



Fondation
Innovations
Pour les
Apprentissages

Innover pour toutes les formes d'alternance

CRÉER SON CFA D'ENTREPRISE

pour en faire un levier opérationnel
de développement RH

AVANT-PROPOS

Fidèle à ses valeurs et sa philosophie d'encourager l'action pour déployer toujours plus de solutions innovantes vers les entreprises qui croient aux vertus de l'apprentissage, notre fondation a franchi un pas décisif avec le guide « créer son CFA d'entreprise », et l'accompagnement qui s'en est suivi.

Les feed-back qui nous ont été faits dénotent du caractère utile et exhaustif de cet outil. Nous remercions toutes les entreprises qui nous ont fait part de leurs retours extrêmement positifs, mais surtout celles qui se sont emparées de ce mode d'emploi, pour mieux s'engager dans la création d'un CFA interne.

A ce jour, le nombre de CFA d'entreprise identifiés s'approche de la centaine. Cela constitue un résultat en devenir, bien au-delà de nos espérances. Notre fierté est d'avoir permis à tous types de secteurs d'activité, toutes tailles d'entreprises (y compris des ETI et PME), de franchir le pas.

Pour vous permettre d'avancer plus encore dans cette direction, ou pour faire que de nouvelles structures rejoignent le mouvement, il nous paraissait essentiel de leur permettre de disposer d'un document tout à fait actuel et enrichi.

A nouveau, je tiens à témoigner ma gratitude, à toutes celles et ceux qui ont permis l'émergence de ce nouveau guide, comme une nouvelle impulsion pour développer de belles innovations. Tous ensemble, continuons de « porter haut les couleurs de l'apprentissage ».



JEAN-BERNARD LEVY
PRÉSIDENT DE LA FONDATION
INNOVATIONS POUR
LES APPRENTISSAGES

PRÉAMBULE : POURQUOI UN CFA D'ENTREPRISE	P4	IV. LA DÉMARCHE QUALITÉ	P88
DU PROJET A LA MISE EN ŒUVRE	P12	1. Quelles obligations pour le CFA d'entreprise	P89
		Pour aller plus loin...	P
I. LE BUSINESS MODEL	P13	ANNEXES	P91
1. L'activité prévisionnelle	P13	ANNEXE 1	Tableau comparatif des principaux statuts juridiques d'un CFA d'entreprise
2. L'évaluation des fonctions supports	P15	ANNEXE 2	Attestation de reconnaissance d'un CFA d'entreprise
3. L'organisation pédagogique	P16	ANNEXE 3	Convention de formation CFA Entreprise
4. Le financement des contrats d'apprentissage	P22	ANNEXE 4	Exemple de statut d'un organisme de formation constitué en SASU
5. Les financements mobilisables	P30	ANNEXE 5	Exemple de statut d'un organisme de formation constitué en association
6. L'équilibre financier de l'activité formation	P33	ANNEXE 6	Scoring « Création de CFA »
7. Le financement des investissements	P37	ANNEXE 7	Scoring « Internalisation vs Externalisation »
Pour aller plus loin...	P38	ANNEXE 8	Convention de mise à disposition de personnel
		ANNEXE 9	Cadre comptable des organismes de formation
II. LE CFA EN PRATIQUE	P39	ANNEXE 10	Note sur le périmètre des dépenses déductible au titre du 87%
1. La création de l'OF - CFA	P40	ANNEXE 11	Mémorandum sur les dépenses déductibles de la taxe d'apprentissage en présence d'un CFA d'entreprise (Cabinet LITTLER FRANCE)
Pour aller plus loin...	P51	ANNEXE 12	Modèle de convention de soutien au développement du CFA
2. Le dépôt du contrat d'apprentissage	P52	ANNEXE 13	Etablissements habilités à percevoir le solde du 13% (hors CFA)
Pour aller plus loin...	P53	ANNEXE 14	Comment se construit une certification professionnelle ?
3. La gestion comptable et financière	P54	ANNEXE 15	Identité de marque à la certification professionnelle
Pour aller plus loin...	P60	ANNEXE 16	Certification commune relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur
4. Gestion de la taxe d'apprentissage	P61	LEXIQUE	P127
Pour aller plus loin...	P63	ONT COLLABORÉ À LA CONSTRUCTION DE CET OUVRAGE	P128
III. LE MODÈLE PÉDAGOGIQUE	P64		
1. CFA d'entreprise et conception de certification	P65		
Pour aller plus loin...	P75		
2. La digitalisation & l'apprentissage	P76		



PRÉAMBULE : POURQUOI UN CFA D'ENTREPRISE ?

La FIPA avait choisi en 2020, de se saisir de l'opportunité offerte par la LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018, en coconstruisant, avec plusieurs entreprises, 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.

Dans la continuité, la FIPA avait proposé des ateliers de mise en main de ce guide et un séminaire spécifique dédié à cette communauté. En 2022, 70 CFA d'entreprise sont désormais ouverts, parmi lesquels :

- CAPGEMINI
- COMPASS
- HERMES
- GROUPE AK
- NORAUTO
- SERPE
- SOCOTEC
- EDF
- ENGIE
- KEOLIS
- KORIAN
- LA POSTE
- LACTALIS
- BNP PARIBAS
- NEXITY
- NICOLLIN
- ORANGE
- ORCOM
- RANDSTAD
- KRYS
- SAINT-GOBAIN
- SCHNEIDER ELECTRICS
- SNCF
- SYSTÈME U
- THE ADECCO GROUP
- THE GOOD PLACE
- TRANSDEV
- INTERMARCHÉ
- L'ORÉAL
- MCDONALD'S
- CARREFOUR
- LEROY MERLIN
- ARPAVIE
- MACIF
- VEOLIA
- ITGA
- TOTALENERGIES
- MAUFFREY
- MOBILITAS
- BPCE
- MANPOWER



Créer un CFA d'entreprise , c'est vouloir avoir une valeur ajoutée pour l'entreprise s'agissant de stratégie de l'entreprise au sens large du terme aux éléments plus spécifiques à la gestion des RH, s'agissant de son organisation et enfin de la dimension financière.

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.

Ce faisant l'enjeu est de développer/conforter une « marque employeur » en mettant en exergue l'implication de l'entreprise dans l'emploi et la formation des jeunes et, au-delà, l'importance donnée à la gestion des compétences.

INTÉRÊT RH

Il en va notamment de la possibilité de :

- **Optimiser le dispositif de Sourcing/recrutement** afin d'intégrer et adapter de nouvelles ressources, en lien avec des acteurs des territoires, 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.
- De favoriser le travail en commun de toutes les entités de l'entreprise intéressées par la bonne conduite du projet: des « métiers », aux fonctions supports (comptabilité/finances, achats ,communication,...) et bien sur les RH.

INTÉRÊT FINANCIER

- Pour satisfaire à son obligation de taxe d'apprentissage (sur la part principale de la taxe d'apprentissage destinée au financement de l'apprentissage, soit 0,59% des revenus d'activité (« RA ») mentionnés au I de l'article L242-1 du Code de la sécurité sociale), 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%, soit 0,059% des revenus d'activité).
- 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**

- 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 de personnes l'entreprises recrute-t-elle annuellement ? Quelle est la part d'alternants dans ces recrutement ?
- 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 quelles unités d'entreprise ? Sur quels territoires ?
- Avec quels partenaires pédagogiques ?

2. ETAT DES LIEUX PROSPECTIF

- En terme de GPEC/GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), quels sont les besoins en compétences à court et moyen terme ?
- Les cursus et les certifications existantes sont elles adaptées aux compétences attendues? Ou Doivent elles engager l'entreprise dans un processus de création de certification (diplômes et titres)
- 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 et de certification existante
- L'offre de formation et de certification à développer

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

L'exemple du Groupe MAUFFREY

Le Groupe Mauffrey est investi dans la formation depuis plus de 25 ans à travers son premier centre de formation : **TRANS-Formation**. Centre de formation pour les conducteurs en devenir, TRANS-Formation accueillait entre 60 et 80 apprenants par an, exclusivement sur les Titres Professionnels de Conducteur Routier. Le pourcentage de réussite aux examens s'élevait déjà en moyenne à 95% (contre 67,6% au niveau national*).

C'est sur ces bases solides que **Mauffrey Academy** a été imaginée et voit aujourd'hui le jour : pour répondre à l'accroissement du Groupe Mauffrey au niveau national et européen, mais aussi pour répondre aux défis actuels du recrutement dans les secteurs du monde Transport et de la Logistique.

Notre CFA formera plus de 2 000 personnes/an dont + de 200 conducteurs, 30 mécaniciens et 25 exploitants en formations certifiantes/diplômantes. Dès l'entrée en formation initiale, ces apprentis seront salariés du Groupe Mauffrey: tout d'abord en CDD qui se transforme en CDI dans la quasi-totalité des cas.

Les autres publics seront pour l'essentiel des collaborateurs du Groupe Mauffrey venant suivre à l'Academy un ou plusieurs programmes de formation continue, visant à accompagner leur évolution professionnelle ainsi que leur montée en compétences tout au long de leur carrière.

Afin d'ouvrir nos formations au plus grand nombre et notamment à des publics venus de toute la France, recrutés au travers d'un réseau complet de partenaires répartis sur tout le territoire, Mauffrey Academy propose sur place une solution d'hébergement intégrée, pourvue de 82 logements desservis soit par des kitchenettes, soit par des espaces communs de convivialité. Un restaurant d'entreprise vient compléter ce service et propose des repas midi et soir, du lundi au vendredi.

Les apprentis peuvent également profiter de moments d'échanges et de convivialité au sein du grand foyer prévu au cœur du complexe de formation. Une salle de sport est également accessible. Mauffrey Academy accueille également une crèche axée sur l'éveil écologique dont les horaires sont adaptés au secteur d'activité. Les parents isolés désirant se former aux métiers du transport bénéficieront ainsi d'une solution de garde adaptée à leurs obligations professionnelles, pouvant ainsi s'impliquer plus sereinement dans leur formation.

Mauffrey Academy permet ainsi de faire preuve de performance pédagogique au bénéfice des 50 sites Mauffrey répartis en France et en Europe, et de participer plus largement au développement de la formation au sein du secteur du transport, en manque de collaborateurs sur plusieurs métiers-clefs.

Le projet Mauffrey Academy a bénéficié du soutien de la Caisse des Dépôts et de la Banque des Territoires, du Conseil Régional du Grand Est, du Conseil Départemental des Vosges et de l'Agence de L'Eau.



ERIC MAUFFREY
PRÉSIDENT TRANS-FORMATION

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 :

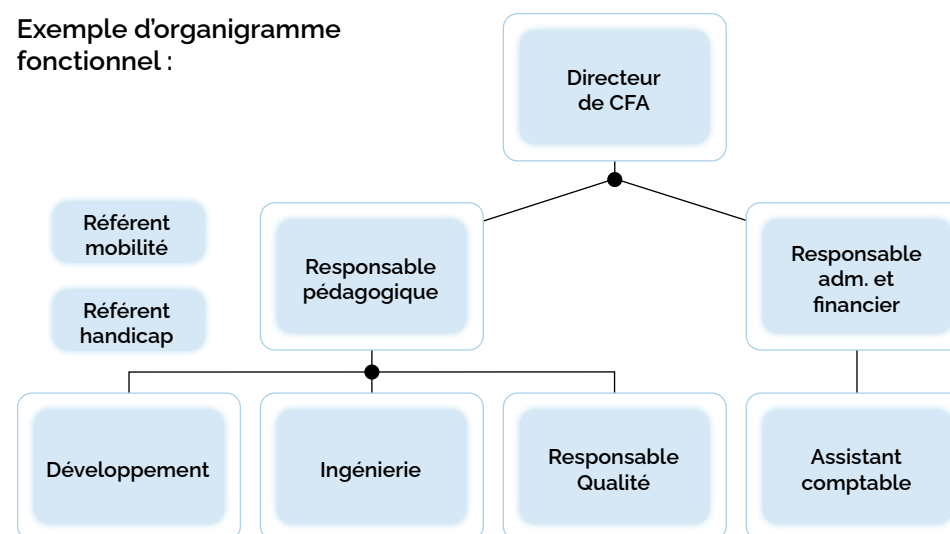
- La gestion administrative de l'activité : relation avec les OPCO pour le dépôt des contrats, relations avec les prestataires, système d'information à mettre en place pour le suivi de l'activité des apprentis, des formateurs, ...
- La gestion financière, budgétaire et comptable : facturation, recouvrement, 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 ».
- La gestion des partenariats : sourcing, conventionnement CFA, conventionnement prestataires aux CFA, relations extérieures (com, presse, institutionnels, ...)

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

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,**
- **La structure juridique et financière.**

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'internationale.

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.

En créant en octobre 2021 notre CFA d'entreprise, notre objectif est 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.

Ce CFA d'entreprise se situe à Laval et nous avons accueilli une 1^{re} promotion de 15 apprentis en Octobre 2021. Pour se faire le CFA Lactalis, a dès à présent une équipe administrative et pédagogique dédiée et disposera de ses propres bâtiments à Laval en décembre 2022.

Nous ouvrons chaque trimestre de nouvelles promotions pour nous permettre dès 2023 de proposer à 150 jeunes par an, des parcours diplômants et innovants qui s'appuient sur l'expertise de nos formateurs internes, ainsi que sur des partenariats pédagogiques avec des organismes de formation et CFA Partenaires.



MATHIEU GAVARD
RESPONSABLE FORMATION



3. FOCUS SUR LES PARTENARIATS AVEC D'AUTRES ÉTABLISSEMENTS

3.1 SOUS-TRAITANCE PÉDAGOGIQUE

La possibilité de conclure des partenariats pédagogiques a été étendue à tout établissement d'enseignement, organisme de formation ou encore entreprise .

Dans le cadre de la sous-traitance, les CFA peuvent confier la réalisation d'enseignements pédagogiques à des entreprises employeurs ou d'autres prestataires de formation/CFA.

La sous-traitance permet notamment de s'appuyer sur des CFA « historiques » et/ou disposant des meilleurs moyens.

Dans le cadre de ces conventions de sous-traitance, les établissements concernés peuvent ainsi assurer tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA, ce dernier conservant néanmoins la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements.

3.2 UNITÉ DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Une alternative à la sous-traitance consiste à confier la réalisation de la formation à un établissement d'enseignement au sein duquel est créé une unité de formation par apprentissage (UFA) .

La loi Avenir professionnel a réaffirmé la possibilité pour les CFA de confier tout ou partie des enseignements à des UFA logées au sein d'établissements d'enseignement.

Dans le cadre d'une UFA, l'établissement d'enseignement dispense l'intégralité de la formation et a la responsabilité pédagogique des formations. En revanche, le CFA conserve la responsabilité administrative des formations.

La loi n'a pas modifié (ou à la marge) les dispositions relatives aux UFA, qui demeurent créées par voie de convention entre le CFA et l'établissement d'enseignement.

La convention demeure conclue pour une durée au moins égale à celle du cycle de formation, nécessaire à l'acquisition de la certification professionnelle visée.

A noter que la loi a supprimé les dispositions relatives aux sections d'apprentissage, en application desquelles un CFA pouvait confier la responsabilité administrative et pédagogique à un autre établissement.

3.3 MISE EN ŒUVRE

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, ...

3.4 SYNTHÈSE DES CLAUSES À INSÉRER DANS LES CONVENTIONS DE SOUS-TRAITANCE / UFA

	Sous-traitance pédagogique	Unité de formation par apprentissage
Responsabilité du CFA	<p>La mise en œuvre de ces conventions s’effectue sans préjudice des missions et obligations du CFA.</p> <p>Le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés.</p>	<p>L’établissement d’enseignement a la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son UFA.</p>
Clauses obligatoires	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Objet, ▪ Durée de validité, ▪ Description de l’organisation des formations et des équipements pédagogiques, ▪ Nombre d’apprentis pouvant être accueillis simultanément, ▪ Moyens humains permettant de dispenser la formation, ▪ Le cas échéant, la mise à disposition de locaux destinés à l’hébergement, ▪ Modalités de financement. <p>Pour les enseignements assurés par une ou des entreprises, la convention prévoit également que l’entreprise garantit la nature des équipements mis à la disposition des apprentis ainsi que la technologie à laquelle ils ont accès.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modalités de recrutement des apprentis, ▪ Effectifs des apprentis à former, ▪ Certifications professionnelles préparées, ▪ Moyens humains et matériels destinés à la formation, ▪ Organisation pédagogique, ▪ Modalités d’accompagnement, ▪ Contenu des enseignements, ▪ Le cas échéant, les locaux destinés à l’hébergement, ▪ Modalités de financement.
Clauses recommandées	<p>Mise en place d’un conseil de gestion/suivi de la convention ; protection des données personnelles ; clause sur la qualité (cf. ci-dessous) ; indépendance des parties ; modalités de résiliation de la convention en cas de manquement ; responsabilité civile du prestataire</p>	
Qualité	<p>L’obligation de certification Qualiopi incombe au CFA et non au sous-traitant / à l’UFA.</p> <p>Il revient au CFA de s’assurer que son sous-traitant/UFA dispense les formations en conformité avec le référentiel qualité. Dans tous les cas, il est recommandé d’imposer contractuellement au sous-traitant/UFA de respecter les critères et indicateurs qualité. Il est également recommandé de préciser la liste des informations relatives aux critères et indicateurs Qualiopi, ce qui permettra au CFA d’attester de ces critères.</p>	
	<p>Art. L6232-1, R6232-1 et R6232-2 du Code du travail</p>	<p>Art. L6233-1, R6233-1, R6233-2 du Code du travail</p>

L'exemple des MOUSQUETAIRES

La mission des enseignes Intermarché et Netto est de placer le mieux manger à la portée de toutes et tous. Cette ambition traduit l'engagement de chacun de nos collaborateurs pour des produits de qualité au prix le plus juste dans le respect de la chaîne d'approvisionnement et des actions concrètes en faveur de l'environnement.

Nos collaborateurs servent cet engagement au travers d'un modèle unique qui est celui d'être à la fois Producteurs & Commerçants. Cette spécificité nous permet de vendre ce que nous avons pêché, fabriqué, ou produit.

Pour ce faire, notre plan stratégique se décline au travers de 5 axes, dont le 5^e est entièrement consacré à la place des collaborateurs dans notre stratégie.

Notre réussite est basée sur des collaborateurs compétents engagés au service de nos points de vente et du client final.

Pour cela, nous avons une feuille de route RH ambitieuse qui doit nous permettre de tenir 2 promesses :

- Garantir à l'entreprise la disponibilité des compétences stratégiques
- Garantir à chaque collaborateur le développement de son employabilité au travers un plan de développement des compétences sur mesure et durable.

C'est donc tout naturellement, que dans la foulée de la loi « Avenir professionnelle » de septembre 2018, que nous avons décidé de créer notre « Ecole des Métiers du Frais et du Trad ». A moyen terme cette école devrait nous permettre d'aider nos chefs d'entreprise à recruter chaque année un millier d'apprentis sur les métiers du Frais et du Trad.

Cette école s'appuie sur un réseau de CFA partenaires, implantés en région pour être au plus près de nos points de vente. En effet notre offre de service répond à une logique de maillage territorial que l'on pourrait résumer en une phrase : une école, un employeur et un diplômé dans un périmètre de 30 km !

Enfin, 20 % du programme sera dédié à notre stratégie « producteurs et commerçants », ce qui permettra à nos apprentis de s'imprégner de notre modèle et ainsi s'inscrire dans une carrière professionnelle durable au sien de nos enseignes.

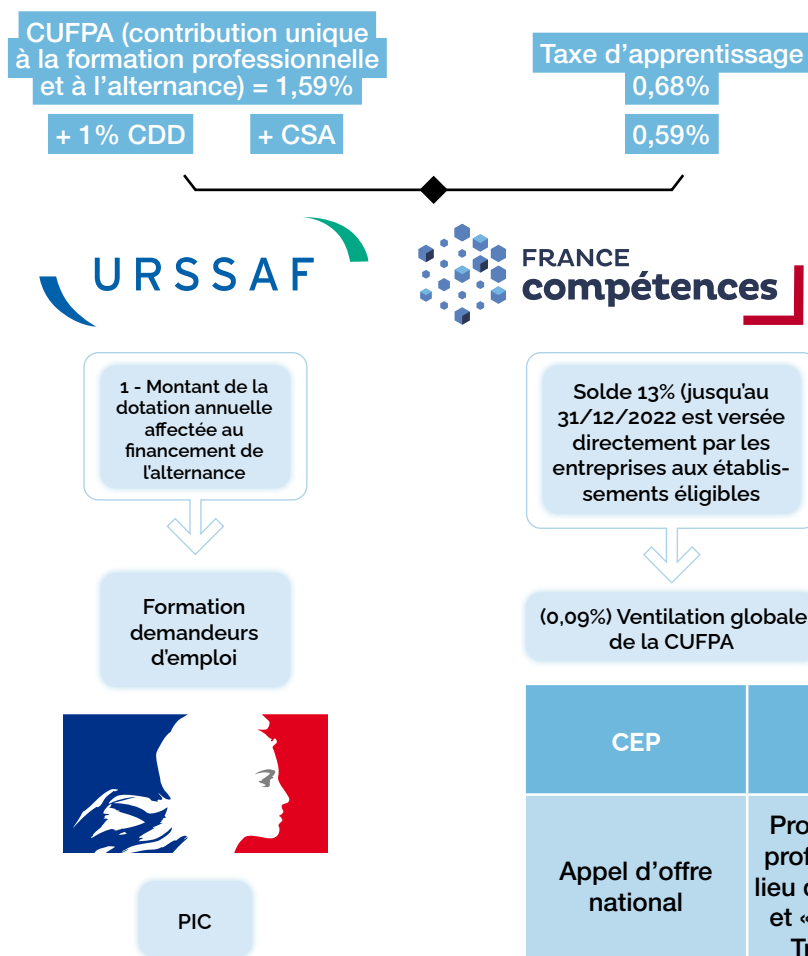


FATH ALLAH CHAREF
DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES
ET DE LA TRANSFORMATION CULTURELLE

4. LE FINANCEMENT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

4.1 LE CIRCUIT DE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Depuis **2022**, 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 :

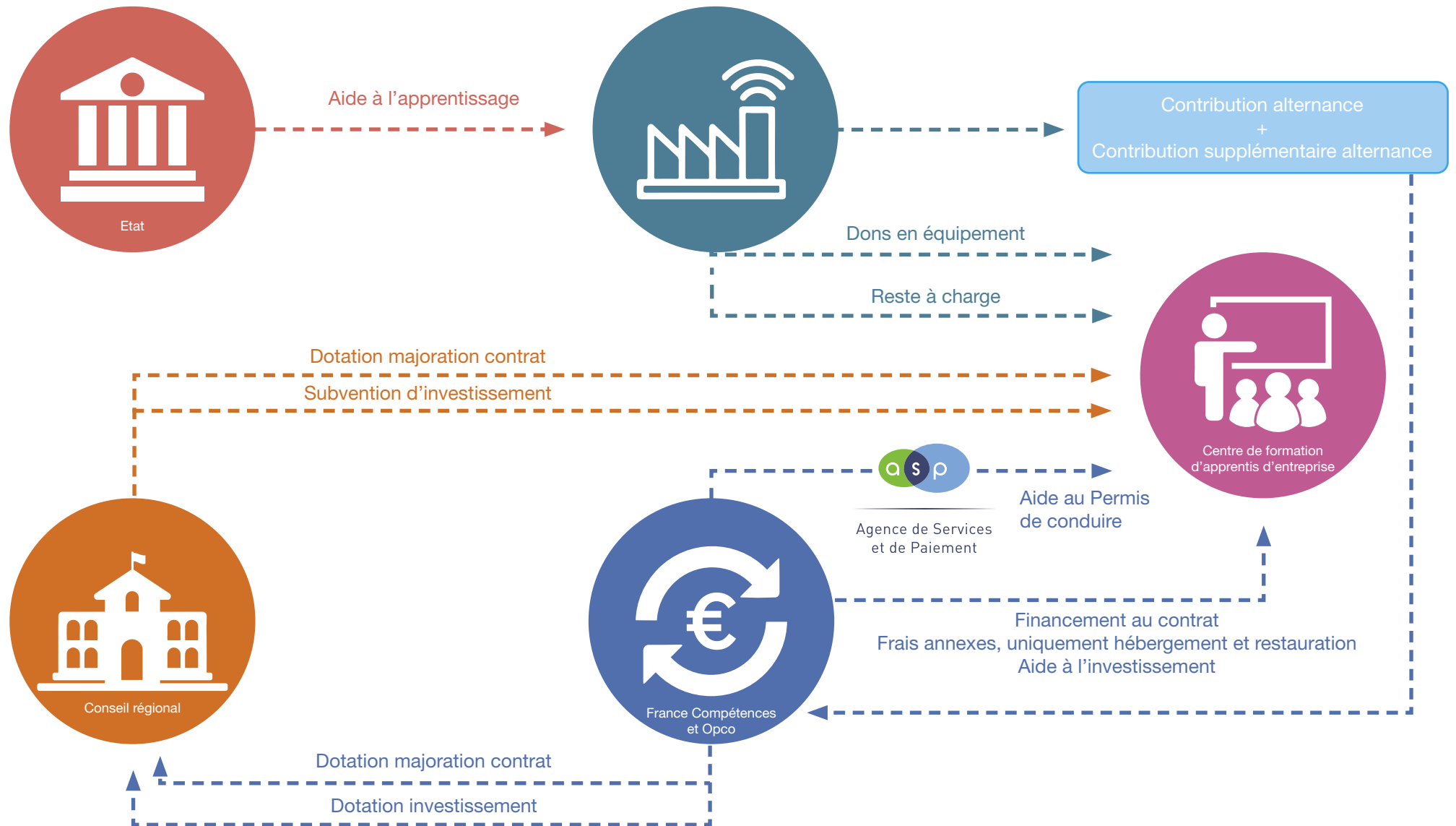
- Les dépenses exposées permettant de financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire ;
- Les subventions 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

Après de

4
financeurs

Financement de l'apprentissage au titre du <u>fonctionnement</u>			
Opérateurs de compétences	Conseils régionaux	Entreprises	Appels à projet divers
Prise en charge du coût contrat + Frais annexes	Dotations majoration contrat	Reste à charge	Plan Investissement Compétences (PIC), Programme d'Investissement d'Avenir (PIA)...

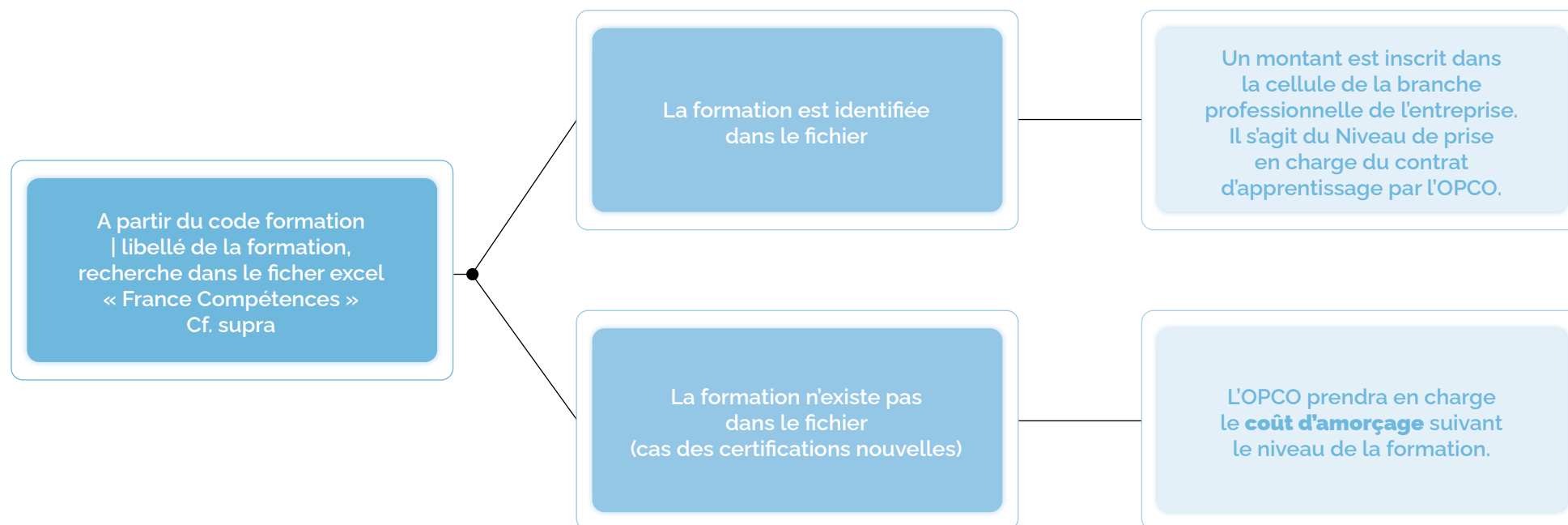


Les contrats sont financés pour toute leur durée d'exécution par les opérateurs de compétences sur la base des niveaux de prise en charge annuels déterminés par la branche professionnelle dont relève l'entreprise signataire du contrat.

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 tient à jour la totalité des **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. Ces niveaux sont également publiés par chaque OPCO sur son périmètre.



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](#)



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

FRANCE compétences

Liste déroulante des CPNE

Niveau de prise en charge

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

A noter, une mise à jour de ce référentiel tous les 3 ans. Ainsi le nouveau référentiel des niveaux de prise en charge devrait être publié en septembre 2022 sur le site de France Compétences.




Décret fixant les coûts des contrats d'apprentissage



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

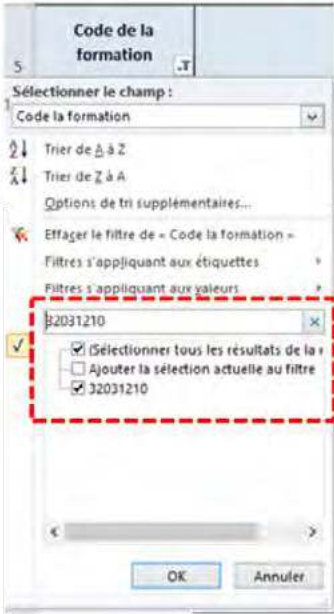


** Ce tableau intermédiaire permet de sélectionner une seule CPNE et de visualiser l'ensemble des niveaux de prise en charge retenus pour cette CPNE. A noter : il ne peut pas être utilisé en sélectionnant plusieurs CPNE puisqu'il ne fait alors apparaître qu'une seule valeur (dans ce cas, la valeur indiquée 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 confondues" (avant sélection d'une CPNE).

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


Etape 2

Identification du code formation dans la liste déroulante



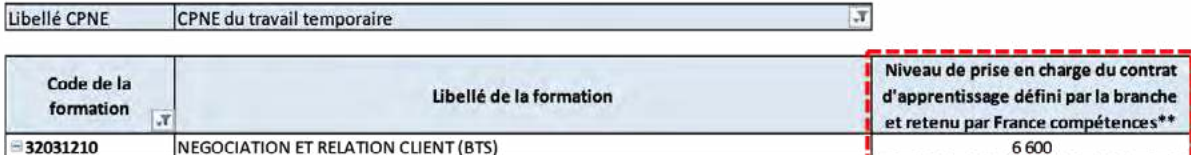
Etape 1

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



Etape 3

Identification du coût contrat



Libellé CPNE	CPNE du travail temporaire	
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**
32031210	NEGOCIATION ET RELATION CLIENT (BTS)	6 600

En complément du niveau de prise en charge (« 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. Sont inclus dans les frais de 1^{er} équipement, les frais liés à l'acquisition de matériel informatique (ordi, tablette, clé USB, clé 4G/5G...) ;



- 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...).

Attention, les frais de transports ne sont pas pris en charge par les OPCO, au titre des frais annexes. Ils sont toutefois pris en charge par quelques Conseils régionaux, selon des modalités propres à chacun d'eux.

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,
- 40% dans les 30 jours après réception de la facture émise par le CFA,
- 30% 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).



Article R. 6332-25 du Code du travail

EN CLIQUANT ICI



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.

Décret n° 2020-1739 du 29 décembre 2020 relatif au recouvrement et à la répartition des contributions dédiées au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle

EN CLIQUANT ICI



5. LES FINANCEMENTS MOBILISABLES

RÔLES DE L'ORGANISME DE FORMATION, DANS LE CADRE DE L'APPRENTISSAGE

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**



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 de la part collectée de la TA - 0,59% RA (plafond 10%) Dons équipements et matériels libératoires au titre du solde (0,09% RA)
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

*La DGEFP a mis disposition des CFA, un tableau récapitulatif des frais annexes par OPCO.



RÔLES DE L'ORGANISME DE FORMATION, HORS APPRENTISSAGE

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

La Poste poursuit l'ambition de devenir la première plateforme européenne du lien et des échanges, humaine et digitale, verte et citoyenne, au service de ses clients dans leurs projets, et de la société tout entière dans ses transformations.

A ce titre l'alternance est au cœur de notre politique RH et de notre politique d'insertion des jeunes dans l'emploi. Elle permet ainsi d'accompagner la transformation de La Poste et l'évolution de nos métiers avec chaque année plus de 5.000 alternants accompagnés et formés, ce qui positionne La Poste comme un acteur majeur de l'alternance, à travers nos 2 parcours (formation continue et la formation initiale), et un important recruteur d'alternance sur l'ensemble des territoires.

Le succès de l'alternance résulte de plusieurs facteurs. Tout d'abord, il est le résultat du dynamisme de nos CFA d'entreprise – les Formaposte – pour une alternance réussie. Les Formaposte apportent :

- Leur expertise et maturité (périmètre, sourcing digital, distanciel, ...)
- Leur accompagnement à toutes les étapes du parcours : sourcing, sélection, formation, intégration, accompagnement

Une attention particulière est également portée sur le recrutement et l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi. Ainsi 11% des alternants sont issus des QPV avec notamment un niveau de plus de 40% en Ile de France. Des conventions cadres ont été signées en territoire avec les Associations Régionales des Missions Locales (ARML) en IDF et en Occitanie et des projets sont en cours en Auvergne Rhône Alpes et en PACA. De même, de nouvelles conventions ont été signées avec des écoles de la 2^e chance en Occitanie, Hauts de France et IDF. Et pour accompagner les candidats pour préparer

et réussir leur intégration en alternance les Formaposte déploient des Prépa apprentissage en PACA et en IDF.

La Poste accorde également une très haute importance au rôle de l'équipe tutorale (manager, tuteur / maître d'apprentissage, pairs) et à sa professionnalisation avec notamment un guide du tuteur et des cours en ligne pour réussir ses missions.

Et enfin, La Poste et les Formaposte poursuivent l'accélération de la digitalisation dans le sourcing et dans les modalités de formations multi modales adaptées aux apprenants (blended learning, multi-modal, mobile learning, ...), pour être au plus près des innovations et des besoins.



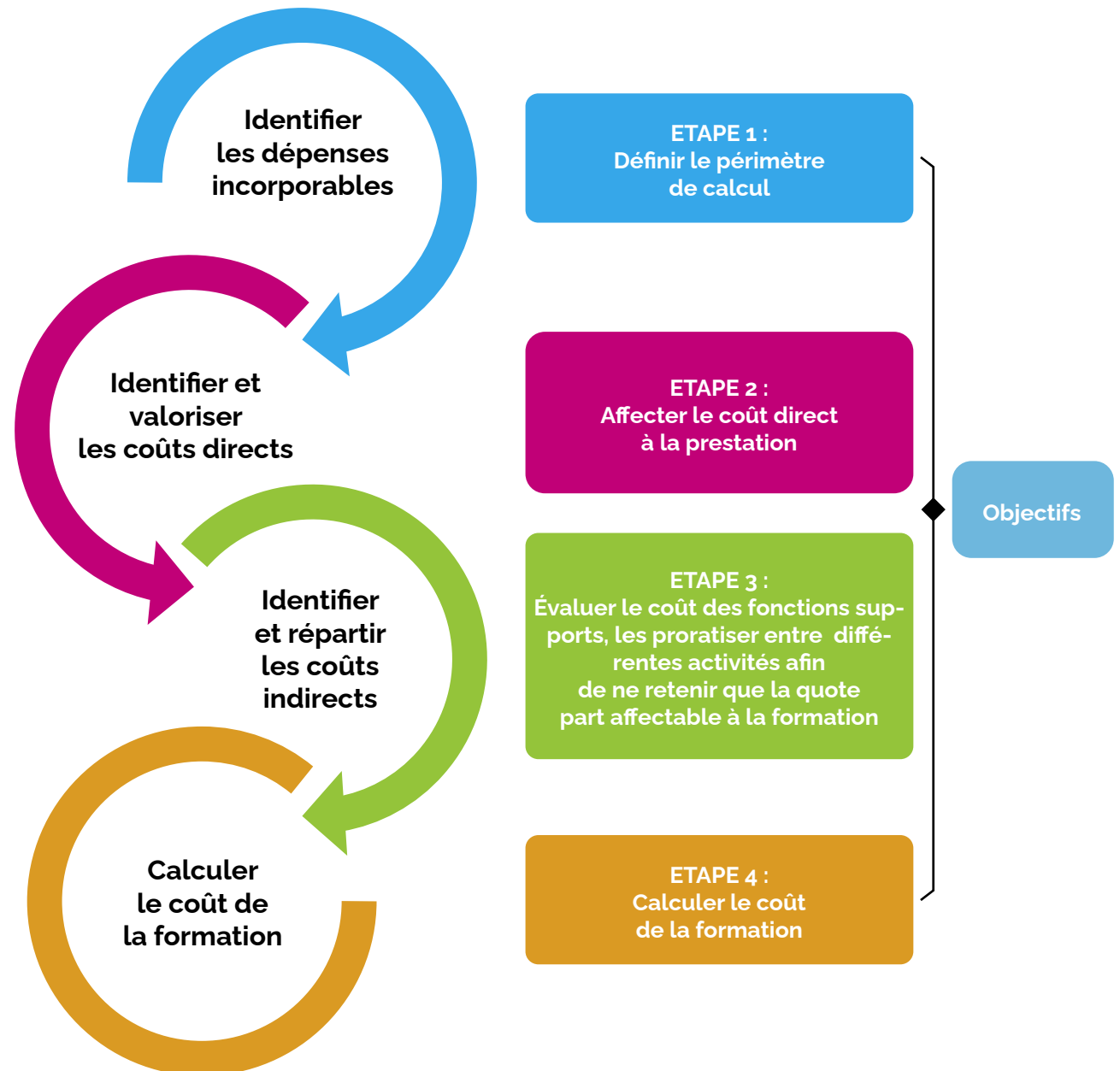
GRÉGOIRE MARET
DIRECTEUR FORMATION ET ALTERNANCE GROUPE

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	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les dépenses de personnel indirectes : coûts des personnels des fonctions support contribuant à la réalisation de l'activité « formation », • Les autres charges de structure. <p>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.</p>
4	Calcul du coût de formation	<p>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)</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

		Qté	Valeur unitaire	Coût	Totaux		Résultat activité apprentissage	Résultat activité formation consolidée	Groupes apprentis
Valorisation des coûts de structure	Coûts indirects								3
	Personnel fonctions supports	1	75 000 €	75 000 €	110 000 €	333 680 €			Apprentis
	Dépenses de fonctionnement	1	35 000 €	35 000 €					
	Autres (à préciser)			- €					
			- €						
Valorisation des coûts pédagogiques	Coûts directs				223 680 €				
	Coût pédagogique du groupe	3,00	70 000 €	210 000 €					
	Autres (à préciser)			- €					
	Coût CFA : APEA, fournitures pédagogiques,...	36	150 €	5 400 €					
	Coût CFA : Hébergement Restauration	36	230 €	8 280 €					
	Autres (à préciser)			- €					
Recettes apprentissage	Prise en charge OPCO Coût contrat	36	7 500 €	270 000 €	270 000 €	305 640 €			
	Prise en charge OPCO Frais annexes	36	540 €	19 440 €	19 440 €				
	Prise en charge Région Péréquation	36	450 €	16 200 €	16 200 €				
	Autres (à préciser)								
Financements complémentaires	Contrat de professionnalisation	4	6 500 €	26 000 €	26 000 €				
	Plan de développement des compétences	2	1 500 €	3 000 €	3 000 €				
	PRO A			- €	- €				
	Autres (à préciser)			- €	- €				



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 reposait en 2020 sur 2 titres professionnels en vente et en maintenance industrielle. Ce choix pédagogique orienté métiers favorisait le temps entreprise et l'apprentissage terrain.

Sur la base de ces 2 classes, il s'est agi d'élaborer un business plan, à 3 ans, dans une configuration de CFA d'entreprise hors murs reposant sur un organisme de formation interne.

Après 2 ans d'existence, notre CFA Génération Saint-Gobain a grandi, passant de 78 jeunes en 2020 à 138 actuellement et ambitionne une rentrée 2022 à 250 apprentis dans 3 filières et 9 parcours incluant la préapprentissage.

Les couts pédagogiques ont été négociés pour permettre d'intégrer à la rémunération des « couts contrats » des frais de structure allégés sur les 2 premières années, mais surtout de l'ensemble des frais de sourcing et une grande partie des couts logistiques liés au temps de formation des apprentis, qui viennent de toute la France et de toutes les BU du Groupe. Pour coller au Business Plan initial, et minimiser la part restante à la charge des entités, un regard attentif est à porter en permanence aux synergies avec les fonctions support du Groupe, aux négociations avec les partenaires, aux financements mobilisables et aux investissements. La certification Qualiopi nous a également aidé à structurer le CFA.

Nos métiers sont en tension, le CFA est donc un véritable projet au service de l'Emploi. Son développement et la forte volonté de la Direction Générale témoignent de cet engagement.



VALÉRIE DAB
DÉLÉGUÉE À L'EMPLOI
ET AUX MUTATIONS ÉCONOMIQUES
DIRECTRICE DU CFA SAINT-GOBAIN

7. LE FINANCEMENT DES INVESTISSEMENTS

Financement de l'apprentissage au titre des <u>investissements</u>			
<p>Opérateurs de compétences</p> <p>Prélèvement sur la CUFPA via France Compétences</p>	<p>Conseils régionaux</p> <p>Dotation France Compétences, avec possibilité de fongibilité des enveloppes Investissements et coûts contrats</p>	<p>Entreprises</p> <p>Versements libératoires de la part principale de la taxe d'apprentissage : 0,59% RA (plafond : 10%)</p> <p>Dons en matériels en exonération du solde de la taxe d'apprentissage (0,09%)</p>	<p>Autres ressources</p> <p>Emprunts, autofinancement, Banque des territoires...</p>

Le décret n° 2021-1850 du 28 décembre 2021 prévoit que la Région peut affecter une fraction des ressources qui lui sont allouées au titre du fonctionnement des CFA aux dépenses d'investissement des centres de formation d'apprentis lorsqu'elle constate sur une même période :

- un montant de dépenses de fonctionnement engagées ou provisionnelles inférieur au montant des ressources allouées à ce titre ;
- un montant de dépenses d'investissement engagées ou provisionnelles supérieur au montant des ressources allouées à ce titre.



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



FRANCE RELANCE

→ Guide employeur sur les aides à l'alternance





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 avaient 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 de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités - Dreet - 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 Dreet des statuts amendés de l'évolution du cadre réglementaire. **S'agissant des CFA d'entreprise, il n'est pas nécessaire de modifier les statuts de l'entreprise pour prévoir spécifiquement qu'elle fait de l'apprentissage (ordonnance du 21 août 2019).**

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.

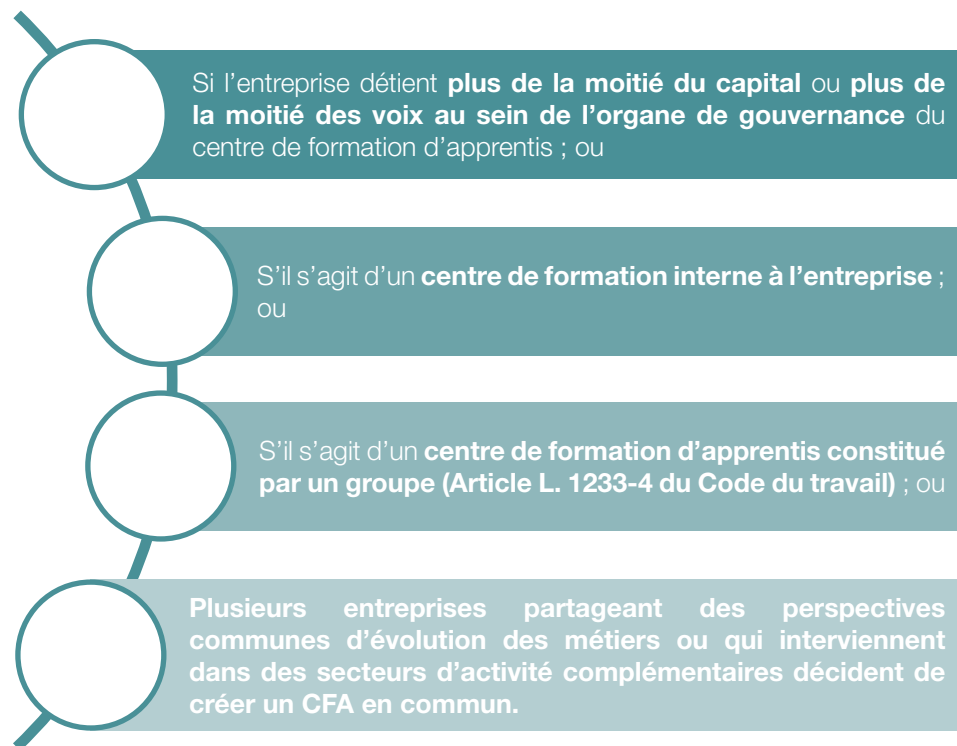
Dès lors, la grande nouveauté de la LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 réside dans la possibilité pour toutes les entreprises d'ouvrir un CFA. Vous trouverez ci-après les précisions sur un CFA d'entreprise et les exigences attendues par le législateur pour bénéficier de la déductibilité des dépenses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



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 de 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 sociale en matière d'accompagnement des jeunes, de mixité des publics, de recrutement dans les QPV, ...**

L'exemple du Groupe MCDONALD'S

Premier recruteur de jeunes en France, nous recrutons, intégrons, formons et développons nos équipes pour accompagner notre développement et apporter le meilleur service à nos clients.

Nous savons, très tôt, donner des responsabilités aux plus jeunes, en nous adaptant à leurs impératifs. Ainsi, 80% de nos salariés ont moins de 30 ans et un peu plus de 40% de nos équipiers sont étudiants. Pour beaucoup de ces jeunes, nous sommes le premier contact avec le monde du travail. Nous avons la responsabilité de les intégrer au mieux et de proposer des parcours adaptés aux envies de chacun.

Pour cela, la méritocratie et l'égalité des chances sont au cœur de notre modèle grâce à une stratégie de formation ambitieuse : 5 000 formateurs présents dans nos 1 500 restaurants, 5 000 managers formés chaque année dans notre centre de formation de Guyancourt. Cette formation est le socle de la politique de promotion interne de l'enseigne : près de 90% de nos directeurs et directrices de restaurant ont démarré comme équipiers chez « McDo » et 25% des salariés du siège viennent de nos restaurants.

C'est dans ce cadre que la mise en place d'un CFA s'est imposé comme une évidence, à la condition de pouvoir la proposer pour des salariés sur l'ensemble de nos sites. Après plusieurs mois d'expérimentation, nous avons bâti un dispositif qui allie la formation acquise chez McDonald's et un parcours certifiant dispensé par un partenaire. Le temps passé par l'apprenti au sein de notre centre de formation est reconnu au même titre que le temps passé au sein de nos CFA partenaires.

Le 10 décembre 2021, nous avons annoncé un partenariat de formation avec CCI France pour proposer à 3500 jeunes, avant 2024, des parcours d'alternance dans nos 1500 restaurants, du CAP au bac 5. Ce partenariat, inédit par son ampleur, permettra de proposer à nos équipes et aux futurs entrants des parcours certifiant et une expérience reconnue dans nos restaurants.



SALIME HASSAM

DIRECTEUR DE LA FORMATION ET DES RESSOURCES
HUMAINES DES RESTAURANTS SOUS ENSEIGNE
MCDONALD'S

1.2 LES MISSIONS DU CFA (SUITE)

Les missions du CFA sont étroitement liées à la formation et à l'accompagnement des apprentis.

Deux missions spécifiques nécessitent la désignation d'un personnel dédié :

- Un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- Un référent mobilité.

A noter que ces deux référents ne supposent pas nécessairement le recrutement de personnel en propre par le CFA. Rien ne s'oppose à ce que leurs missions soient assurées par le personnel d'ores et déjà salarié du CFA ou d'une des entités du groupe dans lequel le CFA est logé, voire externalisées auprès d'une chambre consulaire.

EXTERNALISATION DES MISSIONS AUPRÈS D'UNE CHAMBRE CONSULAIRE

Tout ou partie de ces missions peuvent être déléguées à une chambre consulaire, dans les conditions définies à l'article R. 6231-2 du Code du travail.

A cet égard, le CFA a l'obligation de conclure une convention de délégation avec la(es) chambre(s) consulaire(s) concernée(s), dans laquelle doivent figurer les mentions suivantes :

- La désignation de la chambre consulaire signataire ;
- Les missions confiées ;
- Les moyens mis en œuvre pour réaliser la ou les missions
- Les modalités de financement ;
- Les modalités choisies pour suivre, contrôler et évaluer la réalisation de la mission
- La durée de validité de la convention.

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](#)

FISCALITÉ DES CFA

Au sens du Précis de l'apprentissage, l'assujettissement du CFA à certains impôts dans la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC) ou l'impôt sur les sociétés, repose sur la nature juridique de la personne morale qui réalise les actions de formation par apprentissage.

Il est rappelé que le statut associatif n'implique pas forcément une absence d'imposition. Il est recommandé de demander un rescrit aux services fiscaux, seuls compétents pour déterminer les critères d'assujettissement aux différents impôts commerciaux.

Au cas particulier de la tva, l'article 261 du CGI exonère de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) les actions de formation réalisées par apprentissage. En revanche, l'organisme de formation qui ne réalise pas uniquement des actions de formation par apprentissage peut avoir la qualité « d'assujetti redevable partiel » lorsqu'il ne dispose pas de l'attestation délivrée dans les conditions prévues aux articles 202 A à 202 D de l'annexe II du CGI.

A la date de parution du présent document, des précisions devraient être apportées par l'administration sur le statut fiscal des CFA.

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 ».

→ Les CFA dispensant une action de formation par apprentissage pour la première fois bénéficient d'un délai de 6 mois, à compter de la signature de la première convention de formation par apprentissage (ou du premier contrat d'apprentissage pour les CFA internes) pour obtenir la certification Qualiopi.

→ Ces CFA doivent toutefois obligatoirement transmettre à l'OPCO, dans un délai de 2 mois à compter de cette même date, une copie du contrat conclu avec l'organisme certificateur ou l'instance de labellisation relatif à l'audit de certification. A défaut d'obtention de la certification Qualiopi dans le délai de 6 mois, les CFA ne pourront convenir d'un nouvel engagement auprès de l'OPCO.

→ Dans l'hypothèse où l'OPCO constate des anomalies dans la réalisation d'une action de formation par apprentissage, il les notifie au CFA. Ce dernier est alors invité à présenter ses observations écrites ou orales dans un délai de 15 jours et, à défaut de réponse à l'expiration de ce délai, l'OPCO peut refuser la prise en charge des contrats d'apprentissage pendant le délai de tolérance de 6 mois susvisé.

→ 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.

1.5 MISE EN VISIBILITÉ DES CFA D'ENTREPRISE

La Bonne Alternance est le premier service qui permet de rechercher simultanément une formation en apprentissage et une entreprise recrutant des alternants.

Vous pouvez y accéder directement



Ce service proposé par la Mission interministérielle à l'apprentissage, offre la possibilité à tout CFA d'entreprise, une opportunité de mise en visibilité spécifique sur La Bonne Alternance (mais aussi sur toutes les autres grandes plateformes nationales telle que 1 jeune 1 solution, Parcoursup, Affelnet, Parcoursplus, pour l'enseignement supérieur, certains sites grands publics d'OPCO ou régionaux)

La marche à suivre pour ce faire est la suivante :

- **1^{re} étape** : Chaque CFA doit référencer ses formations sur <https://reseau.intercariforef.org/referencer-son-offre-de-formation>, et attendre que leur publication soit effective
- **2^e étape** : Le CFA doit contacter l'équipe La Bonne Alternance à l'adresse labonnealternance@apprentissage.beta.gouv.fr avec les informations suivantes :
 - Objet du mail « CFA d'entreprise – Demande de mise en visibilité »
 - Corps du mail : Précisez le SIRET de l'organisme gestionnaire concerné par la demande de mise en visibilité
- **3^e étape** : L'équipe La Bonne Alternance notifiera de la mise en visibilité du CFA d'entreprise.

Au-delà, il existe une disposition permettant un appariement, ou possibilité de mise en évidence d'offres duals, caractéristiques au CFA d'entreprise qui proposent non seulement une formation mais également une alternance.

DISPOSITIF D'ACCÈS À L'APPRENTISSAGE

Pour diversifier le sourcing, et préparer au mieux de futurs apprentis, un CFA interne se doit de construire un dispositif calqué sur les besoins spécifiques de l'entreprise d'accueil. Ce parcours de formation intégrant nécessairement une période d'immersion peut constituer un point de rencontre avec un futur maître d'apprentissage, voire de satisfaire à une première période de formation/sensibilisation.

- Un dispositif de pré-recrutement qui peut-être refinancé par la puissance publique
- Public : 16-29 ans (29 ans et plus pour les personnes avec RQTH) ;
- Toute personne n'ayant pas en sa possession un titre de séjour valant autorisation de travail ne peut prétendre à entrer dans un parcours prépa-apprentissage
- Favorise l'inclusion de personne décrochée ou éloignée de l'emploi et/ou en recherche de reconversion professionnelle.

OBJECTIFS

Pour les jeunes

- Construire ou mûrir leur projet professionnel
- Acquérir les savoirs nécessaires à l'intégration en entreprises notamment en termes de compétences clés et relationnelles
- Connaître les fonctionnements de l'alternance et se préparer à la vie professionnelle
- Faciliter la recherche et la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Pour les CFA d'entreprise

- Rendre possible l'accès à l'apprentissage à des jeunes qui n'ont pas cette perspective en vue
- Développer l'apprentissage dans les métiers porteurs et les secteurs stratégiques
- Diminuer le taux de rupture des contrats d'apprentissage.

Durée idéale 6 semaines (30 jours), exemple type des modules à y intégrer

- Modules elearning (corporate entreprise et CFA) : 2 jours
- Test de Positionnement (elearning) : 2 jours
- Journées info CFA + entreprise : 2 jours
- Référentiel cursus cible
- Règlement intérieur CFA
- Environnement entreprise métier cible / sécurité
- Programme de révision sur base positionnement : 12 jours
- Présentation corporate (par salarié et/ou alternant) : 1 jour
- Alternance / Tutorat
- Gestion du Contrat de travail
- Perspectives professionnelles
- Immersion entreprise (sous tutorat) : 6 jours
- Test habileté
- Mise en situation / observation
- Formation secourisme : 2 jours
- Evaluation finale (visio) : 3 jours
- Tests vs positionnement
- Présentation du rapport/soutenance
- Coordination pédagogique (avis tutorat)

Exemple d'options fonction des besoins de l'entreprise

- Permis de conduire
- Formation 1^{er} secours en équipe
- Formation Hygiène
- Formation risques amiante
- Formation risques électriques
- Simulateur de conduite
- Utilisation moyens informatiques
- Projet voltaire (orthographe)
- Immersion centre d'appel /prise de rv

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



DREETS (EXEMPLE)

- 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 : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> 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.

En pratique : les OPCO sont engagés dans des procédures dématérialisées. Ils proposent ainsi des outils aux entreprises pour leur permettre de transmettre leur demande de prise en charge et toutes les pièces nécessaires, à l'OPCO dont elles relèvent.

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.

** Un modèle de convention tripartite a été définie par arrêté ministériel en date du 14 septembre 2020 (lien à venir)

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



→ Vadémécum CFA rédigé par les OPCO sous l'égide de la DGEFP



→ Précis de l'apprentissage rédigé par la DGEFP



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** :

- Un effectif salarié supérieur à 3 ;
- 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. Cette obligation ne s'applique qu'aux CFA et non à d'éventuels sous-traitants.*



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, ...).



FAQ de France de compétences sur la procédure de remontée des comptes analytiques OF | CFA

EN CLIQUANT ICI



* 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.

FICHER ENQUÊTE DE FRANCE COMPÉTENCES

 	
Version du 15 janvier 2021	
OFA/OG n° XXX (référence interne à France compétences)	
Identification de la structure juridique	Réponse
Raison sociale de l'entité juridique correspondant à l'OFA ou support du ou des CFA (OG) qui assume la remontée des données à France compétences*	
Adresse de l'établissement principal (siège social)*	
Coordonnées du représentant légal*	
Coordonnées de la personne référente pour la remontée comptable à France* SIRET*	
Numéro de Déclaration d'Activité	
Le cas échéant, code UAI de l'organisme mère (OFA ou OG de CFA)	
Forme juridique (association, société commerciale, autre structure privé, consulaire ou structure public)*	
Nombre de certifications préparées en apprentissage en 2020 au total par l'OFA ou l'OG (tout site/établissement confondu) pour lesquelles une demande de prise en charge est faite par l'OFA/l'OG ou un par un établissement/CFA lui appartenant	
Sur combien d'établissements différents, y compris le siège social de l'OFA ou de l'OG CFA, appartenant à l'organisme de formation par apprentissage ou à l'organisme support du ou des CFA, et disposant d'un N° Siret et d'un code UAI, se sont déroulées des formations en apprentissage, hors cas de sous traitance.	

Notice d'information



Charges	Total en €	Certification 3			
		Attestation 1	Attestation 2	Attestation 3	Total*
Pédagogie : conception, réalisation, évaluation, qualité*					
o charges internes au CFA (y compris prestation externe)*					
o charges de sous-traitance (au sens de la délégation de l'action de formation)*					
Accompagnement : social, transition professionnelle, handicap, mobilité...*					
o charges internes au CFA (y compris prestation externe)*					
o charges de sous-traitance (au sens de la délégation de l'action de formation)*					
Structure et fonctions supports : dépenses non rattachables à la pédagogie ou à l'accompagnement*					
o charges internes au CFA (y compris prestation externe)*					
o charges de sous-traitance (au sens de la délégation de l'action de formation)*					
Communication non rattachable à la pédagogie et à l'accompagnement*					
o charges internes au CFA (y compris prestation externe)*					
o charges de sous-traitance (au sens de la délégation de l'action de formation)*					
Frais annexes à la formation*					
o Hébergement*					
o Restauration*					
o Autres*					
Déductions aux amortissements*					
o investissements pédagogique <= à 3 ans**					
o investissements pédagogique > à 3 ans**					
o Autres investissements <= à 3 ans**					
o Autres investissements > à 3 ans**					
Autres charges incorporables (si montant > 0, préciser la nature des produits en question dans la notice)*					
Total des charges incorporables**	éq# à A4+A3+A2+A1(A3)+A2+A1 et aussi éq# à G20+L20+Q20				
Charges non incorporables*					
o charges financières (au sens du compte 66 du PCG)*					
o charges exceptionnelles (au sens du compte 67 du PCG)*					
o Autres charges (si montant > 0, préciser la nature des charges en question dans la notice)*					
TOTAL DES CHARGES**	éq# à S20+S29 et aussi éq# à la cellule S15 de l'annexé PCG				

FICHER ENQUÊTE DE FRANCE COMPÉTENCES

CALENDRIER DES REMONTÉES DE LA COMPTABILITÉ ANALYTIQUE DE L'ANNÉE N

- **4 avril 2022** : ouverture de la plateforme Karoussel (inscription pour un nouvel organisme et mise à jour des comptes utilisateurs pour les organismes qui disposent déjà d'un compte sur la plateforme) ;
- **2 mai 2022** : mise à disposition du formulaire apprentissage sur la plateforme Karoussel. Les organismes pourront le télécharger, le compléter et le déposer.
- **22 juillet 2022** : date limite de dépôt par l'organisme du formulaire d'enquête complété sur la plateforme Karoussel.
- **Entre septembre et décembre 2022** : France compétences effectuera une première analyse des données et les contrôles de cohérence nécessaires. Certains organismes pourront être contactés pour des précisions concernant leurs données.

DOCUMENTS ATTENDUS PAR FRANCE COMPÉTENCES

L'organisme devra rédiger **une notice explicative relative au formulaire d'enquête** de deux pages environ précisant succinctement les éventuelles particularités de l'organisme et ce qu'il a renseigné dans les différentes rubriques, ainsi que les clés de répartition utilisées.

Lorsque celles-ci sont autres que celles précisées explicitement dans l'arrêté, un court argumentaire est nécessaire. Certains montants sont à commenter dans la notice lorsque c'est précisé explicitement dans le formulaire d'enquête. Cette notice pourra être déposée par l'organisme sur la plateforme en pièce jointe du formulaire d'enquête.

Chaque formulaire d'enquête devra faire l'objet **d'une attestation** de l'expert-comptable (ou du comptable public) ou du commissaire au compte validant les charges et produits affectés à l'activité d'apprentissage et les clés de répartition utilisées entre l'activité apprentissage et hors apprentissage. Cette attestation est à conserver par l'organisme, qui pourra toutefois la déposer en pièce jointe du formulaire lors du dépôt de l'enquête.

En tout état cas de cause, **France compétences se réserve le droit de solliciter la notice ou l'attestation à tout moment.**

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 **DREETS** 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 »



CENTRE INFO

→ Guide pour remplir le BPF



4. GESTION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

4.1 PART PRINCIPALE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE (0,59%)

L'entreprise qui crée un CFA peut déduire une partie de la part principale de la taxe d'apprentissage, **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.**



Voir annexes 10



QUEL PLAFOND DE DÉPENSES ?

Le cumul des déductions **est plafonné à 10% du montant de la part principale, soit 0,059% des revenus d'activité** 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 DREETS, **il est vivement recommandé de questionner les services de la DGEFP en cas de doute sur la déductibilité des dépenses.**

QUAND ?

Les dépenses d'investissement réalisées dans le cadre d'un CFA interne, déductibles, **dans la limite de 10%, de la part principale de la taxe d'apprentissage**, doivent être effectivement payées au cours de l'année précédant la déduction et ne peuvent donner lieu ni à report, ni à restitution. En outre, la déduction ne peut excéder le montant de la part principale due au titre de l'année où la déduction est déclarée (*Décret n° 2021-1917 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement et à la répartition des contributions des employeurs dédiées au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage*).

4.2 SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE (0,09%) OU 13%

Pour satisfaire aux dispositions du II de l'Article L. 6241-2 du Code du travail, les employeurs imputent sur le solde de la taxe d'apprentissage :

- Les dépenses réellement exposées permettant de financer 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 et des éléments de doctrine

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



- Analyses ORCOM et LITTLER FRANCE sur le périmètre de déductibilité des dépenses



- Modèle de convention de soutien financier au développement du CFA





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.

L'exemple de « THE GOOD PLACE »

Nous avons une expérience de plus de 20 ans dans les métiers du welcome office et nous sommes dans un secteur où le recrutement est tendu depuis plusieurs années.

La formation de nos salariés est un problème récurrent depuis longtemps puisque sur le marché il n'existe pas vraiment une formation couvrant la réalité de nos attentes en terme de contenu et d'expérience réelle avec le client .

Avec la loi de septembre 2018 nous avons réfléchi à mettre en place un CFA d'entreprise qui nous permettrait de maîtriser du début à la fin le recrutement la formation et bien sur son contenu. Nous avons pu élaborer un programme qui colle à la réalité de notre marché en transmettant notre culture d'entreprise qu'on ne pouvait continuer à diluer dans des programmes bien trop éloigné de notre quotidien. Le soutien de la FIPA a été décisif dans notre démarche et nous avons pu ouvrir notre CFA en septembre 2020 après 4 mois de travail dense et intense pour accueillir notre première session en novembre 2020. Depuis lors notre expérience s'enrichit (plus de 100 jeunes accueillis) et nous transmettons avec gourmandise notre culture auprès de jeunes apprenants.

Le CFA d'entreprise nous permet de résoudre une équation essentielle pour notre avenir : le recrutement puis la formation et son contenu.

Nous envisageons en 2022 et 2023 de déposer nos propres titres professionnels auprès de France Compétences afin de développer notre process de manière plus efficiente en étant accompagné par le FIPA.



FRANCK SITBON
PRÉSIDENT FONDATEUR
THE « GOOD PLACE »

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 la part principale 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. Certains organismes privés sont spécialisés dans cet appui ; l'écriture d'une certification comportant un formalisme particulier, il est recommandé de se faire accompagner.

■ **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** :

CLARIFICATION DE LA DÉFINITION D'UNE CERTIFICATION

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.

RATIONALISATION DE LA PROCÉDURE

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

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.**

La tendance est à la diminution du nombre de certifications enregistrées, en particulier celles enregistrées au répertoire spécifique (RS).

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

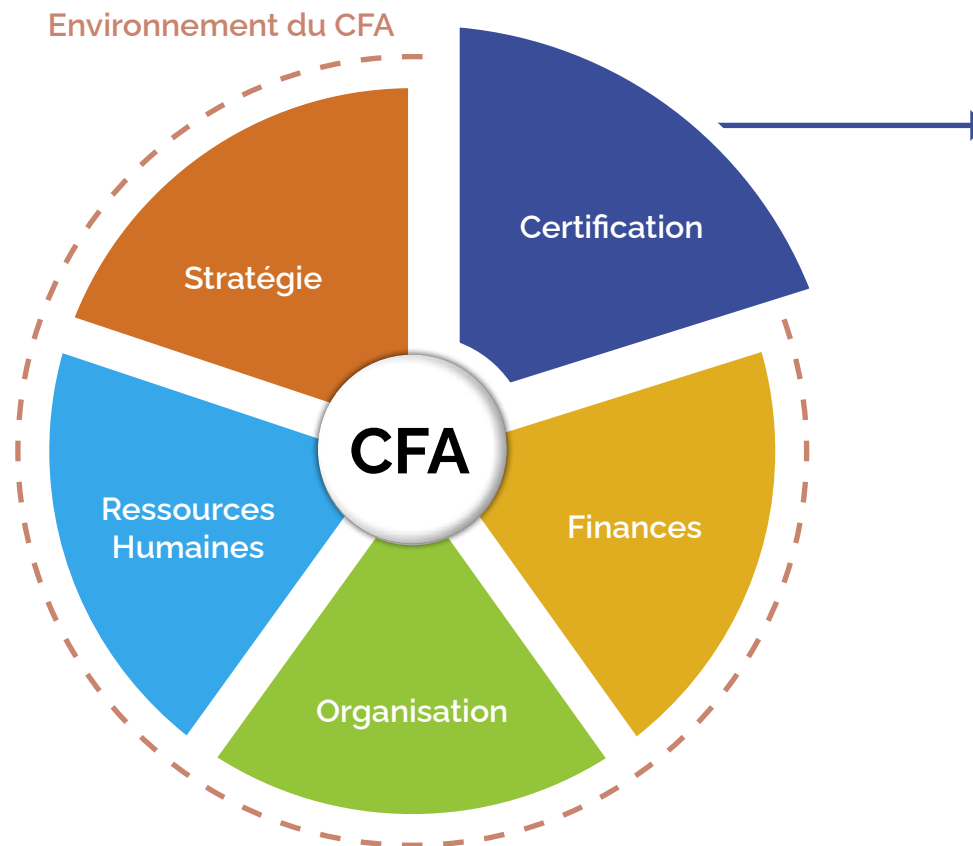
www.francecompetences.fr

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.



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)

Rappel : Les CFA dispensant une action de formation par apprentissage pour la première fois bénéficient d'un délai de 6 mois, à compter de la signature de la première convention de formation par apprentissage (ou du premier contrat d'apprentissage pour les CFA internes) pour obtenir la certification Qualiopi.



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
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le projet de certification correspond-t-il à une offre de formation existante ? → Si une certification similaire existe : <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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 ? - ... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'offre existante correspond-elle aux besoins actuels : <ul style="list-style-type: none"> → Des branches, des entreprises ? → Des territoires concernés ? → Des individus ? ▪ Sembler-t-elle pertinente ? ▪ Correspond-elle aux : <ul style="list-style-type: none"> → 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, ...) ? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 ? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 : 15 mois, 500 heures de formation
- Certification professionnelle délivrée : « Chargé(e) de recrutement » (niveau 6)
- Rythme de l'alternance : 1 semaine de formation, 3 semaines en entreprise

Fort de cette expérience de l'apprentissage, le CFA du Groupe Adecco a souhaité élargir son offre à tous les métiers pénuriques quels que soient les bassins d'emploi, avec la mise en place du CFA « MultiActivités ».

Le CFA « Multi-Activités » propose désormais aux entreprises, aux universités d'entreprise et aux organismes de formation de porter leur activité apprentissage pour leur permettre de recruter et former les jeunes talents indispensables au développement de leurs activités.



THE ADECCO GROUP

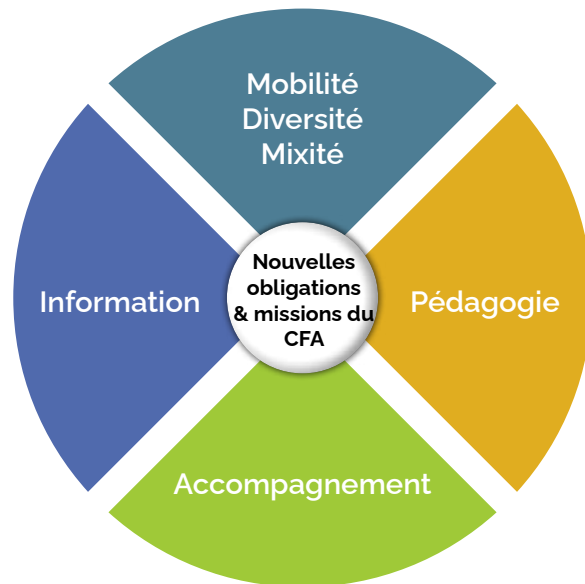
HÉLÈNE FOURRIER
DIRECTRICE DU CFA
« RECRUTER AUTREMENT »

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							OPCO
Contrat de professionnalisation							
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 le 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.

Nota : la DGESCO (Direction générale de l'enseignement scolaire) a semble t'il, autorisée le recours à la FESF dans la mise en œuvre des enseignements théoriques devant être assurés par le CFA, pour les diplômés de l'éducation nationale relevant du secondaire, et sous réserve de respecter les conditions légales de la FESF prévues par le Code du travail. Elle a publié un Vademecum, en date de mars 2022 qui en précise les contours.

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.

L'AFEST telle qu'elle est définie par les dispositions du Code du travail n'est pas applicable dans le cadre de l'apprentissage car ce dispositif comporte par nature des périodes de formation pratiques en entreprise.

De fait, la mise en place de séquences d'AFEST en substitution des temps de formation théorique en CFA seraient susceptibles d'être requalifiées en périodes de formation pratique avec toutes les conséquences induites.

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



→ Pour aller plus loin : Répertoire national des certifications professionnelles



2. LA DIGITALISATION ET L'APPRENTISSAGE

2.1 CONDITIONS DE RECOURS À LA FOAD EN APPRENTISSAGE

ELÉMENTS DE DÉFINITION

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. »

Ces trois conditions cumulatives relatives à la FOAD sont applicables dans le cadre de l'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.** (...) »

Le CFA doit assurer le suivi, l'accompagnement des apprentis quand la formation est assurée en tout ou partie à distance (11^e mission légale du CFA, article L.6231-2 du code du travail).

Les conventions de formation par apprentissage peuvent utilement comporter les mentions relatives aux conditions de réalisation d'une action de FOAD (cf. ci-contre), ce qui permet au demeurant de démontrer que le CFA assure le suivi et l'accompagnement de ses apprentis.

En pratique, l'OPCO et/ou les agents de l'Etat dans le cadre d'un contrôle vérifient la réalité des séquences de FOAD à l'appui des éléments probants relatifs aux 3 conditions réglementaires précitées.

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

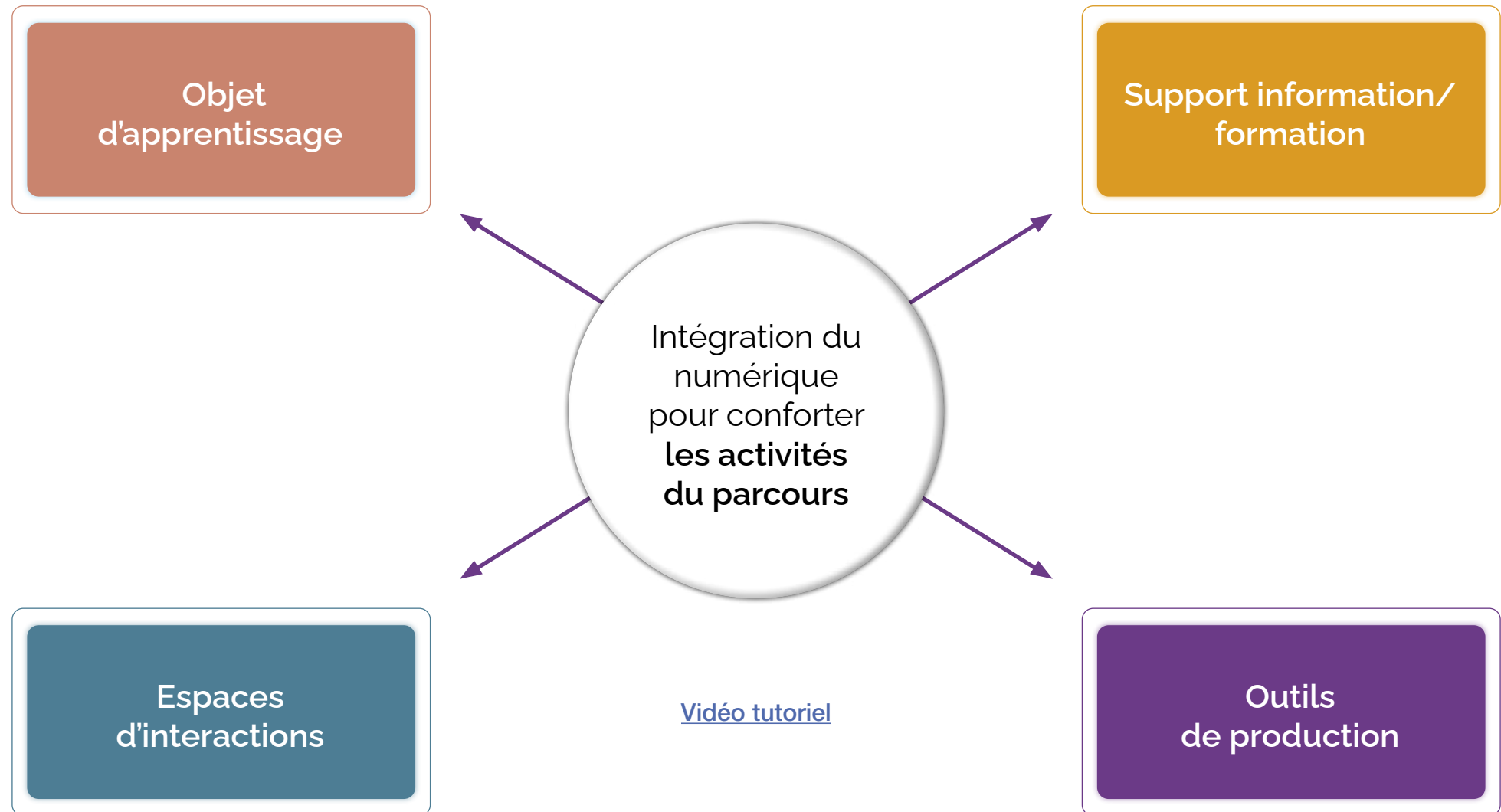
- L'individualisation de la formation en tout ou partie à distance convient aux apprenants motivés et ayant quelques prérequis avec les technologies
- Un suivi du travail doit être organisé et animé
- Une communauté peut être créée et s'avérer être une aide
- L'attractivité de l'organisation distancielle 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(protocole individualisé de formation) 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
 - **Séquencé 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 diplôme 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**

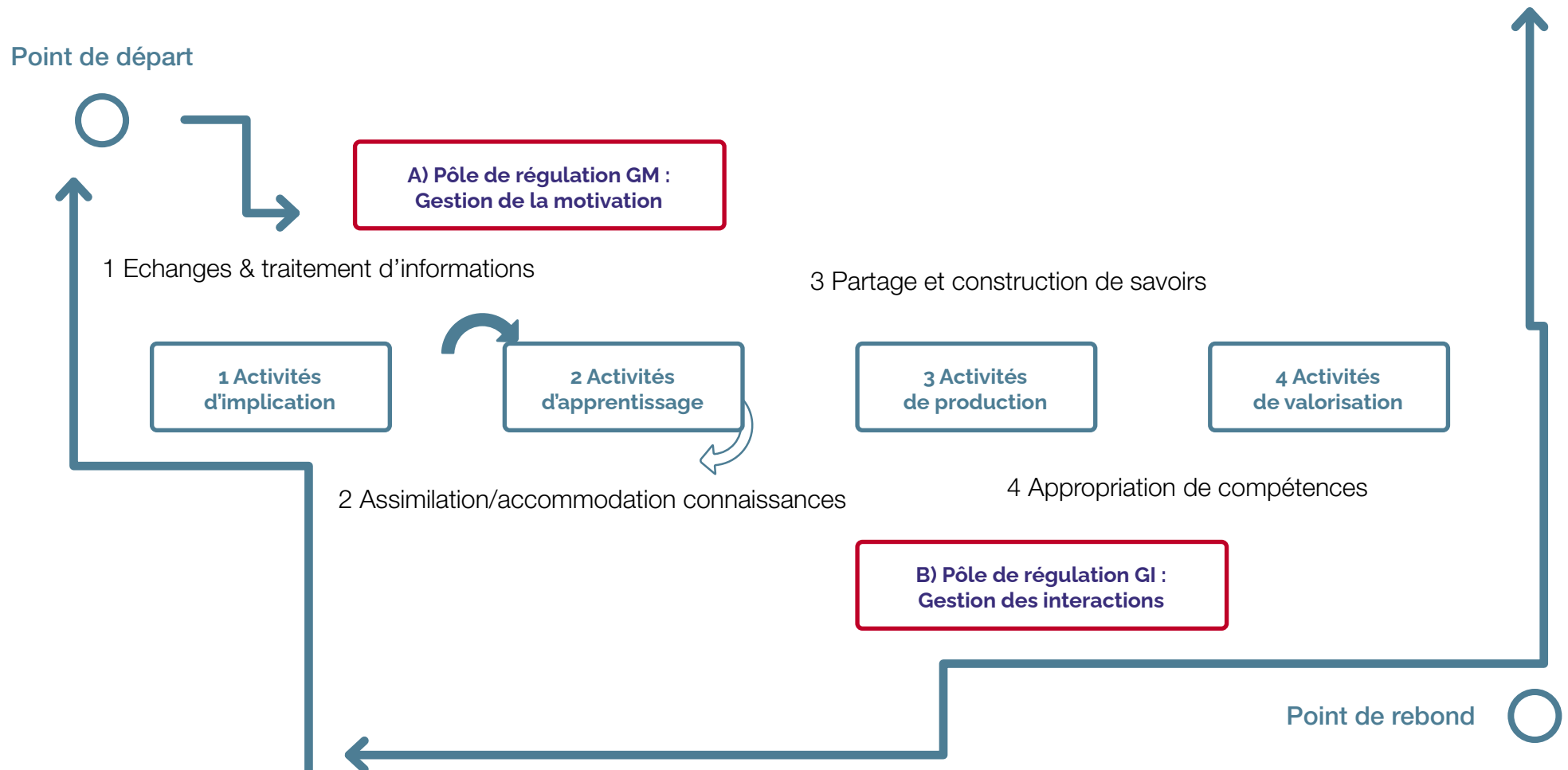
A titre d'illustration :

*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

« 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.

Nota : Le FFFOD (Forum des acteurs de la formation digitale) est une association de référence dans l'écosystème de la formation professionnelle qui est reconnue pour son expertise sur la transformation digitale des structures de formation et l'hybridation de la formation. Elle regroupe aujourd'hui plus de 200 structures (prestataires de formation, OPCO, entreprises, conseil, éditeurs de logiciels, Institutionnels ...) impliquées dans le développement du numérique au service de la formation et plus largement de l'innovation.

Chaque année, le FFFOD édite des guides pratiques pour accompagner les acteurs dans leur professionnalisation : les outils avec un comparatif des LMS, le cadre réglementaire, la qualité, l'ingénierie pédagogique digitale et les coûts associés ... En 2022, un travail plus spécifique a été lancé sur les questions liées à la digitalisation des CFA. L'apprentissage / l'alternance a beaucoup à gagner avec la multimodalité au regard des perspectives pédagogiques offertes et d'un cadre juridique plus ouvert. En outre, l'engouement de l'approche multimodale en formation depuis la crise sanitaire fait émerger un ensemble de questions nouvelles sur la responsabilité juridique et pédagogique du CFA, les conditions de réussite d'une transformation digitale des structures, la professionnalisation des équipes ou encore le modèle économique. Ce groupe de travail qui réunit une vingtaine de structures de formation par apprentissage a pour objectif d'identifier les principaux enjeux et difficultés auxquels sont confrontés les CFA et d'apporter des repères et réponses opérationnelles afin de faciliter leur hybridation.

Leurs travaux seront publiés à la rentrée 2022 et téléchargeables sur le site du FFFOD en libre accès.

www.fffod.fr



Réalisé par Jean VANDERSPELDEN, Consultant ITG

L'exemple d'ORANGE

Le Groupe Orange est depuis longtemps fortement engagé dans une politique d'alternance conséquente : environ 4000 alternants présents chaque année et une collaboration avec plus de 450 CFA.

La Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » incitant les entreprises à créer leur propre CFA, nous avons travaillé dès 2019 sur un projet visant le développement de compétences nouvelles ou sur des métiers en tension 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 ».

En conséquence, le CFA Orange, inauguré à l'automne 2020, a lancé plusieurs parcours en apprentissage dans les domaines suivants : cybersécurité, cloud, data, ia et technicien service client.

Un parcours de techniciens réseau IP a été lancé en 2022 dans le cadre d'événements sportifs mondiaux de premier ordre et un parcours de data scientist va être lancé à la rentrée 2023.

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.

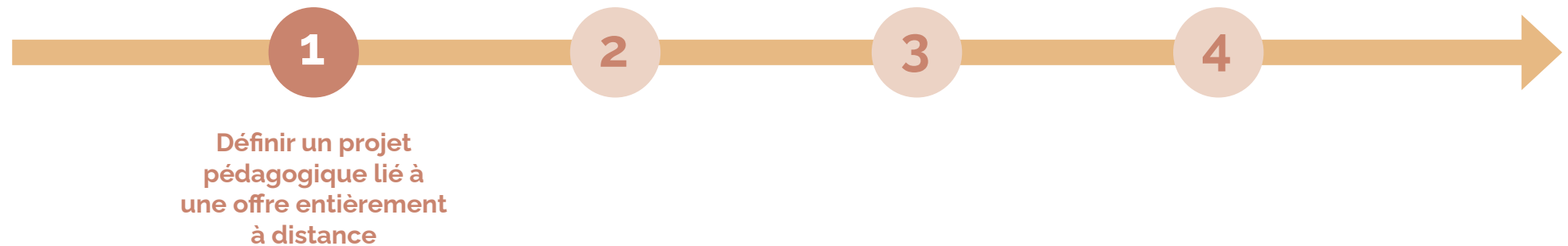
L'objectif est également d'apporter de l'innovation dans les modalités pédagogiques par rapport au modèle classique de l'apprentissage en favorisant fortement le digital ainsi que les parcours distanciels dispensés dans la mesure du possible, en poste au sein de l'entreprise. Ainsi chaque apprenti est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



CHRISTOPHE CHOLLET
DIRECTEUR ADJOINT CFA ORANGE

2.4 CRÉER UNE OFFRE DISTANCIELLE



- **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



Choisir & mobiliser les outils de type LMS & les ressources associées

- 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 « apprenant-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



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



Respecter les cadres réglementaires liés au 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 pour raison d'être un acteur clé de la transition énergétique. L'emploi des jeunes via l'alternance est en ligne avec cette ambition, qui a amené Engie à lancer en 2020 son propre CFA. Ce dernier est un véritable process d'accompagnement pour des jeunes en apprentissage des métiers techniques, indispensables à la mise en œuvre de la transition énergétique.

Le développement de l'employabilité des jeunes fait partie des enjeux stratégiques en matière d'emploi pour ENGIE. D'ailleurs, le Groupe s'est fixé un taux d'alternance de 10% de ses effectifs en France, et a pour ambition de recruter 50% des alternant(e)s, à l'issue de leur formation.

Au travers de ce CFA, ENGIE se donne les moyens d'adapter les contenus des formations au plus près de ses besoins opérationnels. On contribue par ailleurs à la digitalisation des formations de ces métiers techniques en proposant notamment des modules 100% digitaux autour de thèmes prioritaires et contextualisés à nos enjeux : la santé et la sécurité, l'éthique, la stratégie du Groupe et la relation client.

Notre but est de préparer notre avenir et d'aider les jeunes à acquérir un véritable savoir-faire en préparant des diplômes tels que :

- Bac Pro MEE (Maintenance et efficacité énergétique, anciennement TMSEC),
- Bac Pro MSPC (Maintenance des systèmes de production connectés, anciennement MEI),
- BTS MS (Maintenance des systèmes, option énergétique et fluide),
- BTS FED (Fluides énergie domotique, option froid et conditionnement d'air),
- BTS électrotechnique,

- Bac Pro MELEC (Métiers de l'électricité),
- Licence SPI (Sciences pour l'ingénieur) option énergie et développement durable.

Par son CFA ENGIE favorise l'accès des jeunes à des métiers d'avenir. C'est un véritable témoignage de notre engagement vis-à-vis de la jeunesse, car au-delà d'un diplôme c'est un engagement pour aider les jeunes à grandir professionnellement, à progresser !



SÉVERINE LE MIERE
DIRECTRICE DE L'ACADÉMIE
DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
CFA ENGIE



LA DÉMARCHE QUALITÉ

1. QUELLES OBLIGATIONS POUR LE CFA D'ENTREPRISE

Depuis le 1^{er} janvier 2002, 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) ont l'obligation de certification Qualité « Qualiopi ».

Rappel : Les CFA dispensant une action de formation par apprentissage pour la première fois bénéficient d'un délai de 6 mois, à compter de la signature de la première convention de formation par apprentissage (ou du premier contrat d'apprentissage pour les CFA internes) pour obtenir la certification Qualiopi.

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.

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.



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

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**



→ Accès au **décret n°2021-1851 du 28 décembre 2021 et arrêté du 30 décembre 2021**





ANNEXES

- ANNEXE 1** **Tableau comparatif des principaux statuts juridiques d'un CFA d'entreprise**
- ANNEXE 2** **Attestation de reconnaissance d'un CFA d'entreprise**
- ANNEXE 3** **Convention de formation CFA | Entreprise**
- ANNEXE 4** **Exemple de statut d'un organisme de formation constitué en SASU**
- ANNEXE 5** **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** **Mémorandum sur les dépenses déductibles de la taxe d'apprentissage en présence d'un CFA d'entreprise (Cabinet FROMONT BRIENS)**
- ANNEXE 12** **Modèle de convention de soutien au développement du CFA**
- ANNEXE 13** **Etablissements habilités à percevoir le solde du 13% (hors CFA)**
- ANNEXE 14** **Comment se construit une certification professionnelle ?**
- ANNEXE 15** **Identité de marque à la certification professionnelle**
- ANNEXE 16** **Certification commune relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur**

ANNEXE 1 - 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 prévue 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 2 - ATTESTATION DE RECONNAISSANCE D'UN CFA D'ENTREPRISE

SUR PAPIER A EN-TETE DU CFA

ATTESTATION DE RECONNAISSANCE D'UN CFA D'ENTREPRISE

établie conformément aux dispositions de l'article D. 6241-30 du Code du travail

Monsieur/Madame XXXX, agissant en qualité de représentant du CFA (à compléter), atteste que ce dernier constitue un CFA d'entreprise au sens de l'article D. 6241-30 du Code du travail.

A cet égard, le CFA (à compléter) est un centre de formation d'apprentis qui remplit la condition suivante :

- Est interne à l'entreprise ;
- Dont l'entreprise détient plus de la moitié du capital au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce ou plus de la moitié des voix au sein de l'organe de gouvernance du centre de formation d'apprentis ;
- Est constitué par un groupe au sens du deuxième alinéa de l'article L. 1233-4 ;
- Est constitué par plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires.

En conséquence de quoi, le CFA (à compléter) constitue un « centre de formation d'apprentis d'entreprise », au sens de l'article D. 6241-30 Code du travail.


Pour faire valoir ce que de droit.

Fait à (lieu),
Le

Signature

ANNEXE 3 - 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.

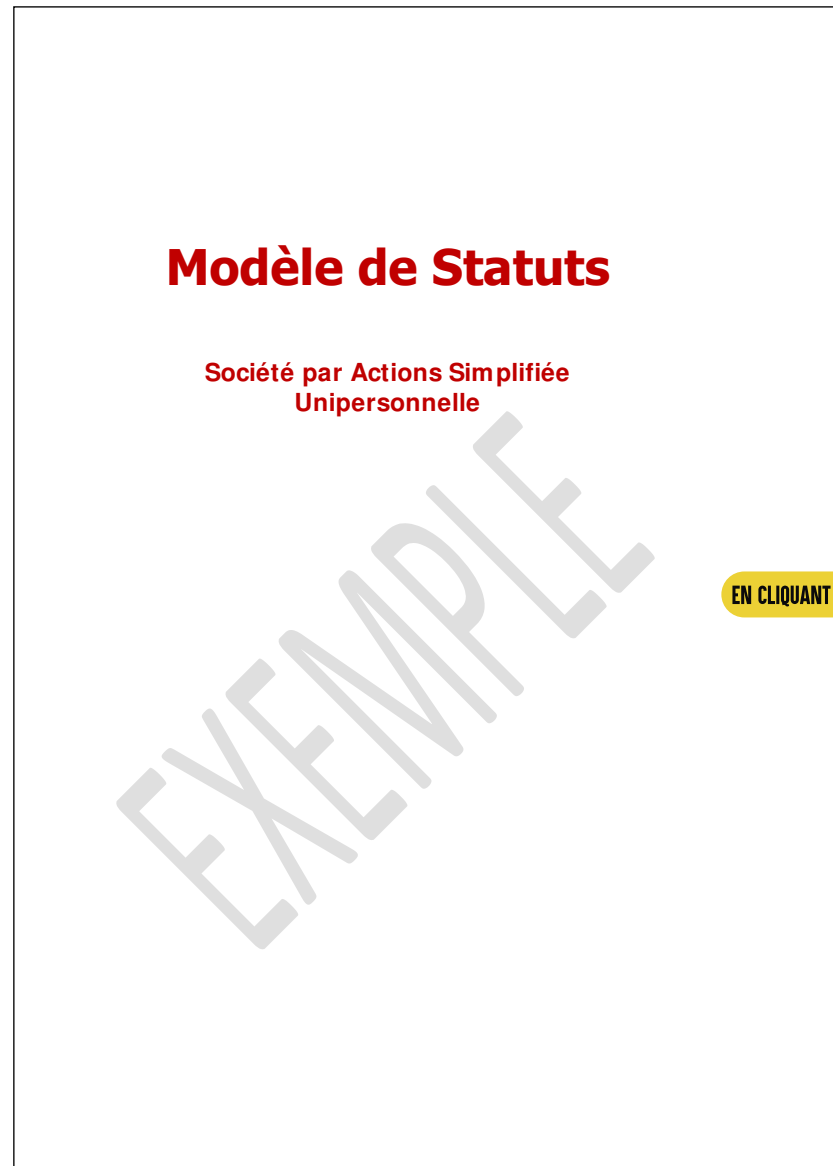
- Intitulé et objectif de l'action : Préparer à l'obtention du diplôme ou du titre *[préciser son intitulé + code RNCP]*
- Contenu de l'action : *[à compléter ou se référer aux référentiels du diplôme / titre concerné]*
- Durée de l'action de formation : *[dates de la formation - nombre d'heures]*
- 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

EN CLIQUANT ICI 

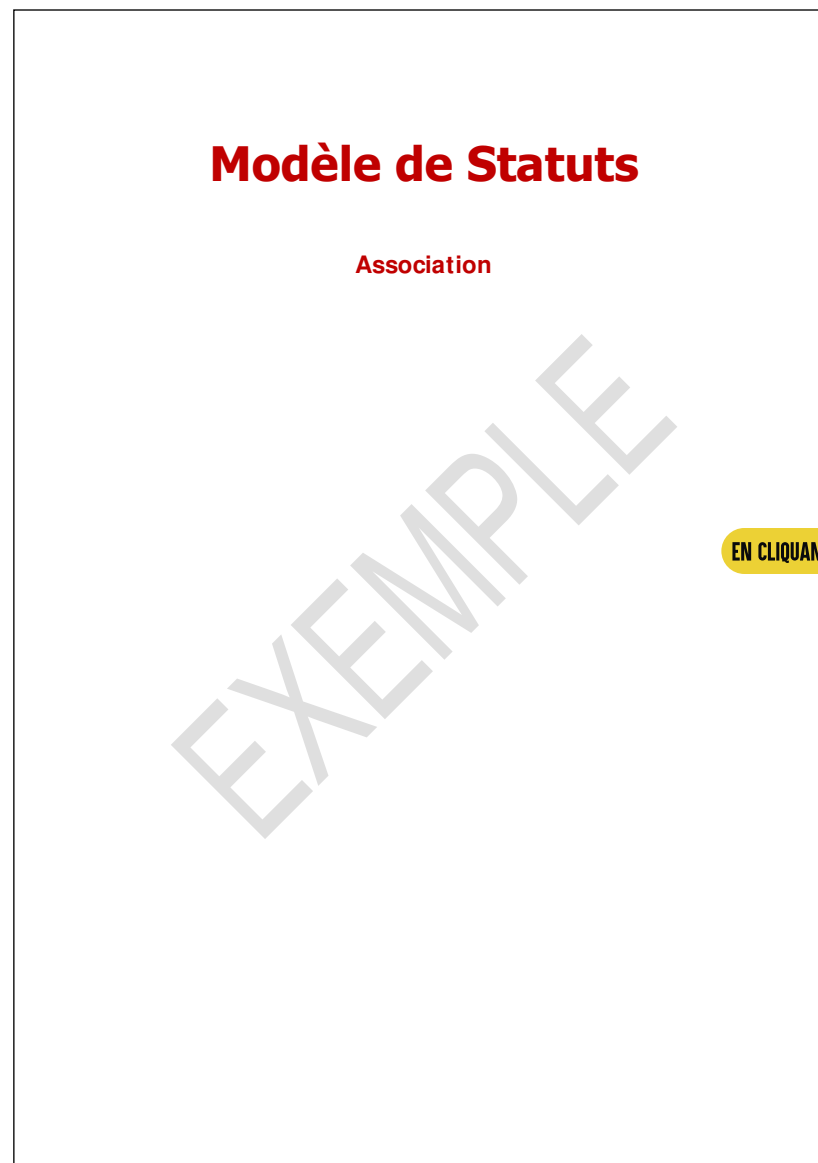
ANNEXE 4 - MODÈLE DE STATUT D' UN ORGANISME DE FORMATION (EXEMPLE SASU)


Modèle de Statuts :
Société par Actions
Simplifiée Unipersonnelle



ANNEXE 5 – MODÈLE DE STATUT D' UN ORGANISME DE FORMATION (EXEMPLE ASSOCIATION)

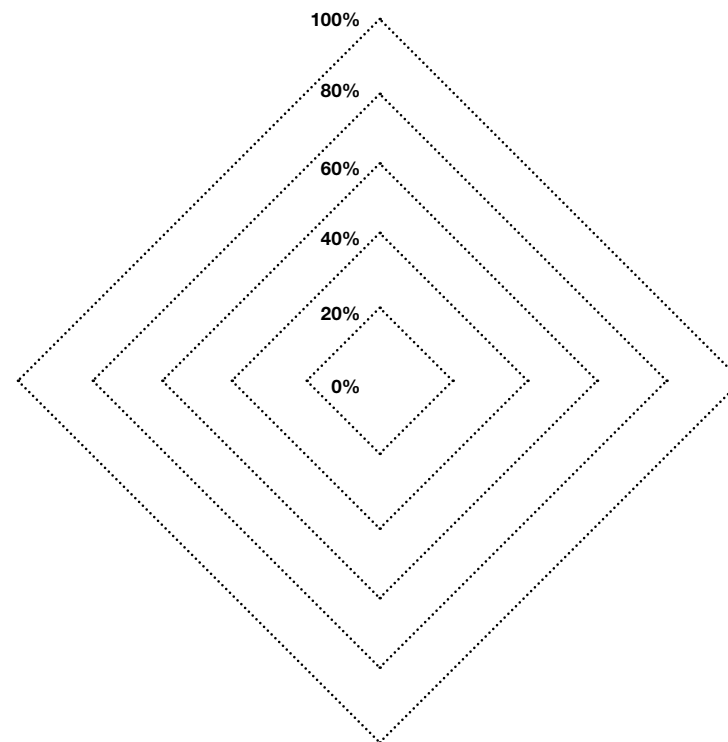
Modèle de Statuts :
Association



EN CLIQUANT ICI 

ANNEXE 6 - SCORING « CRÉATION DE CFA »

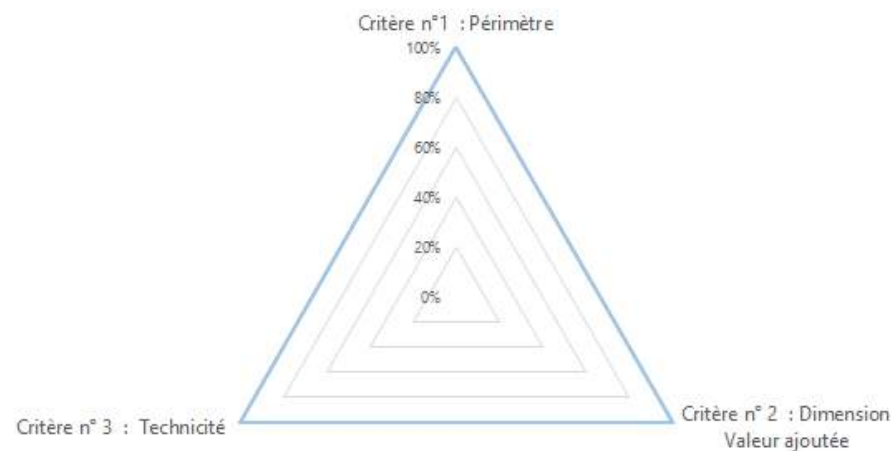
Scoring - Création d'un CFA d'entreprise						
Critères	Indicateurs	Pas d'intérêt	Intérêt modéré	Intérêt important	Intérêt stratégique	Observations Justifications
		0	1	2	3	
Critère n°1 : Dimension stratégique	1.1	L'apprentissage est identifié comme un enjeu majeur dans la politique emploi de l'entreprise				
	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 apparaît 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'inscrire 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, ...				



EN CLIQUANT ICI 

ANNEXE 7 - SCORING « INTERNALISATION VS EXTERNALISATION »

Scoring - Opportunité d'externaliser la formation						
Critères	Indicateurs	Non	Partiellement	Oui	Observations Justifications	Note critère
		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.

EN CLIQUANT ICI 

1/3

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 SALARIES ET DES PARTICULIERS				
ENTREPRISES				
ETAT COLLECTIVITÉS LOCALES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS				
ENTREPRISES via OPCO, Via Transition Pro, Via 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

Convention	Montant initial	Suivi exécution		
		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 :

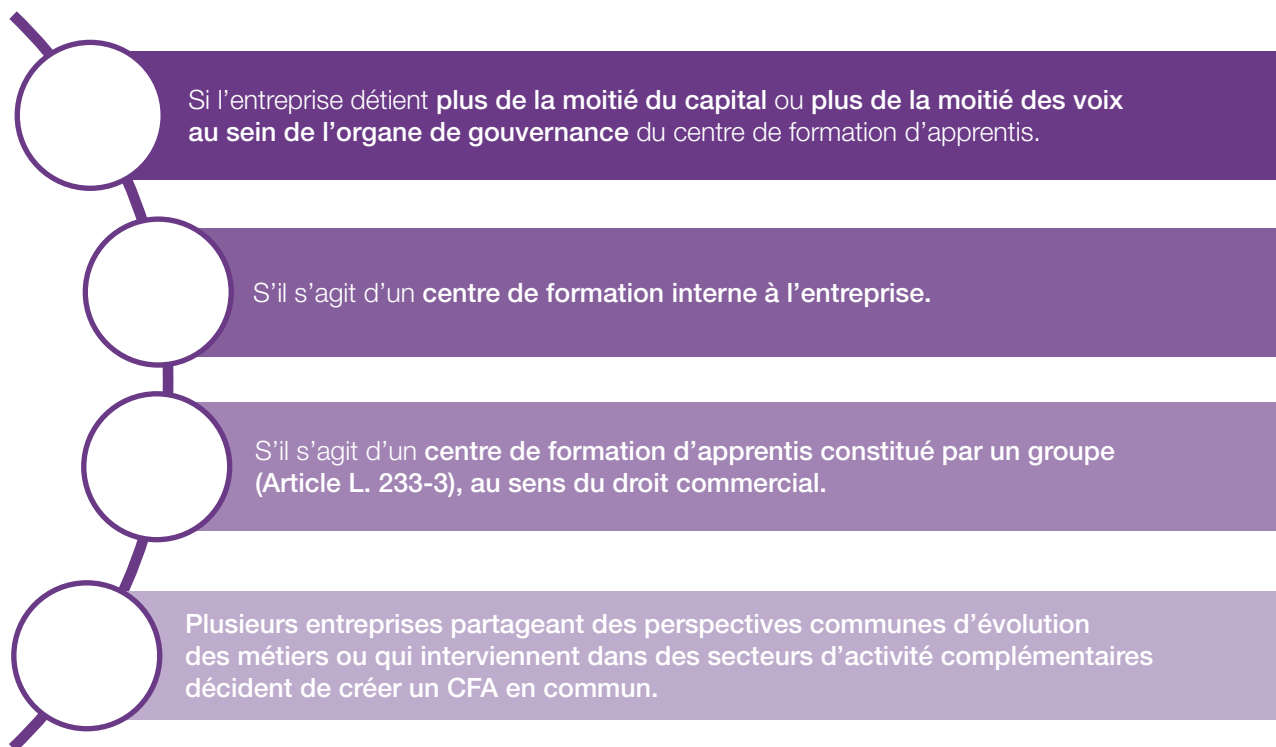
- « Prestations de formation » :
 - Conventions de formation (ressources publiques affectées)
 - Prestations de formation en co-traitance
 - Prestations de formation en sous-traitance
 - Autres
- « Autre production vendue (biens et services) »

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 PART PRINCIPALE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE 0,59% - 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 de la part principale 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% DE LA PART PRINCIPALE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE 0,59% - 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 de la part principale de la leur taxe d'apprentissage (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, ...), cintreuse, 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 de la part principale de leur taxe d'apprentissage (plafond 10%) vis-à-vis de leur CFA.

ANNEXE 11 - UTILISATION DES 10% DE LA PART PRINCIPALE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE 0,59% 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 de la part principale 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 de la part principale 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 la part principale 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 - MÉMORANDUM SUR LES DÉPENSES DÉDUCTIBLES DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE EN PRÉSENCE D'UN CFA D'ENTREPRISE

Littler

Dépenses déductibles de la taxe d'apprentissage en présence d'un CFA d'entreprise

de **Sabrina DOUGADOS**, avocat associé et Foucauld du PRADEL, avocat

À : **Yann BOUVIER**, chargé de mission « FIPA »

Le : 5 janvier 2023

La FIPA s'interroge sur l'interprétation du 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*, et plus particulièrement sur la nature des dépenses d'investissement des CFA d'entreprise pouvant être déduites de la part collectée de la taxe d'apprentissage.

Pour permettre la déduction de telles dépenses, le décret définit également les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent créer un « CFA d'entreprise »¹ qui ne font pas l'objet de la présente analyse.

Sommaire

1. I. Corpus juridique relatif au financement des dépenses d'investissement d'un CFA.....	2
II. Nature des dépenses déductibles.....	3
1. Catégories de dépenses exclues.....	3
a. Les dépenses de fonctionnement.....	3
b. Les dépenses d'investissement « non pédagogiques ».....	5
2. Catégories de dépenses incluses.....	5

Littler France • 156 Bd Haussmann, 75008 Paris - France • Toque N°R163 • Société d'Exercice Libéral à Responsabilité Limitée
SIRET 92179204000013 • TVA Intracommunautaire FR28921792040 • RCS Paris D 921 792 040
Tel. +33 (0)1 73 14 96 30 • contact@littler.fr

1/12

ANNEXE 12 - MODÈLE DE CONVENTION DE SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DU CFA

CONVENTION DE SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT DU CFA

La société ci-après désignée « l'Entreprise », immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro, dont le siège social est situé.....,

représentée par

ci-après dénommé « l'Entreprise » d'une part,

ET

Le centre de formation d'apprentis, ci-après désignée « le CFA », sise au,

représentée par M...

ci-après dénommé « le CFA » d'autre part.

Article 1. Objet

Le CFA constitue un CFA interne à l'égard de l'Entreprise au sens des dispositions de l'article L.6241-2 du code du travail et du décret n°2019-1438 du 23 décembre 2019 relatif aux modalités de déduction de la taxe d'apprentissage.

Dans ce cadre, l'Entreprise a la faculté de déduire de la taxe d'apprentissage à laquelle elle est assujettie le montant des dépenses d'investissement relatives aux formations assurées par son CFA interne et/ou destinées à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, sous réserve que ces dépenses servent à former un ou plusieurs apprentis de l'Entreprise.

Ces déductions sont effectuées dans des conditions de mise en œuvre et sous réserve d'un plafonnement précisés par le décret n°2019-1438 susvisé.

La présente convention a pour objet de formaliser les conditions dans lesquelles le CFA procède à des acquisitions éligibles à la déductibilité précitée et refacture le coût afférent à l'Entreprise.

Article 2. Engagement du CFA

Le CFA réalise les dépenses d'investissement destinées au financement des équipements et matériels nécessaires à :

- la réalisation de la formation suivante : (à compléter)

et/ou :

ANNEXE 13 - ETABLISSEMENTS HABILITÉS À PERCEVOIR LE SOLDE DU 0,09 OU 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. Chaque région a définit des modalités d'éligibilité qui lui sont propres, dans le respect de la loi. Il est recommandé de consulter les sites des conseils régionaux.

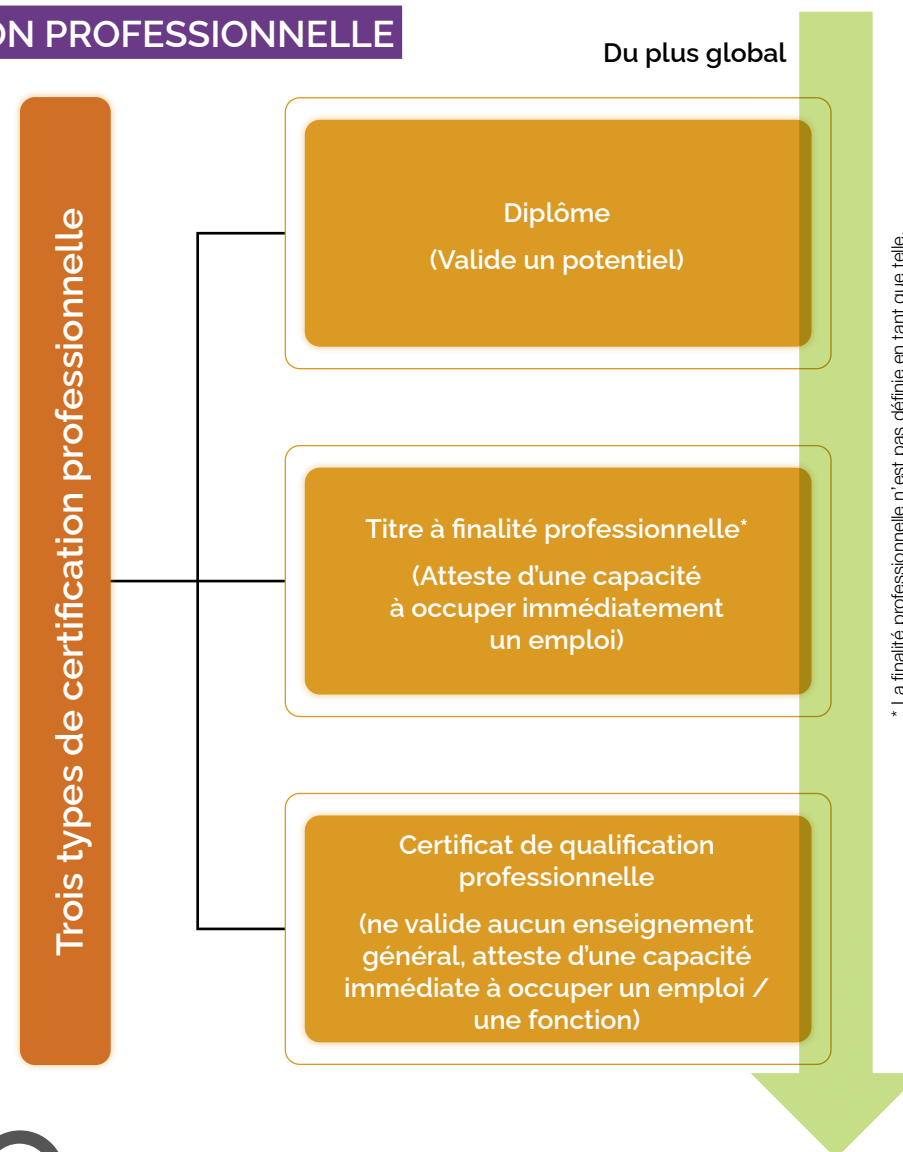
[Article R. 6241-22 du Code du travail](#)

Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.



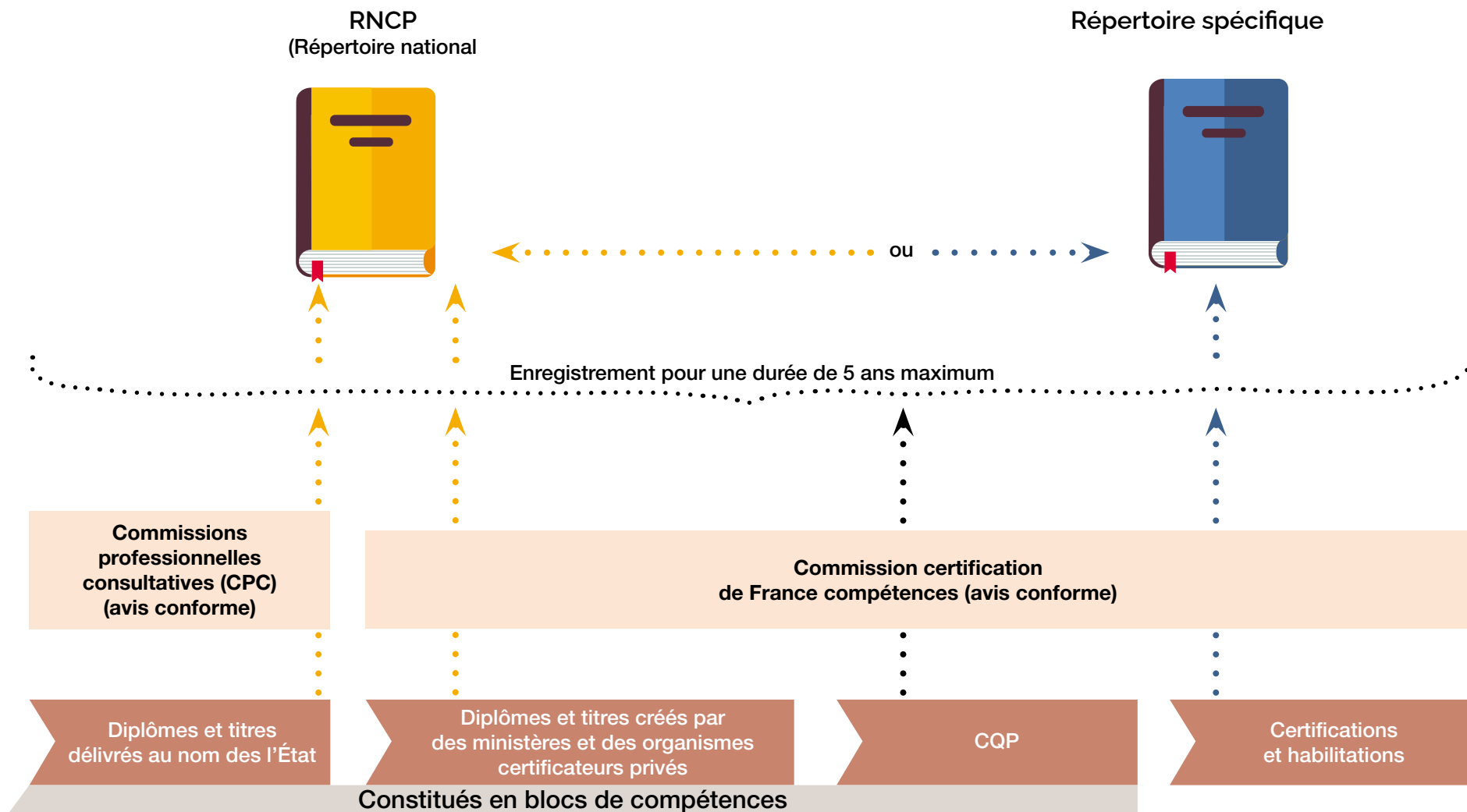
ANNEXE 14 - COMMENT SE CONSTRUIT UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

- **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



Voir le kit « Les certifications éligibles à l'apprentissage » : en.clicquot.fr

SYNTHÈSE Le système de certifications professionnelles



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](#)



- 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.)

Dossier administratif et technique à déposer selon la téléprocédure



- 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.clevoant.fr

RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE DES CERTIFICATIONS ET HABILITATIONS (RS)

Article L. 6113-6 du Code du travail :

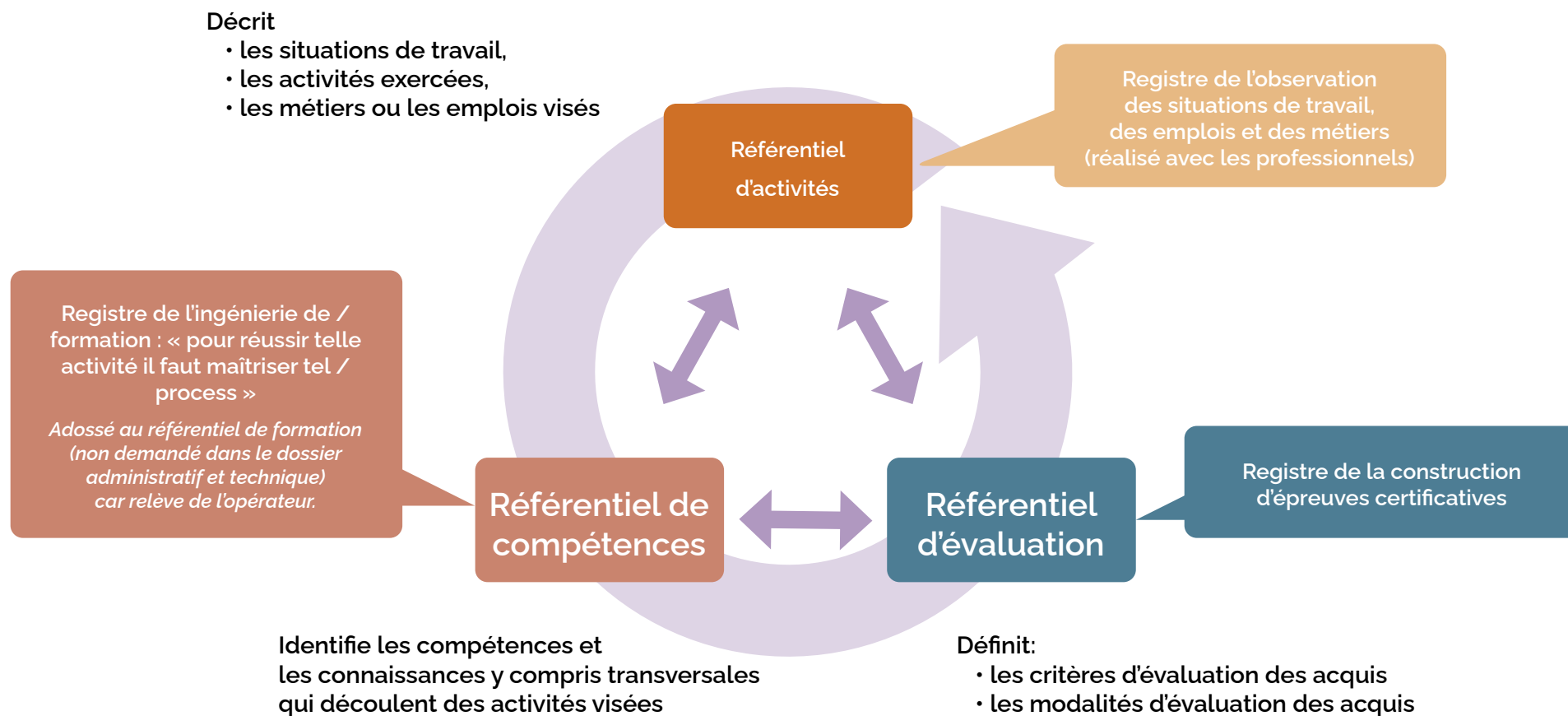
« Sont enregistrées pour une durée maximale de cinq ans, dans un **répertoire spécifique** établi par France compétences, sur demande des ministères et organismes certificateurs les ayant créées et après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, 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 : www.cifpaupard.fr

La construction d'une certification professionnelle relève d'un processus de type « projet » dans lequel 4 grandes étapes sont

	<p>1</p> <p>ANALYSE DU BESOIN EN FORMATION</p> <p>(ingénierie de formation)</p>	<p><i>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).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
		<ul style="list-style-type: none"> - 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, ...) ? 	<p>Cette analyse du besoin :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

	PRODUCTION Ingénierie pédagogique	Conception	<p><i>Étudier, concevoir, réaliser et adapter des dispositifs d'enseignement, des formations ou des cours.</i></p> <p><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></p> <p><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></p> <p><i>Elle induit un « stop ou encore » (validé ou pas).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 Finalisation	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ? 	<p>Sont fabriqués :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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)

La construction d'une certification professionnelle relève d'un processus de type « projet » dans lequel 4 grandes étapes sont

3	MISE EN ŒUVRE	<p><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></p>	
		<p>Si les deux phases précédentes sont réalisées, de nouvelles questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ? 	<p>L'OF en charge de la formation et/ou de la certification élabore le référentiel de formation (contenu pédagogique).</p>
4	PILOTAGE ET CONSOLIDATION Suivi, retour d'expérience, évaluation (ajustement)	<p><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></p>	<p>Critère 1 et critère 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • analyse d'au moins deux promotions de titulaires du projet de certification professionnelle • impact en matière d'accès et de retour à l'emploi
		<p>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.</p>	<p>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.</p>

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 ensemble 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 15 - 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 16 - 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.


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
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
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
GEPP	Gestion des emplois et des parcours professionnels
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)
QUALIOP	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



MANUELE LEMAIRE
DIRECTRICE ALTERNANCE
ET INSERTION



THE ADECCO GROUP
HÉLÈNE FOURRIER
DIRECTRICE DU CFA



MATHIEU GAVARD
RESPONSABLE FORMATION



CHRISTOPHE CHOLLET
CHEF DE PROJET CFA



SEVERINE LEMIERE
DIRECTRICE DE L'ACADÉMIE
DES MÉTIERS DE LA TRANSITION
ÉNERGÉTIQUE ET CLIMATIQUE
CFA ENGIE SKILLS & MOBILITY
DEPARTMENT



VALÉRIE DAB
DÉLÉGUÉE À L'EMPLOI ET AUX
MUTATIONS ÉCONOMIQUES
DIRECTRICE DU CFA
SAINT-GOBAIN



SALIME HASSAM
DIRECTEUR DE LA FORMATION
ET DES RESSOURCES
HUMAINES DES RESTAURANTS
SOUS ENSEIGNE MCDONALD'S



XAVIER BOUTARD
DIRECTEUR PÔLE FORMATION
& APPRENTISSAGE



SABRINA DOUGADOS
AVOCATE ASSOCIÉE



ALAIN DRUELLES
ASSOCIÉ



YANN BOUVIER
CHARGÉ DE MISSION

**LA FIPA ORGANISE CHAQUE ANNÉE EN JUIN
LE SEMINAIRE DEDIÉ AUX CFA D'ENTREPRISE**

**SOUTENIR LA FIPA :
FAIRE UNE COMMANDE À FONDATION INNOVATIONS
POUR LES APPRENTISSAGES (HELLOASSO.COM)**



FIPA

SITE SMART SIDE

4 RUE FLOREAL 75017 PARIS

WWW.FONDATION-FIPA.NET