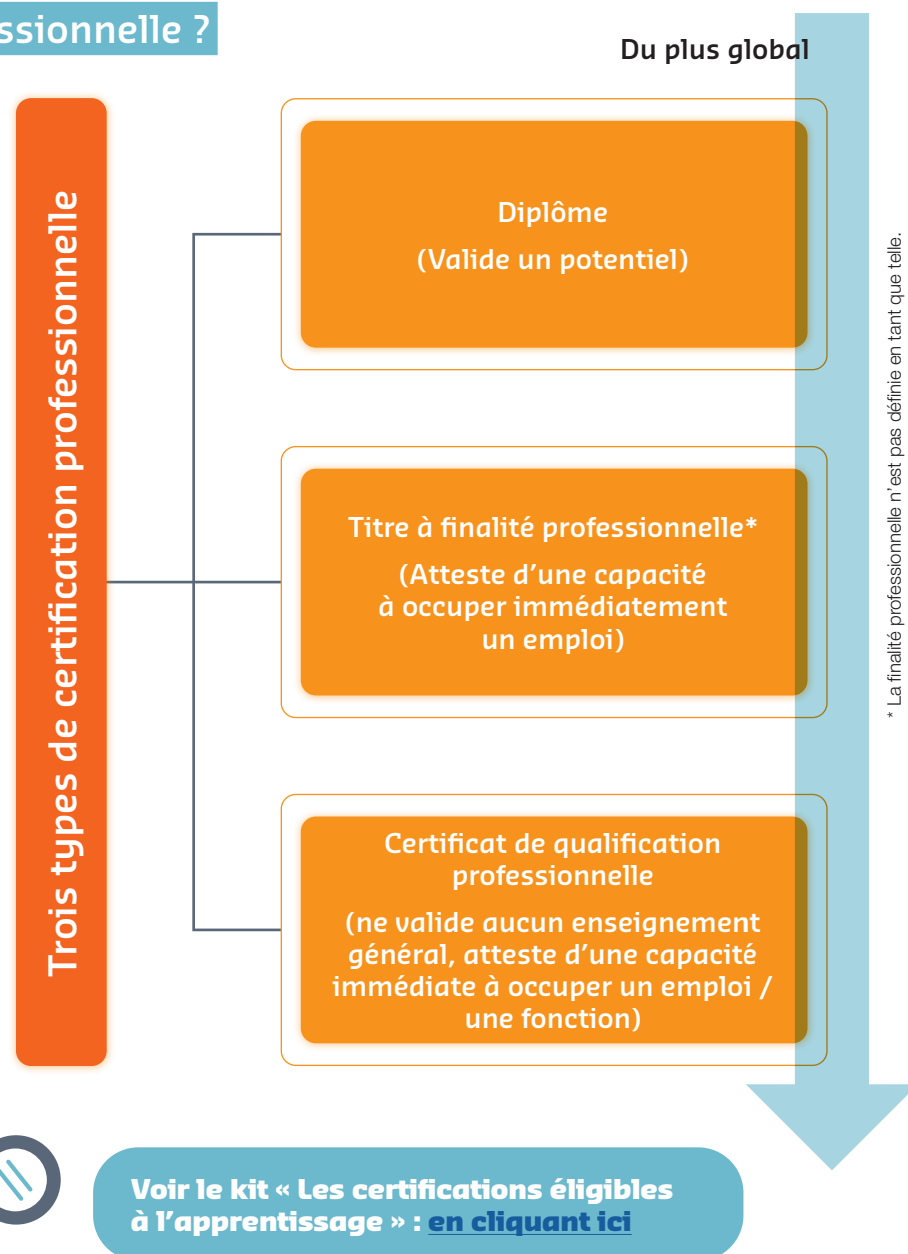
2° la liste établie par le président du conseil régional et publiée par le représentant de l'Etat dans la région. Elle concerne les organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie habilités à bénéficier des dépenses libératoires.

[Article R. 6241-22 du Code du travail](#)



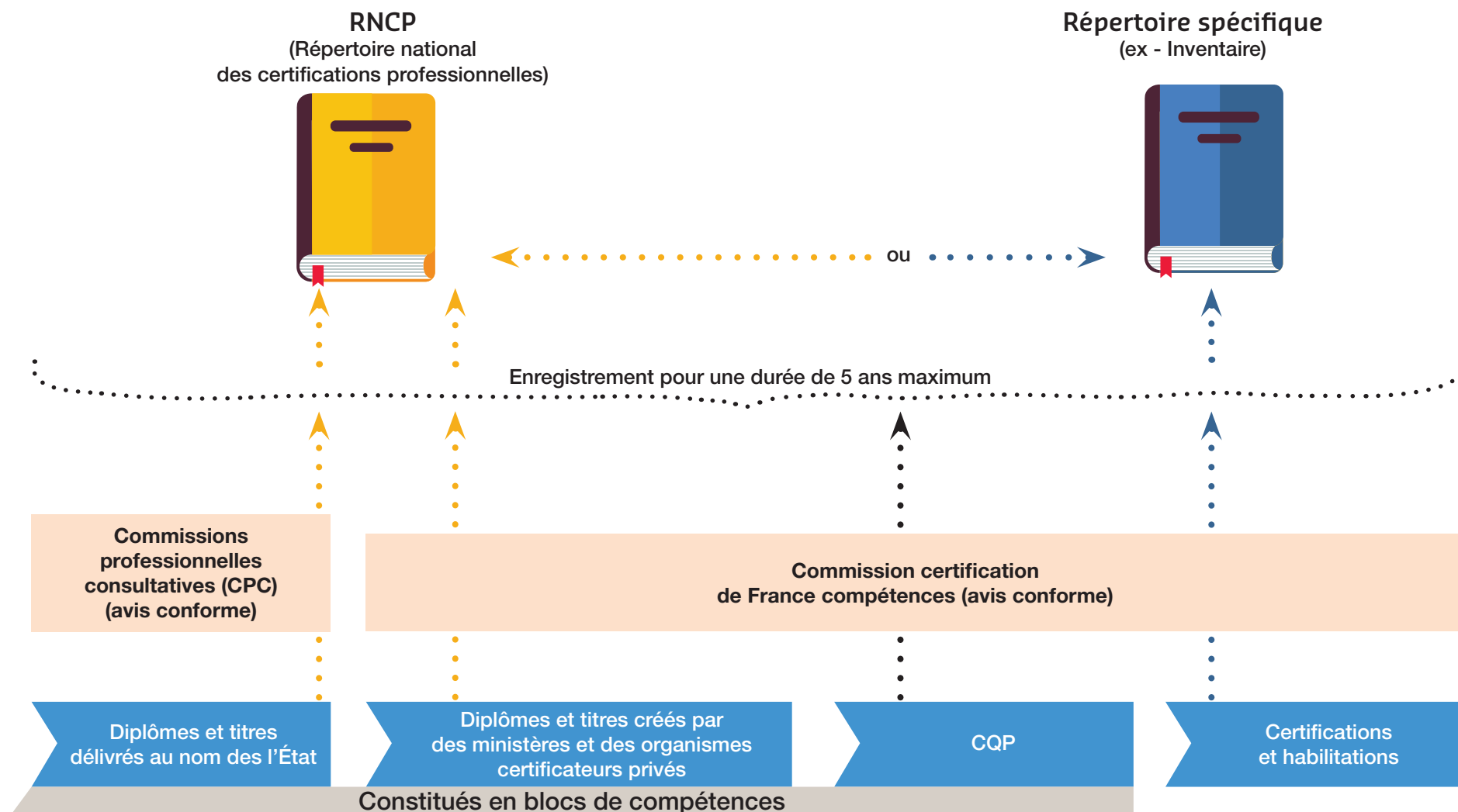
ANNEXE 12 - Comment se construit une certification professionnelle ?

- **Trois types de certifications professionnelles composent le système français :**
 - Des **DIPLÔMES**
 - Des **TITRES À FINALITÉ PROFESSIONNELLE**
 - Des **CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE**
- Une **CERTIFICATION** désigne tout à la fois :
 - Le parchemin qui atteste ...
 - ...que le processus qui permet de l'acquérir
- Se croisent des définitions législatives, des usages, des références scientifiques dans le champ des sciences de l'éducation, de l'ergologie ou encore de la didactique professionnelle.
- Un parchemin est une certification professionnelle dès lors qu'il est inscrit dans un **RÉPERTOIRE**. Il en existe deux :
 - Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP)
 - Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RS)
- Une **certification professionnelle** atteste - pour celui qui le détient - de capacités et/ou de compétences acquises et mobilisables dans des situations de travail.
- Les certifications professionnelles sont délivrées par des **CERTIFICATEURS**. Ceux-ci appartiennent à plusieurs catégories :
 - L'Etat
 - Les branches professionnelles (CPNEF)
 - Les organismes para publics (Consulaires, etc.) ou privés



SYNTHÈSE Le système de certifications professionnelles

Enregistrement aux répertoires nationaux



Infographie Centre Info

France Compétences
(Commission
de la certification
professionnelle)

examiné sur
9 critères pour le RNCP
(et 6 critères
pour le RS)

[Décret n°2018-1172
du 18/12/2018](#)



Dossier
administratif
et technique
à déposer selon
la téléprocédure

EN CLIQUANT ICI



Un diplôme, un titre, un CQP, une habilitation professionnelle, etc. devient une « **certification professionnelle** » (au sens de la loi du **5 septembre 2018**) dès lors qu'elle est « validée » par France Compétences, via l'inscription à l'un des 2 répertoires.

- Deux types de validation / enregistrement :
 - Le **RNCP** : répertoire national de la certification professionnelle
 - Le **RS** : répertoire spécifique
- Cette validation résulte d'une **instruction d'un dossier administratif et technique**, réalisée sur pièces (éventuellement adossée à des entretiens qualitatifs).
 - Cette validation à une **durée de validité de 5 ans** à partir de la date de la 1^{ère} inscription
 - Renouvelable sur présentation des éventuels changements (ou sans)
- Une **certification inscrite au RNCP** (certification professionnelle au sens de la loi du 5 septembre 2018) ou au répertoire spécifique **ouvre droit aux financements publics** en matière de formation professionnelle.
- Une **certification professionnelle appartient à son certificateur** (Ministère, organisme consulaire, CPNEF d'une branche professionnelle ou de plusieurs, etc.)

- 1 référentiel d'activités
- 1 référentiel de compétences
- 1 référentiel d'évaluation
- 1 suivi exhaustif de l'insertion professionnelle pour 2 sessions minimum

Structuration en
« blocs de compétences »

RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES (RNCP)

Articles L. 6113-1 et suivants du Code du travail :

« Les certifications professionnelles enregistrées **dans le répertoire national des certifications professionnelles** permettent une **validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles**.

Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

[...]

Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. »



Pour aller plus loin : Notes d'aide au dépôt
d'une certification au RS et au RNCP : [en cliquant ici](#)

RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE DES CERTIFICATIONS ET HABILITATIONS (RS)

Article L. 6113-6 du Code du travail :

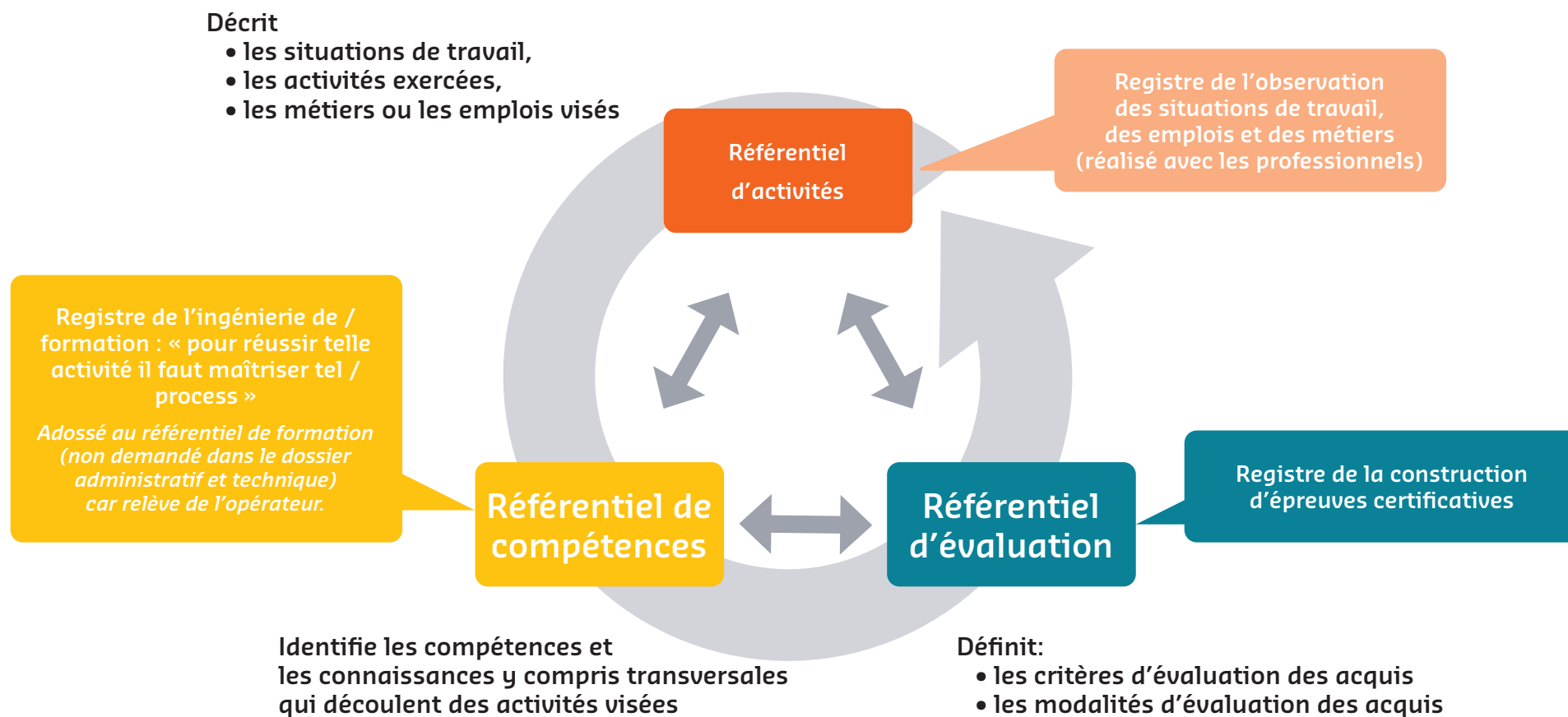
« Sont enregistrées pour une durée maximale de cinq ans, dans un **répertoire spécifique** établi par France compétences, sur demande des ministères et organismes certificateurs les ayant créées et après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, les **certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles**. Ces certifications et habilitations peuvent, le cas échéant, faire l'objet de correspondances avec des blocs de compétences de certifications professionnelles. »

Une certification inscrite au répertoire spécifique est formalisée dans des référentiels.

Le référentiel de compétences décrit un ensemble homogène de compétences spécifiques à un domaine professionnel ou ayant un caractère de transversalité, en cohérence avec l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles identifiées. Il est construit à partir des besoins en qualification du marché du travail, sur la base de données économiques et sociales avérées, si besoin complétées par des enquêtes auprès des professionnels du secteur concerné.

Le référentiel d'évaluation précise les règles et les critères d'évaluation ainsi que les conditions de délivrance de la certification.

Les pièces principales et les référentiels, présentent les travaux issus du projet de création d'une certification professionnelle :



Pour aller plus loin :
Note sur les référentiels : [en cliquant ici](#)

La construction d'une certification professionnelle relève d'un processus de type « projet » dans lequel 4 grandes étapes sont incontournables, renvoyant aux 9 critères d'évaluation des demandes d'enregistrement au RNCP :

1	ANALYSE DU BESOIN EN FORMATION (ingénierie de formation)	Ensemble des démarches méthodologiques et cohérentes qui sont mises en œuvre dans la conception d'actions ou de dispositifs de formation afin d'atteindre efficacement l'objectif visé. Il s'agit de recueillir des informations sur les métiers et les emplois, l'évolution attendue des compétences. L'analyse du besoin entraînera (ou pas) la démarche d'ingénierie pédagogique (création de la certification).	• Critère 1 : adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé • Critère 5 : prise en compte des contraintes légales et réglementaires liées à l'exercice du métier
		- Quelles sont les compétences attendues ? - Quels sont les métiers visés ? - Quels sont les emplois occupés, à occuper ? - Qu'est-ce qui n'est actuellement pas pris en compte dans une certification et qui doit absolument être pris en compte ? - Est-ce lié à une évolution et/ou émergence de nouvelles compétences ? - Quel est le besoin du territoire ou de l'entreprise, de manière prospective (et pas seulement à l'instant T) ? - Quel est le marché actuel (concurrence, présence de la même formation, besoins similaires couverts ou non couverts, ...) ?	Cette analyse du besoin : - Se construit avec les professionnels - Se justifie par les professionnels, le cas échéant par le cadre normatif et réglementaire

La construction d'une certification professionnelle relève d'un processus de type « projet » dans lequel 4 grandes étapes sont incontournables, renvoyant aux 9 critères d'évaluation des demandes d'enregistrement au RNCP :

2	PRODUCTION Ingénierie pédagogique	Conception	<i>Étudier, concevoir, réaliser et adapter des dispositifs d'enseignement, des formations ou des cours.</i> <i>Il s'agit de concevoir, d'adapter et de finaliser la certification (quelles sont les compétences qui seront validées, la méthode mise en œuvre pour les acquérir, la méthode mise en œuvre pour les attester, c'est-à-dire les différents référentiels).</i> <i>La présentation « administrative » à la CPC ou à la CC de FC (en cas de demande de reconnaissance de certification) est l'objectif de cette phase.</i> <i>Elle induit un « stop ou encore » (validé ou pas).</i>	• Critère 3 : qualité des référentiels • Critère 4 : procédure de contrôle des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation • Critère 6 : possibilité d'accès par la VAE • Critère 7 : cohérence des blocs de compétences • Critère 8 : cohérence des correspondances avec les certifications équivalentes • Critère 9 : association des CPNEF dans le process d'élaboration / validation des référentiels
		Adaptation	Si l'analyse du besoin s'avère être concluante quant à une création de nouvelle certification, l'ingénierie pédagogique doit apporter les réponses aux questions suivantes : - Quelle est la cible ? (public visé : niveau, spécialité, ... ; objectifs de la formation (métier ? Compétences complémentaires ?) ; ...) - Quelles sont les compétences nécessaires pour réaliser ces activités attendues (tâches et responsabilités) ? - Comment peut-on regrouper ces compétences en groupes (blocs) cohérents ? - Quelles sont les modalités envisagées et quels sont les moyens pour acquérir ces compétences ? Selon quel rythme ? - Quelles sont les modalités envisagées pour évaluer l'acquisition de ces compétences ?	Sont fabriqués : • Le référentiel d'activités : quelles sont les activités professionnelles (tâches et responsabilités) confiées au titulaire de la certification ? • Le référentiel de compétences : quelles sont les compétences dont doit disposer le titulaire de la certification ? Les compétences doivent être regroupées en blocs cohérents. • Le référentiel d'évaluation : Quels sont les process mis en œuvre pour évaluer que les compétences sont acquises ? (par le biais de la formation et par la VAE)
		Finalisation		

La construction d'une certification professionnelle relève d'un processus de type « projet » dans lequel 4 grandes étapes sont incontournables, renvoyant aux 9 critères d'évaluation des demandes d'enregistrement au RNCP :

3	MISE EN ŒUVRE	<i>Pour le « propriétaire » de la certification, il s'agit de déterminer qui peut mettre en œuvre les parcours conduisant à l'acquisition de cette certification.</i>	
		Si les deux phases précédentes sont réalisées, de nouvelles questions : - Quels sont les contenus de formation ? Quel rythme d'alternance ? - Quelles sont les modalités pédagogiques à mettre en œuvre ? - Qui met en œuvre la formation ? - Qui réalise la certification ? - Quelles sont les modalités d'habilitation des centres de formation et de certification ?	L'OF en charge de la formation et/ou de la certification élabore le référentiel de formation (contenu pédagogique).
4	PILOTAGE ET CONSOLIDATION Suivi, retour d'expérience, évaluation (ajustement)	<i>La réflexivité (obligatoire dans certains cas pour au moins 2 cohortes afin de vérifier que les emplois occupés sont réellement ceux visés initialement, avec les profils de compétences adaptés.</i>	Critère 1 et critère 2 : • analyse d'au moins deux promotions de titulaires du projet de certification professionnelle • impact en matière d'accès et de retour à l'emploi
		Tout le processus est à gérer en mode projet. La traçabilité des différentes étapes est organisée en amont. Des retours sur les différentes étapes doivent permettre d'adapter les référentiels. L'ensemble du dispositif est évalué, notamment par la mise en œuvre de la certification sur une période correspondant à au moins 2 promotions de titulaires (pour enregistrer la certification au RNCP), afin de vérifier sa pertinence et son impact en matière d'accès ou de retour à l'emploi.	Deux promotions doivent faire l'objet d'un suivi précis de l'insertion afin de faire la preuve que la certification répond bien au besoin initialement identifié (des dérogations sont possibles pour certaines catégories de nouvelles certifications en lien avec un besoin en lien avec de l'innovation.

LA NOTION DE BLOCS DE COMPÉTENCES APPARAÎT DANS LES TEXTES LÉGISLATIFS SANS QU'UNE DÉFINITION COMMUNE N'EXISTE...

- La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a introduit une importante nouveauté dans les dispositifs de certification professionnelle en permettant l'acquisition de blocs de compétences correspondant à des parties de certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les formations à des blocs de compétences sont éligibles au compte personnel de formation. Dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, les blocs de compétences sont acquis définitivement.
- Les blocs sont définis à l'article L. 6113-1 du Code du travail, comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

NB : Seules les certifications enregistrées au RNCP sont concernées par cette structuration. Un bloc de compétences constitutif d'une certification du RNCP peut cependant être enregistré au RS à titre individuel sous réserve de justification.

...PAR USAGE, LA CNCP ET LE COPANEF ONT PROPOSÉ DES DÉFINITIONS QUI LAISSENT CEPENDANT DES ZONES DE FLOU

Pour la CNCP : « Les blocs de compétences se définissent comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences. Tout bloc de compétences ne fait aucunement référence à un bloc de formation ni à un contenu de formation. Chaque bloc doit donner lieu à une évaluation et une validation ».

Pour le COPANEF : « Les blocs de compétences se définissent comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences. Ces compétences doivent être évaluées, validées et tracées. Sous ces conditions, elles constituent une partie identifiée de la certification professionnelle. Le bloc de compétences s'apparente à une activité ou un domaine d'activité au sein d'une certification professionnelle ».

Au-delà, chaque certificateur a une pratique différente pour construire les blocs de compétences. Il existe une grande diversité dans les ingénieries de certification et des pratiques plus ou moins abouties.

Le découpage d'une certification en blocs de compétences présente plusieurs avantages :

- L'éligibilité au Compte personnel de formation (CPF)
- Les passerelles entre formations, permettant...
- ... l'individualisation des parcours

ANNEXE 13 - Identité de marque à la certification professionnelle

Afin de permettre aux organismes certificateurs d'attester l'enregistrement de leurs certifications au RNCP ou au RS, France compétences a conçu une identité de marque propre à la certification professionnelle. Cette identité se traduit par deux logos déposés auprès de l'INPI :



Un règlement d'usage a été mis en place et précise que le bénéficiaire doit utiliser le Logo sur des supports promotionnels, publicitaires ou institutionnels tels que les plaquettes, brochures, sites Internet, programmes, ... en lien direct avec la certification ou habilitation enregistrée.

Le règlement est consultable



ANNEXE 14 - Certification commune relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur



Certification commune relative
aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur

I- Présentation de la certification

L'arrêté du 17 décembre 2018 vient créer une certification commune aux maîtres d'apprentissage et tuteurs. Elle comprend 3 domaines de compétences :

- 1. Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant :**
Compétences professionnelles :
 - CP1 : Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise
 - CP2 : Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise
 - CP3 : Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant la période d'essai
- 2. Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle :**
Compétences professionnelles :
 - CP4 : Suivre le parcours avec le centre de formation
 - CP5 : Organiser le parcours au sein de l'entreprise
 - CP6 : Accompagner l'apprenti/alternant dans son parcours d'apprentissage
- 3. Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages :**
Compétences professionnelles :
 - CP7 : S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage
 - CP8 : Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissages
 - CP9 : Evaluer les acquis des apprentissages en situation de travail

Cette certification, enregistrée au répertoire spécifique sous l'identifiant [RS4433](#) fait l'objet d'un référentiel de compétences et d'un référentiel d'évaluation (cf [fiche descriptive](#)).

Les critères d'accès à la certification par les candidats ont été construits de façon à répondre à une double logique de reconnaissance et d'approfondissement des compétences d'une part (accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours) et de formation des maîtres d'apprentissage/tuteurs, en amont ou en cours du contrat d'apprentissage d'autre part.

EN CLIQUANT ICI 

II- Conditions à remplir pour les personnes candidates à cette certification

Peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention de la certification, les candidats justifiant :

- soit de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours. La date de fin de l'accompagnement du dernier apprenti/alternant ne doit pas être antérieure de plus de cinq ans à la date de validation du dépôt de dossier d'inscription du candidat ;
- soit d'une formation de maître d'apprentissage/tuteur en lien avec le référentiel de compétences.

III- Conditions à remplir pour les organismes candidats à l'agrément de délivrance

L'organisation des sessions d'examen pour l'obtention de cette nouvelle certification commune Maître d'apprentissage / Tuteur est assurée par des centres ayant fait l'objet d'un agrément du préfet de région (DIRECCTE). Les organismes de formation intéressés pour délivrer cette certification peuvent déposer une demande d'agrément à l'aide du dossier figurant en Annexe 3 de [l'arrêté du 17 décembre 2018](#).



1

Lexique

AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
ASP	Agence de services et de Paiement
BPF	Bilan pédagogique et financier
CDC	Caisse des Dépôts et des consignations
CFA	Centre de formation d'apprentis
CNCP	Commission nationale des certifications professionnelles
COFRAC	Comité français d'accréditation
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CUFPA	Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
FIPA	Fondation Innovations pour les Apprentissages
France Compétences	Créée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (art. 36) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, France compétences, est l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
FSE	Fond social européen
GPEC	Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences
OPCO	Opérateur de compétences
PIC	Plan d'investissement des compétences
POEC	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective
POEI	Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle
PRIC	Pacte régional d'investissement dans les compétences
PRO A	Reconversion ou la promotion par alternance (ex-période de professionnalisation)
QUALIOPI	Certificat Qualité
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RS	Répertoire spécifique
TICPE	Taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques
UAI	Unité Administrative Immatriculée
VAE	Validation des Acquis de l'expérience

Ont collaboré à la construction de cet ouvrage

VEOLIA	MANUELE LEMAIRE	DIRECTRICE ALTERNANCE ET INSERTION
LA POSTE	TATIANA MEUNIER-AUDAP	RESPONSABLE POLITIQUES FORMATIONS INDIVIDUELLES ET ALTERNANCE
THE ADECCO-GROUP	HÉLÈNE FOURRIER / RENAUD DAMESIN	DIRECTRICE DU CFA DIRECTEUR DES PARTENARIATS PUBLICS PRIVES
LACTALIS	MATHIEU GAVARD	RESPONSABLE FORMATION
SNCF	SABINE MATHIEU	DIRECTRICE DU CFA
AXA	CHRISTINE SAUVAGE	RESPONSABLE PILOTAGE ET INGÉNIERIE DE LA FORMATION
SANOFI	MARIE-LAURE DUGARIN	RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES
ORANGE	CHRISTOPHE CHOLLET	CHEF DE PROJET CFA
ENGIE	MYRIAM BOULBES	DIRECTEUR DE PROJET CFA
SAINT-GOBAIN	VALÉRIE DAB	DÉLÉGUÉE RÉGIONALE SUD ET OCCITANIE / DIRECTEUR D PROJET CFA
EDF	LAURENCE TETE	CHEF DE DÉPARTEMENT POLITIQUES ET DÉVELOPPEMENT HUMAIN
MINISTÈRE DU TRAVAIL / DGEFP	CLARISSE DUBERT CHRISTINE MATRAGLIA	CHEFFE DE LA MISSION ALTERNANCE ET ACCÈS AUX QUALIFICATIONS CHEFFE ADJOINT DE LA MISSION ALTERNANCE ET ACCÈS AUX QUALIFICATIONS
ORCOM	XAVIER BOUTARD	DIRECTEUR PÔLE FORMATION & APPRENTISSAGE
AMNYOS	VINCENT CIBOIS	CONSULTANT
FIPA	YANN BOUVIER	CHARGE DE MISSION



Expertise Comptable Audit & Conseil

Xavier BOUTARD

xboutard@orcom.fr



Vincent CIBOIS

vincent.cibois@amnyos.com



Guide méthodologique,
établi pour le compte de la FIPA