

## B- LIBÉRALISATION ET VOLONTÉ D'UN FORT DÉVELOPPEMENT : L'ALTERNANCE AU CŒUR DE LA RÉFORME



La formation en alternance est fondée sur l'articulation de temps de formation en établissement de formation et en entreprise. Elle s'organise selon trois modalités : le contrat d'apprentissage, qui représente la voie principale d'accès, le contrat de professionnalisation et la Pro-A. Les deux premiers contrats offrent une alternative à la formation initiale classique, et elle s'inscrit bien dans la démarche de mise en œuvre de parcours de formation adaptés aux besoins des jeunes. La formation en entreprise est aussi un facilitateur de l'insertion professionnelle. Pour autant le développement de l'apprentissage en France est resté limité, sauf dans l'enseignement supérieur. Le rapport Brunet pointe notamment que l'apprentissage est moins développé en France que dans d'autres pays européens, et qu'il souffre de nombreux freins : un déficit d'image, des freins réglementaires, des freins financiers.

La loi « Avenir professionnel » entend pallier ces faiblesses. Elle consacre son chapitre III à la transformation de l'alternance. Elle rebat profondément les cartes.

## **1- UNE PROFONDE TRANSFORMATION, CENTRÉE SUR UN NOUVEAU MODÈLE DE FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE**

**La loi opère une profonde transformation de l'alternance, mais celle-ci est surtout portée par des changements majeurs du modèle de l'apprentissage. Des modifications de moindre ampleur sont apportées au contrat de professionnalisation. Un nouveau dispositif est créé pour les salariés, la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).**

### **1.1- Le constat d'une nécessaire évolution de l'apprentissage : les conclusions du rapport Brunet**

En octobre 2017, un groupe de concertation réunissant l'ensemble des acteurs de l'apprentissage a été mis en place par la ministre du Travail. Organisé conjointement avec le ministre de l'Éducation nationale et la ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, il a été présidé par Madame S. Brunet. La feuille de route de la concertation était claire : identifier des pistes d'amélioration significatives pour que l'apprentissage devienne une voie d'excellence au profit de tous les jeunes et des entreprises.

Le rapport Brunet pointe 6 éléments importants :

**1** Le moindre développement de l'apprentissage en France. « L'apprentissage est moins développé en France que chez nos voisins européens comme la Suisse, l'Allemagne, l'Autriche ou le Danemark, qui affichent de surcroît de meilleurs résultats en termes d'insertion professionnelle des jeunes ».

**2** Sa concentration sur quelques secteurs et la baisse de leurs embauches qui touche les plus faibles niveaux de qualification. « De fait, l'apprentissage reste aujourd'hui concentré autour d'un nombre limité de secteurs de notre économie (construction, hôtellerie-restauration, coiffure, etc.) et la baisse des embauches d'apprentis en niveaux IV et V de formation est à peine compensée par la croissance récente des entrées dans l'enseignement supérieur ». Le manque de dynamisme est lié aux difficultés. La France compte 412 400 apprentis fin 2016, soit 3% de moins qu'en 2013. Des facteurs conjoncturels peuvent en partie expliquer ce manque de dynamisme. Alors que la moitié des apprentis sont aujourd'hui dans les secteurs de l'artisanat, on constate sur la période récente une perte d'emplois dans les métiers traditionnels de l'apprentissage (métiers de l'industrie, coiffeurs et esthéticiens, métiers du bâtiment, etc.) ».

**3** L'importance de freins structurels. « Ces facteurs conjoncturels ne peuvent expliquer à eux seuls le manque de dynamisme de l'apprentissage en France depuis plus de 20 ans. L'existence de freins psychologiques, financiers, ou encore réglementaires au développement de l'apprentissage n'est pas contestable ».

**4** L'impact pourtant positif sur l'insertion professionnelle. « Or, l'apprentissage améliore l'insertion professionnelle des jeunes par rapport à la voie scolaire à court et moyen terme. Ce constat est tout particulièrement vrai pour les niveaux IV et V, mais vaut pour l'ensemble des niveaux de certification. Selon le CEREQ, le taux d'emploi des apprentis diplômés du baccalauréat 3 ans après leur sortie du système éducatif s'établit à près de 90% contre moins de 65% pour les diplômés de l'enseignement professionnel sous statut scolaire. Ce constat encourageant doit toutefois être observé en même temps que les taux d'accès au diplôme, systématiquement plus faibles pour les jeunes en apprentissage par rapport à la voie scolaire. Ces écarts entre taux d'accès au diplôme suivant la modalité de formation s'expliquent par l'exigence de la voie en apprentissage, l'apprenti devant démontrer des compétences scolaires similaires au jeune sous statut scolaire mais aussi acquérir plus rapidement des compétences professionnelles pour répondre aux attendus de l'entreprise qui investit dans sa formation ».

**5** L'importance et le dynamisme de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. « La situation de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur se distingue de celle de l'apprentissage dans le secondaire. Ouverte depuis la loi dite Seguin du 23 juillet 1987, cette voie de formation a fortement gagné en dynamisme depuis une quinzaine d'années (152 000 apprentis dans le supérieur en 2016, soit trois fois plus qu'en 2000). Les atouts associés au développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur sont indéniables. Reconnu comme voie d'excellence et vecteur d'ouverture sociale, l'apprentissage répond à une demande forte tant des étudiants que des entreprises, et son développement dans

le supérieur permet d'envisager la montée en qualification des jeunes par des parcours en apprentissage du niveau III au niveau I ».

**6** La complexité et le peu de lisibilité de l'apprentissage pour les jeunes. « En dépit de ses bons résultats en termes d'insertion professionnelle, tous les acteurs ont relevé que l'apprentissage est une voie de formation qui est devenue excessivement complexe et difficilement lisible tant pour les jeunes que pour les entreprises ».

Par ailleurs, d'autres observations critiques s'étaient exprimées au sujet de l'apprentissage, venant d'autres acteurs ou observateurs. Par exemple :

- > Des entrées en apprentissage surtout pour des jeunes d'un niveau de formation élevé. En 2017, 6 % des entrants n'ont aucun diplôme, 17,6 %, un diplôme de niveau V, 28,6 % de niveau IV et 47,9 % de niveau III à I.
- > Des taux de rupture (39,3 %) et d'abandon (29 %) particulièrement importants pour les jeunes de moins de 18 ans (DARES, idem).
- > Un public massivement masculin : 66,1 % sont des hommes et 33,9 % des femmes (DARES, idem).
- > Une difficulté, variables selon les secteurs d'activités, à trouver un employeur pour accueillir un apprenti.

## **1.2- Les principaux changements apportés par la loi**

La loi « Avenir Professionnel » consacre une partie de son titre I à la réforme de l'enseignement par alternance.

Elle organise surtout une réforme en profondeur de l'apprentissage avec, notamment :

- > Le rôle majeur désormais exercé par les branches et leurs OPCO, corrélativement à

l'amointrissement du Rôle des régions.

- > une profonde transformation du circuit de financement de l'apprentissage.
- > l'ouverture du marché de l'apprentissage à d'autres opérateurs que les opérateurs historiques avec la simplification des conditions de création et de fonctionnement des CFA.
- > la simplification de la procédure de conclusion, d'exécution et de rupture du contrat, le relèvement de la limite d'âge permettant d'entrer en apprentissage de 26 à 29 ans révolus.

Les changements sont moins importants pour les contrats de professionnalisation. Néanmoins le nouveau dispositif «Pro A» modifie les conditions de formation des salariés.

### **1.3- Le contrat d'apprentissage : des changements majeurs ; le contrat de professionnalisation : des changements de moindre importance.**

La particularité des contrats d'apprentissage et de professionnalisation repose sur une dualité, à savoir, un contrat de travail et un contrat de formation. Cette particularité est importante car nombreux sont les employeurs et salariés qui considèrent ces contrats comme des périodes de pré-recrutements.

Les modifications apportées par la loi du 5 septembre 2018 tendent à diminuer, à partir du 1er janvier 2019, les différences entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.



## Encadré- L'alternance, définitions et principales modalités

La formation en alternance est une formation au cours de laquelle le formé alterne des périodes de formation dans une entreprise, privée ou publique, et des périodes en centre de formation (Lycée professionnel, CFA, Universités et grandes écoles, etc.).

L'alternance comprend deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Elle relève soit de la formation initiale (F.I.), sous statut scolaire ou sous statut salarié (apprentissage), soit de la formation continue (F.C.).

En F.I. son objectif est principalement diplômant (obtention de diplômes ou titres des différents ministères certificateurs : Education nationale ou enseignement supérieur, ministère du Travail, de la santé, jeunesse et sport, etc.). En F.C. ce sont les finalités principalement qualifiantes qui dominent, avec des dispositifs axés sur la promotion ou la reconversion des salariés en activité ou demandeurs d'emploi.

Pour que l'alternance soit une réussite, il est nécessaire que la personne formée soit mise en capacité de mettre en œuvre ce qu'elle a appris dans des tâches et des contextes différents de ceux rencontrés en situation de formation. L'alternance répond donc à un enjeu pédagogique fondamental : le transfert en continu des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être, c'est-à-dire des compétences, de la situation de « formation » à la situation de « production » et inversement.

En entreprise, le maître d'apprentissage est responsable de l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée.

Les dispositifs d'alternance sont prisés par les jeunes qui les ont choisis. Il s'agit de dispositifs pédagogiques qui leur permettent d'acquérir une expérience professionnelle en cours de formation en appréhendant mieux les métiers auxquels ils se préparent. Ce sont toutefois des parcours exigeants en termes d'investissement (emploi du temps chargé, travail académique mais aussi en entreprise, etc.).

Ces dispositifs permettent, au-delà de l'obtention d'un diplôme, une meilleure insertion professionnelle des jeunes et, une aide au financement de leurs études, grâce à la rémunération du contrat.

## Question

Cela interroge sur l'abolition de la frontière entre formation continue et formation initiale.

N'y a-t-il pas, notamment, nécessité de préserver l'acquisition, tant en formation initiale qu'en formation continue, des connaissances générales qui assurent aux jeunes les moyens de leur développement personnel et une entrée de plain-pied dans la vie active et citoyenne ?

Des problèmes de choix ne se posent-ils pas aux personnes comme aux entreprises : quel est le dispositif le plus pertinent ?

### 1.3.1- Ce qui change pour le contrat d'apprentissage

## Avant / Après

### a- L'âge d'entrée et la durée de formation

Les conditions d'entrée et de durée sont modifiées :

- > Extension de l'âge maximal d'entrée en apprentissage à 29 ans révolus (contre 25 ans actuellement).
- > Durée minimale de 6 mois (contre 1 an actuellement).
- > Possibilité d'étendre la durée maximale de travail des apprentis mineurs jusqu'à 40 h hebdomadaires dans certains cas (contre

35 h actuellement).

- > Durée du contrat d'apprentissage : entre 6 mois et 3 ans (contre 1 à 3 ans aujourd'hui).
- > Durée de la formation en CFA : variable selon les niveaux de qualification et les règles fixées par les organismes certificateurs, au minimum 25% de la durée totale du contrat (comme pour les contrats de professionnalisation).
- > Possibilité d'embauche tout au long de l'année.

### Encadré – Dérogations aux limites âge

L'âge maximal d'entrée en apprentissage étendu à 29 ans révolus, mais aussi possibilité d'aller au-delà de 30 ans (suivant les cas, 30 ans révolus ou sans limite d'âge) dans les cas suivants :

- > Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- > Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- > Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge.
- > Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre (Aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise), Nacre (Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise) ou Cape (Contrat d'appui au projet d'entreprise)), il n'y a pas de limite d'âge.

## Encadré- La nécessaire évolution du métier de formateur.

Comment préparer les salariés des CFA aux mutations sous-jacentes ?

- > Le métier de formateur va évoluer : la gestion de groupes dans le cadre d'entrées permanentes, la gestion de parcours individualisés et digitalisés, l'action de formation en situation de travail (AFEST), etc.
- > Les directeurs de centres, les formateurs, les informaticiens, assistants, etc., vont devoir s'adapter à des modalités d'organisation en cours de définition (par exemple pour les formateurs).

Comment mettre en œuvre l'AFEST ?

C'est une mission en entreprise renforcée pour les enseignants qui deviennent « tuteurs de tuteurs ».

Les rôles restent à définir : examens, certifications, préparations de séquences pédagogiques, multiplication des déplacements au sein des entreprises, etc.



### Question

Si la durée de l'enseignement en CFA baisse par rapport au niveau actuel (de 400 heures à 100 heures), quel sera l'impact sur le contenu pédagogique ? Les enseignements généraux, ceux qui favorisent l'ouverture d'esprit et la compréhension de la société, pourtant essentiels pour évoluer tout au long de la vie, ne seront-ils pas les premiers touchés ?

La possibilité d'embauche tout au long de l'année implique une possibilité d'entrée permanente ; elle a donc un impact sur l'organisation pédagogique. La sortie permanente en est le corollaire. Mais elle pose la question du phasage avec les examens qui doivent alors être plus fréquents. De façon générale on va vers une plus grande individualisation de l'enseignement et de l'accompagnement.

Quid alors de la formation des enseignants, dont le métier va aussi évoluer ? Les CFA auront-ils les moyens de cet investissement pédagogique mais aussi les moyens organisationnels et administratifs ?

L'une des réponses à l'individualisation des parcours de formation est la digitalisation des contenus, mais elle implique de digitaliser les programmes, de créer les parcours de certification, d'assurer l'accompagnement des apprenants, etc., et donc des moyens supplémentaires, des compétences nouvelles.

A l'échelle de la France et des régions les moyens qui devraient être déployés sont considérables. Ne faut-il pas un grand plan national, en coordination avec les Régions, pour une progression réellement significative ?

## **b- Les conditions de rupture du contrat sont assouplies**

La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires qui prévalait jusqu'ici est remplacée par un dépôt auprès de l'OPCO de l'entreprise à compter du 1er janvier 2020.

La loi assouplit les conditions de rupture :

- Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal) sans motif. La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant cette période ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.
- Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 : passé le délai de 45 jours en entreprise (consécutifs ou non) où il est possible de rompre le contrat, la rupture peut désormais être actée par accord signé des deux parties. Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle) prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommes comme auparavant.
- Passé le délai de 45 jours, l'apprenti peut prendre l'initiative de la rupture, après le respect d'un préavis dans des conditions déterminées par le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018 qui fixe les modalités suivantes

> Un délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat.

> Un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

> Au préalable, l'apprenti doit avoir sollicité le médiateur intervenant dans un délai maximum de quinze jours consécutifs à la demande de l'apprenti.

- En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

- Dans les entreprises ressortissantes des chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage. Le contenu des fonctions du médiateur n'est pas précisé, pour lui laisser une flexibilité d'action, au regard de la diversité des situations. Le rôle du médiateur pourra ainsi évoluer. Il pourra autant être : un facilitateur du dialogue entre l'apprenti et son employeur, qu'un tiers vérifiant que la démission de l'apprenti est bien issue de la volonté de ce dernier.

- En cas de rupture du contrat, l'apprenti, s'il poursuit pendant 6 mois sa formation théorique en CFA, bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux et est rémunéré par la région ou l'État.

### c- Une augmentation des rémunérations servies aux apprentis en fonction de la tranche d'âge

Le site du ministère du Travail indique bien les conditions de rémunération des apprentis, lesquelles évoluent au fur et à mesure de sa progression dans un cycle de formation. Le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Les accords collectifs applicables dans l'entreprise peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées ; celles-ci peuvent également résulter des clauses prévues dans le contrat de travail de l'apprenti.

#### 1.3.2- Ce qui change pour le contrat de professionnalisation



### Avant / Après

La loi « Avenir professionnel » apporte quelques nouveautés concernant le contrat de professionnalisation. Les modifications sont moins importantes que pour le contrat d'apprentissage. Pour l'essentiel :

- La durée maximale de l'action de professionnalisation est prolongée de 24 à 36 mois. La durée maximale pourra être portée à 36 mois pour certains publics « prioritaires » :
  - > Jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un cycle du secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
  - > Demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an auprès de Pôle emploi.
  - > Bénéficiaires des minimas sociaux (RSA, allocation de solidarité spécifique - ASS,

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Ainsi, par exemple, si un jeune apprenti, en première année d'apprentissage, atteint l'âge de 18 ans le 18 mai, sa rémunération passera de 27 % à 39 % du SMIC à compter du 1er juin.

Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis. Toutefois, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires sauf autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail (pour le seul secteur privé).

Le salaire des apprentis n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu (dans une limite égale au montant annuel du SMIC).

Tous les jeunes d'au moins 18 ans en apprentissage peuvent percevoir une aide de 500 € pour passer leur permis de conduire.

allocation aux adultes handicapés - AAH) et anciens titulaires de contrats aidés (Contrat unique d'insertion - CUI).

- > L'objectif de cette extension à 36 mois pour certains publics est de permettre au dispositif de s'aligner sur la durée des cycles de formation en 3 ans comme les bacs professionnels ou les licences professionnelles. Elle est également destinée à s'aligner sur la durée maximale du contrat d'apprentissage.

Comme le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation peut désormais être exécuté à l'étranger pour une durée maximale d'un an.

A titre expérimental, pendant une durée

de 3 ans, le contrat de professionnalisation peut être conclu sans que la formation soit certifiante ou qualifiante. Le contrat aura pour objectif l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, avec l'accord du salarié.

Les structures d'insertion par l'activité économique pourront désormais conclure des contrats de professionnalisation. Sont concernés par cette extension les entreprises d'insertion, les ETTI (entreprises de travail temporaire d'insertion), les associations intermédiaires, les ateliers et chantiers d'insertion.

Le contrat peut être conclu en CDD ou en CDI. Il comporte une action de professionnalisation qui peut durer de six à douze mois et peut atteindre jusqu'à trente-six mois pour certains salariés. Elle est gratuite pour le salarié.

Comme pour le contrat d'apprentissage, la rémunération du salarié est fixée en pourcentage du SMIC variant selon le niveau initial de formation et l'âge pour les jeunes de 16 à 25 ans. Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, la rémunération est fixée à 85 % du minimum conventionnel, sans être inférieure au SMIC. Une rémunération plus favorable peut être fixée par accord de branche.

Par ailleurs, des dispositifs de professionnalisation en alternance visant l'accès à la qualification sont aussi possibles dans le cadre du travail temporaire. Trois

dispositifs répondent à cet objectif : le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (Cipi), le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) et le contrat de professionnalisation intérimaire.

Enfin, les élèves de 4e qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une organisation spécifique des enseignements appelée classe de 3e prépa-métiers. Ils bénéficieront, en plus de leurs enseignements, de 80 heures d'enseignements dédiées à la découverte professionnelle des métiers et des formations. À cela s'ajoutent entre 1 et 4 semaines de stages d'observation en milieu professionnel et de périodes d'immersion dans les lycées professionnels ou les CFA. Ce dispositif se substitue au DIMA (dispositif d'initiation aux métiers en alternance) qui visait les collégiens se destinant à l'apprentissage et au dispositif « classes de 3e prépa-pro » qui proposait un enseignement complémentaire de découverte professionnelle de 6 h par semaine, sous forme de visites d'entreprise et de stages.

Le tableau suivant récapitule les éléments principaux du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation.

Tableau- Principales caractéristiques des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

	APPRENTISSAGE	PROFESSIONNALISATION
AGE	DE 16 À 29 ANS INCLUS L'ÂGE MINIMUM PEUT ÊTRE ABAISSÉ À 15 ANS SI LE JEUNE A TERMINÉ SON ANNÉE DE CLASSE DE 3ÈME	LES JEUNES ENTRE 16 ET 25 ANS.
	SANS LIMITE D'ÂGE POUR LES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP OU LES CANDIDATS À LA CRÉATION OU REPRISE D'UNE ENTREPRISE.	PAS DE LIMITE D'ÂGE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI (CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ADULTE).
CERTIFICATION VISÉE	DIPLÔME PROFESSIONNEL (CAP, BAC PROFESSIONNEL, BTS, DUT, LICENCE), UN MASTER, UN TITRE D'INGÉNIEUR, DE MANAGEMENT OU UN TITRE INSCRIT AU RNCP (RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES).	CERTIFICAT RECONNU PAR LA PROFESSION, DE TYPE CQP (CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE) OU SUR TITRE RÉPERTORIÉ AU RNCP
DURÉE DU CONTRAT	LE CONTRAT DE TRAVAIL EST SIGNÉ POUR UNE PÉRIODE DE 6 MOIS À 3 ANS (4 ANS EN CAS DE REDOUBLEMENT OU POUR LES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP) POSSIBLE DANS LE PUBLIC COMME DANS LE PRIVÉ DEPUIS LA LOI DE SEPTEMBRE 2019, LA SIGNATURE DU CONTRAT ET L'ENTRÉE EN FORMATION PEUVENT AVOIR LIEU À TOUT MOMENT DE L'ANNÉE	CE CONTRAT, QUI N'EST POSSIBLE QUE DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES, PEUT ÊTRE SIGNÉ À TOUT MOMENT DE L'ANNÉE CONTRAT DE 6 À 12 MOIS SOUVENT DES FORMATIONS DE COURTE DURÉE, ADAPTÉES AUX BESOINS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES SI LA BRANCHE PROFESSIONNELLE A SIGNÉ UN ACCORD QUI L'ENVISAGE, LA DURÉE DU CONTRAT PEUT ÊTRE PORTÉE À 24 MOIS, VOIRE 36 MOIS POUR CERTAINS PUBLICS « PRIORITAIRES »
ACCOMPAGNEMENT	UN MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ET UN TUTEUR PÉDAGOGIQUE.	TUTEUR POSSIBLE
SALAIRE	DE 27 À 78% DU SMIC EN FONCTION DE L'ÂGE DE L'APPRENTI ET DE L'ANCIENNETÉ DE SON CONTRAT TOUS LES JEUNES DE 16 À 20 ANS, DEPUIS LE 1ER JANVIER 2019, TOUCHENT 30 € NET MENSUELS SUPPLÉMENTAIRES	DE 55 À 80% DU SMIC EN FONCTION DE L'ÂGE DU FORMÉ ET DU NIVEAU DU DIPLÔME PRÉPARÉ (INFÉRIEUR, SUPÉRIEUR OU ÉGAL AU BAC PRO)  A PARTIR DE 26 ANS, LE FORMÉ EST RÉMUNÉRÉ (SUR LA BASE DE 35H HEBDO) 85 % DU MINIMUM CONVENTIONNEL, MONTANT QUI NE PEUT ÊTRE INFÉRIEUR AU SMIC
SOUTIEN FINANCIER DES EMPLOYEURS	L'EMPLOYEUR PEUT BÉNÉFICIER D'AIDES FINANCIÈRES, D'EXONÉRATIONS DE CHARGES SOCIALES SOUS CONDITIONS DU BONUS ALTERNANCE	LES OPCO PRENNENT EN CHARGE AU NIVEAU DE PRISE EN CHARGE FIXÉ PAR LES BRANCHES. LE CONTRAT BÉNÉFICIE D'UNE EXONÉRATION DE CHARGES SOCIALES, D'UNE AIDE DE PÔLE EMPLOI POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI DE 26 ANS ET PLUS ET D'UNE AIDE DE L'ÉTAT POUR TOUTE EMBAUCHE DE DEMANDEURS D'EMPLOI ÂGÉS DE 45 ANS ET PLUS

## 1.4- Un nouveau dispositif : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Avant la réforme, la période de professionnalisation avait pour objectif initial d'aider les salariés à conserver leur emploi dans l'entreprise, grâce à la formation en alternance. Mais depuis quelques années, elle profitait essentiellement aux salariés qualifiés pour financer des formations courtes.

La loi « Avenir professionnel » introduit un changement majeur car elle supprime ce dispositif et en crée un nouveau afin de redynamiser les modalités de formations ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A). L'objectif est de permettre à un salarié de changer de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Le dispositif est porté par le décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance. Des ajustements importants ont été apportés par l'ordonnance « coquilles » n° 2019-861 du 21 août 2019.

### 1.4.1- Les ambitions du dispositif : permettre au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion

Ce dispositif s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF) du salarié. Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, il peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Le financement de ce nouveau mécanisme sera assuré par les OPCO (Opérateurs de compétences). Le salarié bénéficiant d'une Pro-A devra signer un avenant à son contrat

de travail qui sera déposé selon les modalités prévues pour le contrat d'apprentissage. En cas d'accord collectif de branche étendu, il y a possibilité que la rémunération du salarié en Pro-A soit prise en charge par l'OPCO.

Les actions de formation pourront se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord du salarié. Lorsque les actions de formation seront effectuées pendant le temps de travail, elles donneront lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

La finalité de promotion sociale peut être réalisée non seulement en suivant des actions de formation mais également par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE). Pour le ministère du Travail, « ce nouveau dispositif se veut plus ambitieux que les périodes de professionnalisation, car il doit permettre au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion, là où il ne s'agissait « que » de le maintenir dans l'emploi par des actions de formation. Il répond également au constat que les périodes de professionnalisation avaient été détournées de leur objectif et servaient souvent à abonder les plans de formation ».

## 1.4.2- Les conditions de mise en œuvre de PRO-A

### Schéma- Conditions de mise en œuvre

#### DECRETS — PRO A : CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE — EN VIGUEUR AU 01/01/19

<b>Condition d'accès</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Salarié qui n'a pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence = salarié ayant au maximum un bac+2</b> Donc exclusion des salariés ayant une licence ou un niveau supérieur</li></ul>
<b>Objet</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Atteindre un <b>niveau de qualification supérieur ou identique</b> à celui détenu par le salarié (donc un salarié ayant un BTS ne pourra pas préparer un CAP dans le cadre d'une Pro-A)</li></ul>
<b>Conditions de réalisation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Même conditions que le contrat de professionnalisation</b> (150h minimum de formation sur 6 mois minimum, etc.)</li><li>• Désignation par l'employeur d'un <b>salarié tuteur</b> pour accompagner le salarié en reconversion</li></ul>

#### a- La montée en qualification

La reconversion ou la promotion par alternance permet aux salariés bénéficiant de ce dispositif d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance (Art. D6324-1-1 nouveau du Code du travail). Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, il s'agit de permettre aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Les actions de formation visent ainsi les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret (Art. L6325-15 du Code du travail).

#### b- À qui s'adresse la Pro-A ?

Le dispositif Pro-A est destiné :

- > aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- > aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- > aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

La Pro-A peut donc concerner l'Enseignement supérieur, puisque le dispositif va jusqu'au Bac + 2 (BTS, DUT, DEUST, etc.) mais les conditions d'application sont assez restrictives et les établissements n'ont pas encore vraiment mis en place ce dispositif expérimental qui pourrait néanmoins être intéressant dans les années à venir, etc.

### **c- Pour l'employeur, Pro-A répond à deux besoins**

Il s'agit de prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques. Il s'agit aussi de permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

### **d- Modalités de déroulement et durée de la Pro-A**

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance (Art. L6324-6 du Code du travail)

La durée minimale est comprise entre six et douze mois. Elle peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois notamment lorsque la nature des qualifications prévues l'exige par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un opérateur de compétences.

Durée des actions : les enseignements généraux, professionnels et technologiques

ont une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale de l'avenant. Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ; en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an. Sont interdites les clauses de dédit-formation.

Tutorat : l'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Les règles relatives à ce tuteur sont les mêmes que celles prévues pour le contrat de professionnalisation (désignation, missions, temps laissé pour l'exercice de la fonction et nombre de personnes pouvant être simultanément tutorées).



## 2 - L'OUVERTURE DU MARCHÉ DE L'APPRENTISSAGE : LES NOUVELLES RÈGLES

### 2-1- Un marché de l'apprentissage désormais très ouvert et très concurrentiel

Les modalités de création des CFA sont simplifiées ! La signature d'une convention avec la Région ne sera plus nécessaire pour créer un CFA. Il suffira d'effectuer une déclaration d'activité auprès de la DIRECCTE en qualité

d'organisme de formation et de faire référence à l'apprentissage dans les statuts.

Désormais toute entreprise, tout organisme de formation peut créer un CFA. L'objectif ainsi poursuivi par l'Etat est de favoriser une offre de formation en apprentissage plus riche, mais aussi plus réactive aux besoins des entreprises et des jeunes. L'Etat incite d'ailleurs les entreprises à la création de CFA et le site du ministère du Travail propose par exemple un kit qui explique aux entreprises les démarches à entreprendre, les obligations à suivre et les modalités de prise en charge des formations.



## Question

Ne risque-t-on pas de voir se multiplier les centres de formation ouverts en réponse à des besoins ponctuels (effet d'aubaines), sans souci de pérennité ou de respect de l'équilibre sur un territoire donné ?

Les directeurs de centre de formation d'apprentis, s'ils mettent en avant le développement attendu de l'apprentissage, et les opportunités offertes par la loi — par exemple, obtenir la certification d'un titre dans un délai beaucoup plus court et être ainsi plus réactif pour répondre à des besoins d'entreprises ou de territoires ; renforcer des liens avec les organisations professionnelles et toutes les collectivités territoriales ; développer davantage le « sur mesure » etc. — pointent toutefois des risques. Notamment celui de l'arrivée sur le marché de certains nouveaux entrants qui seraient surtout plus intéressés par les opportunités offertes par un nouveau marché en expansion, quel que soit d'ailleurs le produit ou le service offert sur ce marché, que par une vision de moyen et long terme de l'importance de la formation — laquelle amène à se préoccuper de la qualité de l'enseignement, de celle de l'accueil, de la prise en compte du projet. Des structures éphémères et opportunistes pourraient perturber le marché et fragiliser les autres organismes de formation.

Comment garantir, dans un marché très ouvert et sans doute en perpétuelle évolution, la qualité des formations par apprentissage (pédagogie, fonctionnement, accueil, accompagnement des apprentis, etc.) ? N'y a-t-il pas un risque pour l'image de l'apprentissage, et donc son attractivité, notamment au sein des familles, qui serait contreproductif par rapport aux ambitions de la loi ?

De nombreux nouveaux entrants ne s'inscriront pas dans cette logique purement marchande, mais néanmoins la question de leurs relations avec les opérateurs historiques est aussi posée par ces derniers. Ces derniers ont, de longue date, développé entre eux des coopérations pour échanger de bonnes pratiques, pour faire évoluer une offre de formation qui nécessite de gros investissements dans le domaine pédagogique et dans la formation des formateurs.

Les nouveaux entrants iront-ils dans cette logique de coopération organisée par les opérateurs historiques ?

Cette ouverture du marché est bien entendu régulée. Les CFA devront être habilités ou reconnus par l'autorité de certification responsable des diplômes ou titres préparés par le CFA ; ils devront respecter la réglementation applicable aux organismes de formation, à savoir tenir une comptabilité analytique, créer un conseil de perfectionnement et détenir, à partir de 2022, une certification « qualité » qui prendra en compte les spécificités de l'apprentissage.

Les CFA comme les autres organismes de formation seront évalués. Mais il y aura nécessairement une période transitoire, et les nouveaux entrants ne seront évalués qu'après avoir opéré sur le marché. Comment faire pour s'assurer que les conditions nécessaires au fonctionnement correct d'un marché ouvert et concurrentiel soient respectées pendant cette période, afin de ne pas mettre en péril les opérateurs les plus anciens. Les conditions de la concurrence seront-elles les mêmes pour tous, sachant que des baisses dans le financement de l'apprentissage vont aussi probablement exister (voir infra) et que de gros opérateurs (CFA de grandes entreprises, GAFA), avec des moyens considérablement plus importants que les opérateurs historiques, seront sur ce marché ?

## 2.2- Le rôle prédominant des branches dans l'organisation de l'offre de formation par apprentissage

La loi « Avenir professionnel » réduit substantiellement le rôle de la Région. La conclusion d'une convention avec la Région pour l'ouverture d'un CFA ou d'une section d'apprentissage n'est plus requise. Ce n'est plus la Région qui définit les besoins d'apprentissage sur son territoire puisque la carte régionale des formations en apprentissage est supprimée. La logique de financement reposant largement sur le versement de subventions aux CFA par les régions est abandonnée au profit d'une logique de marché, et c'est l'OPCO

qui prendra en charge le financement des contrats en alternance. Les Régions ne détiennent plus la compétence de l'offre de formation par apprentissage. Elles peuvent toutefois majorer le coût des formations sous contrat d'apprentissage au regard des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique. Elles peuvent également verser des subventions aux CFA pour leurs dépenses d'investissement. Elles disposent pour cela d'une ressource de l'Etat avec la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) et d'une dotation de France compétences. Les régions conservent aussi leur mission de promotion de l'alternance et leur rôle en matière d'orientation est renforcé (voir chapitre orientation).

### Question

Quelles stratégies les différents conseils régionaux, qui développaient jusqu'ici des politiques ambitieuses de l'apprentissage, vont-ils adopter pour la mise en œuvre des compétences qui leur restent : aménagement du territoire, investissements ? Les disparités régionales, déjà existantes, en termes d'accès à la formation ne risquent-elles pas de croître ?

La Région Hauts-de-France veut maintenir des aides régionales en matière de transport, hébergement et restauration. Aura-t-elle, avec un champ de compétences restreint, les moyens de traiter des déséquilibres territoriaux ? Qu'en est-il des autres régions qui ne se sont pas engagées sur ces points ?

Les OPCO et les branches sont désormais au cœur du dispositif de l'apprentissage. Elles en ont la maîtrise parce qu'elles en assurent désormais le financement (voir infra chapitre 3 partie B).

A compter du 1er janvier 2020, les contrats d'apprentissage seront déposés auprès des OPCO, cette mission pouvant cependant être déléguée, par voie de convention, aux chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers et de l'artisanat, chambres d'agriculture).

La loi prévoit également une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises, en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, etc.

Si l'objectif de donner un rôle plus important au monde économique est louable, on peut néanmoins s'interroger sur sa capacité à « dépasser ses frontières » et à avoir une vision globale des besoins en formation pour l'ensemble de la nation ou de la région. Quelle sera la prise en compte des métiers « transversaux » et de l'interprofessionnel ? Quelle(s) sera(ont) la(les) réponse(s) aux besoins spécifiques d'un territoire donné ?

Quelle est la capacité réelle des observatoires de branche (sous contrôle de France compétences) à définir les besoins d'évolution des cartes de formation à moyen et long termes ? Quelle articulation avec les observatoires régionaux ? Quelle articulation avec la carte des formations initiales ? Comment veiller à ce que l'ensemble des modalités de formation fassent système ?

Quelle capacité des OPCO à assurer la cohérence nécessaire entre les différents acteurs et les besoins exprimés par chacun d'entre eux ? Les différentes branches qui composent chacun d'entre eux, aux attentes parfois contradictoires, mais aussi les entreprises, les territoires, les personnes ?

### **2.3- Les centres de formation des apprentis, acteurs du terrain.**

Les jeunes en contrat d'apprentissage reçoivent une formation qui se déroule en centre de formation d'apprentis et en entreprise.

Le CFA dispense la formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle. Cet enseignement peut être également dispensé au sein d'une unité de formation par apprentissage (UFA) au sein d'un établissement d'enseignement lié par une convention avec le CFA. Les sections d'apprentissage (SA) — qui assuraient la formation par apprentissage dans un établissement d'enseignement public ou privé — et les conventions de prestations de services sont supprimées. Elles sont remplacées par un régime de conventionnement unique entre le CFA et un établissement d'enseignement, un organisme de formation ou une entreprise. Dans le cadre de cette convention, la responsabilité pédagogique, administrative et financière incombe au CFA. Ainsi, les établissements publics locaux d'enseignement peuvent réaliser des actions de formation par apprentissage sans mettre en place d'UFA.

Tous les organismes qui proposent ou souhaitent réaliser des actions de formation par apprentissage (publics et privés) doivent se déclarer en qualité d'organismes de formation en préfecture au plus tard le 31 décembre 2020 et inscrire dans leur objet l'activité de formation des apprentis. À ce titre, ils seront

autorisés à utiliser le nom de centre de formation d'apprentis et seront soumis à la législation et à la réglementation applicable aux organismes de formation, ainsi qu'aux dispositions spécifiques applicables aux CFA contenues dans le Code du travail.

Tous les CFA devront être certifiés « qualité » au plus tard le 31 décembre 2020 pour les CFA créés après la loi du 5 septembre 2018. Ceux créés avant la loi disposent d'un délai supplémentaire d'un an (au plus tard le 31 décembre 2021).

Les EPLE peuvent créer une unité de formation par apprentissage par convention avec un CFA sans consultation obligatoire de leur conseil d'administration. La responsabilité pédagogique des formations est assurée par les UFA. Dans ce cas, c'est le CFA qui est certifié « qualité ».

Pour ce qui concerne l'apprentissage organisé dans les établissements de l'éducation nationale (CFA en EPLE ou en GRETA) la carte des formations par apprentissage est désormais établie par le recteur d'académie.

## Pour approfondir

### FOCUS SUR LES LYCÉES PROFESSIONNELS

La transformation de la voie professionnelle est entrée en vigueur à la rentrée 2019. Un de ses objectifs est de renforcer la complémentarité entre apprentissage et voie scolaire et de développer dans chaque lycée professionnel la mise en œuvre de parcours d'élèves/d'apprentis plus personnalisés.

Concrètement, il s'agit désormais d'offrir aux jeunes la possibilité d'adopter différents statuts tout au long de leur formation : scolaire, apprenti, voire stagiaire de la formation professionnelle. Les établissements scolaires devront répondre à ce défi en offrant aux élèves la possibilité de se former par ces différentes voies, tout en sécurisant le parcours et les transitions entre ces différentes modalités de formation.

Des questions essentielles se posent :

- Comment les jeunes vont-ils pouvoir choisir leur mode d'apprentissage et leur statut en pleine connaissance de cause ?
- Comment les établissements vont-ils pouvoir accueillir des jeunes sous des statuts différents et ce, dans un temps long, celui de la formation diplômante : comment concevoir les formations dans un contexte de mixité de publics et de parcours ?
- Comment les différents acteurs de terrain, et notamment les enseignants vont-ils pouvoir gérer le stress induit par les modifications demandées et souvent redoutées (ex : évolution de leur pédagogie et de leur statut, avec une annualisation des services, etc.) ?

Outre les diverses questions organisationnelles et pédagogiques, cette évolution implique à penser sa relation étroite avec deux autres axes de la réforme : l'orientation des apprenants et l'évolution de la certification par blocs de compétences.

Les lycées professionnels favorisent la mixité des parcours et celle des publics. Cette démarche va dans le sens d'un traitement individualisé des élèves :

- La mixité des parcours : il s'agit, pour les jeunes, au cours d'un même cursus, de changer de statut entre celui de scolaire, celui d'apprenti et celui de stagiaire de la formation continue.

Pour ce qui concerne la mixité statut scolaire-apprenti, cette formule est couramment désignée par les parcours « 1+1 », « 1+2 » ou « 2+1 ». Le premier chiffre indique la durée du cursus sous statut scolaire, le second la durée sous statut d'apprenti. Cela se traduit de la manière suivante : 1<sup>ère</sup> année de CAP sous statut scolaire + seconde en apprentissage. Seconde professionnelle (bac pro) sous statut scolaire puis premières et terminale en apprentissage. Seconde et première professionnelles en scolaire puis terminale en apprentissage.

La mixité de parcours concerne aussi le retour en cours d'année vers le statut scolaire après une rupture de contrat.

- La mixité de publics : il s'agit d'accueillir simultanément des apprenants de différents statuts au sein d'un même groupe et sur des temps communs de formation.

Les « lycées des métiers » et les « campus des métiers et des qualifications » contribuent à ces mixités. En Hauts-de-France les effectifs du second degré professionnel sous « statut apprentis » s'élèvent à 21 688 élèves (contre 83 479 en « statut scolaire »). L'académie d'Amiens en accueille le 1/3 et celle de Lille les 2/3. 13 525 élèves sont en niveau V, 8163 en niveau IV. Données de 2017-2018. Source : Repères & références statistiques 2019.

## 2.4- L'offre de formation pour l'apprentissage en Hauts-de-France

Avec ses 380 centres et unités de formation par l'apprentissage, répartis sur l'ensemble de son territoire, la Région Hauts-de-France offre une grande diversité de formations, du CAP au Master dans des secteurs très variés : services à la personne, agriculture, agroalimentaire, énergie, BTP, commerce, industrie, etc.

Les réseaux de formation sont multiples dans la région (liste non exhaustive) : les CFA publics académiques de Lille et d'Amiens (le CF3A), les CFA du consulaire (en particulier le CFA régional Hauts-de-France pour la CCI, le CFA de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA) Hauts-de-France. Mais aussi : les CFA agricoles, les CFA de branche (parmi lesquels l'important CCCA-BTP pour le bâtiment et les travaux publics, les CFAI pour la métallurgie, les CFA du transport AFTRAL, etc.), les CFAS (Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé) pour les personnes en situation de handicap, les CFA privés (en particulier le CFA régional de Genech ou les CFA de l'AREP (enseignement catholique), etc.

Les apprentis des Hauts-de-France ont la possibilité d'y préparer plus de 450 diplômes, du CAP au bac +5.

La région compte deux principaux CFA du supérieur : FORMASUP et IRFA-APISUP (CFA « hors les murs »). Il existe en effet depuis de nombreuses années une culture de l'alternance dans l'enseignement supérieur de la région, culture partagée avec l'ensemble des partenaires. Actuellement FORMASUP et IRFA-APISUP sont des organismes de gestion et de promotion de l'apprentissage mais ne sont pas des organismes de formation. N'assurant aucune formation en propre, ces CFA s'appuient sur les formations des universités et des écoles à travers des UFA que sont les composantes des universités comme par exemple un institut, une faculté, un institut d'administration des entreprises - IAE - ou un

institut universitaire technologique - IUT. Avant la réforme, ils avaient un rôle d'intermédiation avec la Région, notamment pour l'ouverture de nouvelles formations (autorisation en plus de la commission des titres d'ingénieur – CTI – pour les écoles d'ingénieurs), ce qui ne sera plus le cas avec la nouvelle loi. Celle-ci pose la question de leur rôle futur. Ces organismes ont d'importants atouts pour réussir leur mutation : forte connexion avec les branches professionnelles, capacité à être une interface avec France compétences, gage de qualité pour les certifications, etc.

La région accueille 35 527 apprentis soit 8,4 % du nombre d'apprentis en France (421 479 en 2017-2018). La région connaît une hausse globale de 6,5% des apprentis à la rentrée 2019, ce qui représente 38 000 apprentis et pré-apprentis DIMA (Dispositif d'initiation aux métiers en alternance). Cette hausse est en partie liée au fait que les Hauts-de-France font partie, depuis le 1er janvier 2017, des régions qui ont expérimenté une possibilité d'extension de la limite d'âge pour l'entrée en contrat d'apprentissage (de 25 à 30 ans). Ces nouveaux apprentis, plus âgés, sont aussi plus souvent titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou supérieur (76% contre 48% pour les 15-25 ans au niveau national en 2017). (Source DARES octobre 2018).

Cette évolution s'inscrit dans la tendance nationale. Au niveau national, de juin 2018 à mai 2019, 321 000 nouveaux contrats ont été enregistrés, soit une hausse de 4,7 % par rapport aux 307 000 de l'année précédente, elle-même en hausse de 5,4 %. Cette augmentation est due au secteur privé (+4,9 %, avec 306 000 contrats) alors que le secteur public est stable, à 15 000 contrats signés par an. Selon les données de la DARES cette évolution s'accompagne d'un taux d'insertion des apprentis en augmentation : 74,5 % en 2018 (+3 points). Mais ce taux est très différent selon l'âge des apprentis, les niveaux de diplôme, la spécialité, la situation économique

locale. Cette amélioration de l'insertion est due à différents facteurs : amélioration du taux d'emploi des jeunes, meilleure réussite des apprentis à l'obtention d'un diplôme, augmentation du nombre des apprentis préparant un diplôme de niveau supérieur.

**Tableau- Les effectifs d'apprentis par niveau en région Hauts-de-France**

NIVEAUX	AMIENS	LILLE	TOTAL	AMIENS %	LILLE %
NIVEAU V	4 712	8 813	13 525	34,80%	65,20%
NIVEAU IV	2 667	5 496	8 163	32,70%	67,30%
NIVEAU III	2 341	5 454	7 795	30,00%	70,00%
NIVEAU II	434	937	1 371	31,70%	68,30%
NIVEAU I	1 361	3 312	4 673	29,10%	70,90%
<b>TOTAL</b>	<b>11 515</b>	<b>24 012</b>	<b>35 527</b>	<b>32,40%</b>	<b>67,60%</b>
RAPPEL 2016-2017	10 996	22 241	33 237	33,10%	66,90%
EVOLUTION	4,70%	8,00%	6,90%		

Chaque année de nombreux apprentis de la région effectuent une partie de leur parcours pédagogique à l'étranger (obligatoire dans les écoles d'ingénieurs), pour une durée variable d'une semaine à plusieurs mois, en fonction du cursus d'études. Les candidats à la mobilité

peuvent prétendre à des bourses du Conseil Régional (Blériot : 400€, pour les séjours hors Europe, à partir de 4 semaines) et Erasmus plus (à partir de 300€, pour les séjours en Europe, à partir de 2 mois).

## Question

Comment faire en sorte que cet essor bénéficie aux jeunes qui en ont besoin, notamment ceux qui sont les plus en difficulté pour l'accès au diplôme ? Quel avenir notamment pour les formations au niveau V en apprentissage ?

Comment faire pour que certains travers actuels de l'apprentissage (fortement masculin, peu ouvert à la diversité, etc. selon les études du CEREQ) ne soient pas encore accentués, mais au contraire disparaissent au profit de tous ?

Le développement de l'apprentissage est un enjeu très fort en région Hauts-de-France. Elle bénéficie de nombreux atouts. On peut caractériser à grands traits ses forces et faiblesses et les opportunités et les menaces.

## Pour approfondir

### UNE MATRICE FFOM DE L'APPRENTISSAGE EN HAUTS-DE-FRANCE

FORCES	FAIBLESSES
<p>MAILLAGE EN TERMES DE CENTRES DE FORMATION (EPLÉ, UNIVERSITÉS, CHAMBRES CONSULAIRES, ETC.) IMPORTANT.</p> <p>CULTURE DE L'ALTERNANCE DÉVELOPPÉE DANS LA RÉGION. DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, CAPACITÉ À DÉPLOYER DES FORMATIONS TLV (TOUT PUBLIC- MIXITÉ DES PUBLICS ET DES STATUTS DU BAC+2 AU BAC+5)</p> <p>QUALITÉ PÉDAGOGIQUE GARANTIE</p> <p>SIGNATURE DES CONTRATS À TOUT MOMENT (NOTAMMENT POUR LES BAC+2)</p> <p>DYNAMISME DE L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE (ESR)</p>	<p>CERTAINS TERRITOIRES MOINS POURVUS</p> <p>NOMBREUX L.P. N'OFFRANT PAS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE</p> <p>EN L.P, PÉDAGOGIE ACTUELLEMENT RYTHMÉE PAR LE CALENDRIER SCOLAIRE, ANNUEL. LES ENSEIGNANTS DEVRONT ÉVOLUER TRÈS VITE VERS PLUS D'INDIVIDUALISATION ET DE DIFFÉRENCIATION, GÉRER LES NOMBREUSES QUESTIONS POSÉES PAR LA MIXITÉ DES PUBLICS ET DES PARCOURS, LES « ENTRÉES » ET SORTIES » À TOUT MOMENT DE L'ANNÉE, ETC.</p> <p>CAPACITÉ DE L'ESR À INSCRIRE LES DIPLÔMES AU RNCP</p>
OPPORTUNITÉS	MENACES
<p>COHÉRENCE DES CONTRATS (PROFESSIONNALISATION ET APPRENTISSAGE)</p> <p>LIEN PARTENARIAL AVEC LES ENTREPRISES À CONSOLIDER</p> <p>PAIEMENT AU CONTRAT, SÉCURISÉ</p> <p>CAPACITÉ À DÉPLOYER DES FORMATIONS TLV (TOUT PUBLIC- MIXITÉ DES PUBLICS ET DES STATUTS DU BAC+2 AU BAC+5)</p>	<p>MULTIPLES CERTIFICATIONS CONCURRENTES DU DIPLÔME NATIONAL</p> <p>RISQUE DE CRÉATION « ANARCHIQUE » DE CFA PRIVÉS, CFA D'ENTREPRISES ET ALTERNANCE À DISTANCE (EFFETS D'AUBAINE)</p> <p>INTERROGATION QUANT À LA CAPACITÉ DES BRANCHES À MAINTENIR UNE CARTE RÉGIONALE ÉQUILIBRÉE, À MODÈLE ÉCONOMIQUE PÉRENNE</p>

## 3- UN CHANGEMENT RADICAL DU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Les organismes paritaires collecteurs (OPCA et OCTA) ont été remplacés par des opérateurs de compétences depuis le 1er avril 2019. Ces derniers ont notamment pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et d'actions de formation continue.

### 3.1- La mise en œuvre du nouveau système de financement de la formation par apprentissage

À partir du 1er janvier 2020, le système de financement de l'apprentissage va complètement changer, avec la fin de la taxe d'apprentissage et la logique nouvelle des «coûts-contrats».

#### 3.1.1- La taxe d'apprentissage intégrée à la contribution unique

### Avant / Après

Jusqu'à la loi « Avenir professionnel », l'apprentissage était financé via la taxe d'apprentissage payée par les entreprises aux opérateurs collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA). Cette taxe était répartie en trois parts. Une partie était versée aux régions pour contribuer au financement des CFA, selon les cartes de formation établies par les régions, une autre, le «quota», permettait aux entreprises de financer les CFA et les sections d'apprentissage et une dernière, le «hors quota» était affectée aux écoles délivrant des formations initiales technologiques et professionnelles. À la taxe d'apprentissage s'ajoutait la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) due par les entreprises d'au moins 250 salariés

dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat d'apprentissage/professionnalisation est inférieur à 5% de l'effectif annuel de l'entreprise.

Avec le nouveau système, la fraction régionale de la taxe d'apprentissage est intégrée à la CUFPA (contribution unique formation professionnelle et apprentissage) et la taxe est répartie en deux parts : une part égale à 87% pour le financement de l'apprentissage (ancien «quota») et une part égale à 13% pour financer des dépenses effectuées par l'employeur dédiées au financement des formations initiales professionnelles et technologiques hors apprentissage (ancien «hors quota»).

Ces fonds (taxe d'apprentissage et contribution à la formation professionnelle) seront versés par les entreprises à l'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) à partir de 2021, puis répartis entre les opérateurs de compétences et France compétences. Les OPCO financeront les CFA en fonction des contrats qu'ils prévoient, d'autre part, France compétences versera des financements régionaux pour des dépenses de fonctionnement ou d'investissement.

#### 3.1.2- Des coûts préfectoraux aux coûts contrat

### Avant / Après

Avant la loi « Avenir professionnel » le calcul des coûts d'une formation en apprentissage résultait d'un dialogue de gestion entre les CFA et les régions. Ces coûts de formation étaient ensuite publiés sur une liste préfectorale (ce que l'on appelle les coûts préfectoraux) et déterminaient la somme dont l'entreprise devait s'acquitter auprès du CFA lors du recrutement d'un apprenti.

La loi transfère aux branches professionnelles la responsabilité de fixer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage (communément appelé coût contrat), par

diplôme ou titre préparé. Néanmoins, leurs propositions doivent s'inscrire dans le cadre fixé par France compétences, nouvel opérateur public national en charge de la régulation des politiques de formation professionnelle continue, d'apprentissage et de certification professionnelle. Celle-ci

émet auprès des branches professionnelles des recommandations sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Le processus aboutit à la publication d'un référentiel qui détaille, par branche professionnelle, les valeurs applicables pour chaque titre et diplôme.

### Encadré- La procédure d'élaboration des coûts contrats en 2019

- > Janvier : les branches professionnelles ont été accompagnées par leurs opérateurs de compétences afin de soumettre à France compétences leurs propositions de niveau de prise en charge sur les diplômes qui relevaient de leurs domaines d'activité professionnelle.
- > Février-mars : France compétences a analysé les données transmises afin d'émettre ses recommandations aux branches professionnelles. Le 15 mars, ces recommandations ont été adoptées par le CA de France compétences et publiées ; l'avis pouvait être positif ou négatif. Dans le cas où le niveau de prise en charge est jugé inadapté par France compétences, la loi impose à la branche de formuler une nouvelle proposition.
- > Mars-avril : les branches professionnelles ont eu jusqu'au 16 avril pour formuler une proposition conforme aux recommandations de France compétences. Dans le cas contraire, l'Etat (ministère du Travail) fixe par décret les taux de prise en charge considérés comme adéquats.
- > Le 16 septembre, France compétences a diffusé sur son site Internet le référentiel pour la totalité des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Auparavant un décret dit « de carence a fixé les niveaux de prise en charge des contrats pour lesquels les branches ne s'étaient pas prononcées ou n'avaient pas suivi les recommandations de France compétences.

165 branches ont formulé leurs propositions sur toutes les certifications qui les intéressaient (près de 4 000).

**Les coûts contrats sont, au final, pour une grande part (de l'ordre de 80% à 90%) supérieurs aux coûts préfectoraux !**

Les « principes » qui président au nouveau système de financement de l'apprentissage ont été rappelés par le ministère du Travail. Le principe fondamental est qu'un contrat égale « un financement dont le niveau est déterminé par la branche ».

Des majorations sont prévues pour les personnes en situation de handicap (jusqu'à « 50 % du forfait annuel »).

Il existe également une "possibilité de minoration de la prise en charge du contrat lorsqu'il existe d'autres sources de financement public ; il en ira peut-être ainsi pour l'enseignement secondaire. Une expertise est en cours (mission Inspection Générale des Affaires Sociales/Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche - IGAS/IGAENR) et un décret est à venir.

De même, le ministère du Travail indique que le montant du complément de prise en charge des contrats au titre du fonctionnement des CFA que les régions pourront accorder est « en

cours de concertation», tandis que le montant et la répartition du complément régional au titre de l'investissement seront fixés «dans le cadre du projet de loi de finances pour 2020».

La distorsion de concurrence que craignait la Chambre des métiers et de l'artisanat avec la coexistence des coûts préfectoraux et des coûts contrats est réglée avec la décision

du gouvernement de laisser le choix aux organismes de recourir à l'un ou l'autre pour les contrats signés depuis le 1er septembre<sup>26</sup>.

### Schéma – Nouveaux contrats à partir du 1er janvier 2020

#### Nouveau schéma pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1/1/2020

1 jeune



1 entreprise



1 CFA



Un contrat



Convention de formation



Un financement dont le niveau est déterminé par la branche (après le cas échéant recommandations de France Compétences) versé au CFA, par l'OPCO dont dépend l'employeur de l'apprenti

Une possibilité de majoration de la prise en charge, pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, dans la limite de 50% du forfait annuel.

*Une possibilité de minoration de la prise en charge du contrat lorsqu'il existe d'autres sources de financement public, pour le secondaire, qui est en cours d'expertise ( mission IGAS/ IGAENR) pour déterminer son périmètre et la méthode, et est subordonnée à l'existence d'un décret.*

Les Régions peuvent compléter financièrement le niveau de prise en charge au titre du fonctionnement (montant en cours de concertation) et de l'investissement (montant et répartition à fixer dans le cadre du projet de loi de finances pour 2020) aux CFA



### ? Question

Au-delà d'une apparente simplicité, la mise en œuvre de la formation au niveau des CFA s'avérera plus complexe. Les CFA auront concrètement le plus souvent affaire avec plusieurs OPCO, au moins 2 et parfois 4 ou 5 selon les formations proposées. Ils n'ont pas un cadre de travail unique et harmonisé garantissant une homogénéité des procédures de gestion, d'échanges, etc. Ne faut-il pas alors une coordination des OPCO afin d'organiser un rythme et un calendrier commun aux OPCO dans leur relation avec les CFA ?

Quid du financement de l'apprentissage des agents de la fonction publique, notamment territoriale ? Le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) devra financer 50 % des frais de formation des apprentis territoriaux (loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019). Mais cette obligation ne s'accompagne d'aucune augmentation de ressources du CNFPT. Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale devra-t-il se faire au détriment des autres dispositifs de formation financés par le CNFPT ?

<sup>26</sup> Conférence de presse de la ministre du travail

## Pour approfondir

### A- LES CONTRATS SIGNÉS DANS LE CADRE DES CONVENTIONS RÉGIONALES

Concrètement, "les contrats d'apprentissage signés jusqu'au 31 décembre 2019, dans le cadre des conventions régionales, feront l'objet d'un financement par l'OPCO, à compter du 1er janvier 2020". Au titre de l'année 2020, l'opérateur de compétences versera alors aux CFA "50 % des coûts annuels de formation sur la base des coûts publiés par le préfet de région au 31 décembre 2018 (avec une possible actualisation au 30 septembre 2019), au plus tard le 1er février 2020". Pour ce qui est des versements suivants, ils seront réalisés "tous les trois mois au prorata temporis de la durée d'exécution du contrat restante et ce, jusqu'à la fin du contrat".

Le ministère précise par ailleurs qu'un "arrêté préfectoral complémentaire pourrait être pris pour permettre une actualisation" des coûts préfectoraux et ainsi "régler le cas des formations ouvertes en 2018 et 2019 sous convention régionale et pour lesquelles aucune référence publiée en préfecture n'existe".

### B- LES CONTRATS HORS CONVENTION RÉGIONALE

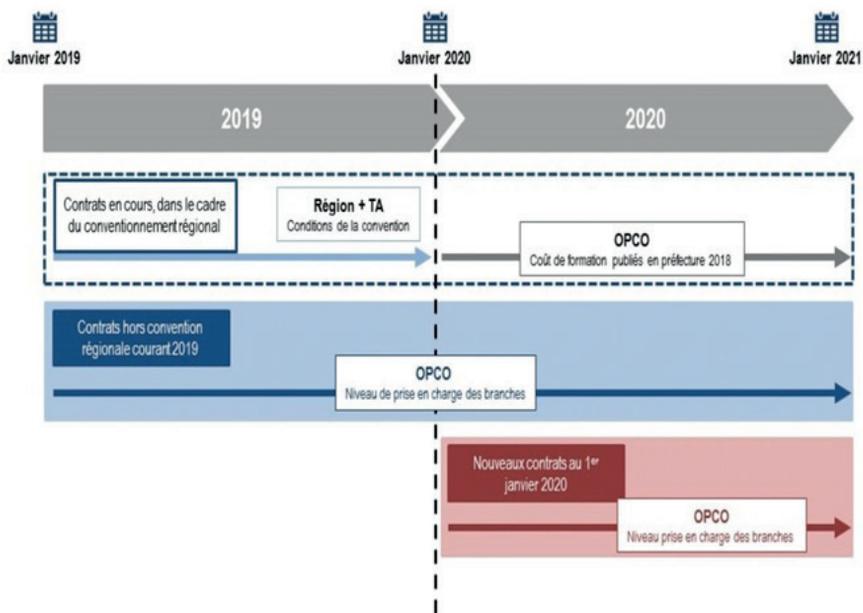
Pour ce qui est des contrats d'apprentissage signés hors convention régionale depuis le 1er janvier 2019 "le financement [est] assuré par l'OPCO, selon le niveau de prise en charge défini par la branche et les modalités rapides de versement de droit commun définies par la réglementation".

Trois types de contrat sont donc concernés :

- Tout contrat d'apprentissage préparé dans un nouveau CFA créé en 2019 hors convention avec le conseil régional.
- Un contrat d'apprentissage préparé dans une session supplémentaire non prévue par la convention régionale ouverte par un CFA sous convention régionale.
- Un contrat d'apprentissage supplémentaire dans une session existante et prévue par la convention régionale, dans la mesure où cette place supplémentaire dépasse le plafond de capacité d'accueil prévu par la convention régionale.

Le ministère rappelle également que "ces contrats sont enregistrés par les chambres consulaires, jusqu'au 31 décembre 2019" et qu'ils doivent ensuite être "transmis par le CFA à l'OPCO, pour prise en charge financière". Dans ce cadre, c'est le directeur du CFA qui devra attester, via une "déclaration sur l'honneur", qu'il s'agit bien de contrats "hors conventionnement régional".

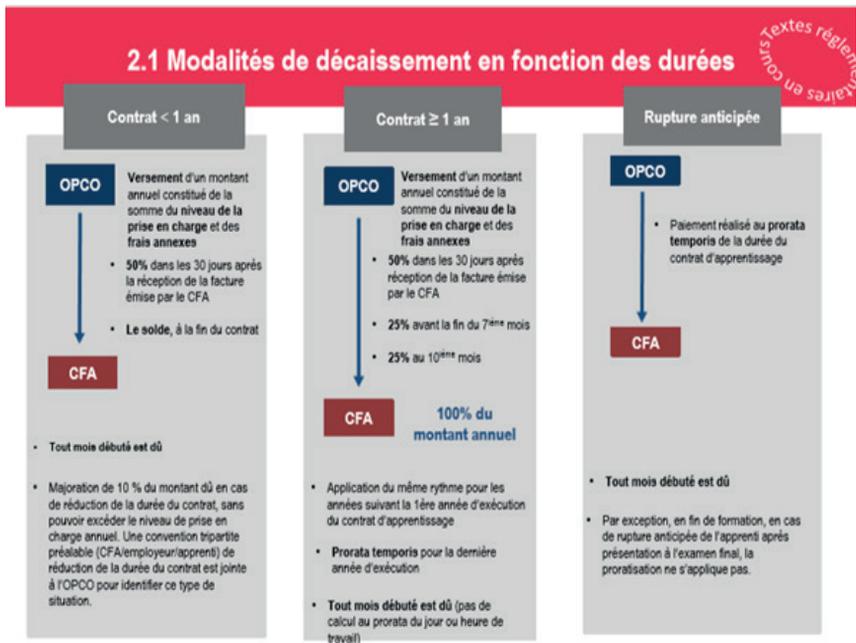
## Schéma- Les modalités de financement en fonction de la date de conclusion des contrats | DGEFP



### Pour approfondir

#### c- Les principes généraux de décaissement : comment les CFA perçoivent-ils leurs ressources ?

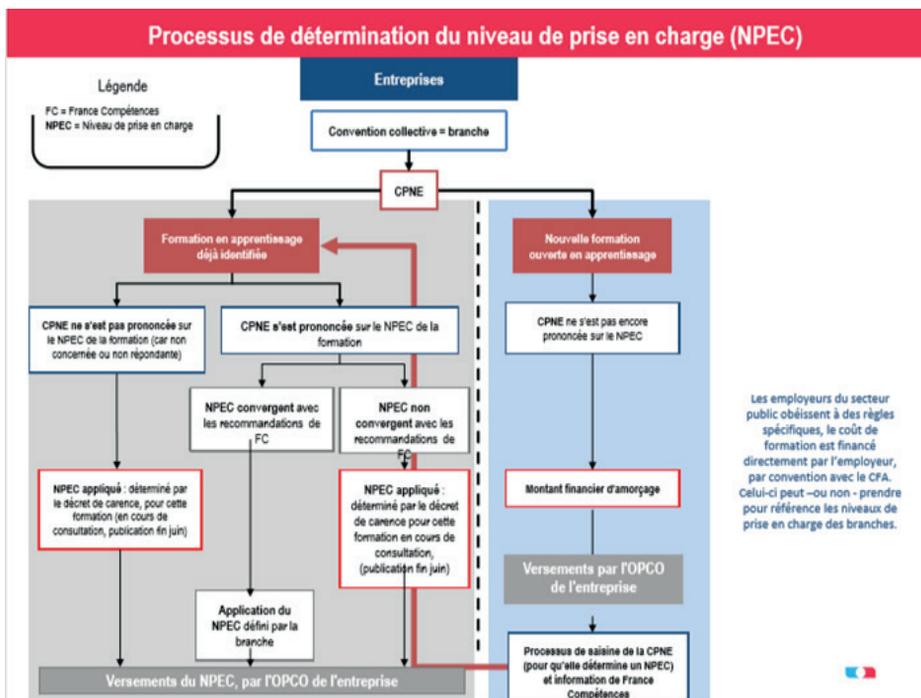
La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) récapitule "les principes généraux de décaissements par les opérateurs de compétences". Ils varient selon la durée du contrat de l'apprenti.



Source : Ministère du travail- Les modes de financement des CFA, 2019



## Schéma- Le processus de détermination du niveau de prise en charge (NPEC)



Source : Ministère du travail- Les modes de financement des CFA, 2019

### d- L'aide à l'investissement des CFA

Les CFA pourront bénéficier :

- > « de subventions d'investissements des Régions, dans des conditions qu'elles détermineront. L'enveloppe globale prévue est de 180M€ (issue d'une fraction de TICPE).
- > Des soutiens financiers des opérateurs de compétences. Ce soutien financier n'est pas limité pour les opérateurs qui ne sollicitent pas le mécanisme de péréquation ; il est limité à 10% des fonds de la section alternance pour les opérateurs de compétences éligibles à la péréquation.
- > A compter de l'exercice 2020, les CFA pourront conserver les éventuels bénéfices de leur activité de formation par apprentissage afin de constituer des capacités d'autofinancement.

- > Afin d'inciter à la modernisation des CFA, en lien avec les entreprises, les possibilités de dépenses déductibles de la taxe d'apprentissage (à partir de 2020) des entreprises viseront des dépenses liées à l'investissement dans les CFA ».

## 3.2- Les aides accordées aux entreprises dans le nouveau cadre de l'alternance

### 3.2.1- Les aides liées au contrat de professionnalisation

#### Pour approfondir

##### a- dispositions générales

Les contrats de professionnalisation donnent lieu à la prise en charge des frais de formation et de tutorat. Des aides à l'embauche sont prévues pour certains publics. Par ailleurs, afin de favoriser le recours aux contrats de professionnalisation, un dispositif de crédit d'impôt existe. Depuis le 1er janvier 2019, les dispositifs spécifiques d'exonération de charges sociales applicables aux contrats de professionnalisation ont été supprimés.

C'est l'opérateur de compétences qui prend en charge ces frais liés à la formation sur une base forfaitaire, décidée au niveau de chaque branche professionnelle ou au niveau d'un opérateur de compétences interprofessionnel. Ce forfait couvre les frais pédagogiques, les rémunérations et cotisations, les frais de transport et d'hébergement, etc.

Ces dépenses sont remboursées sur la base de :

- 9,15 euros par heure ;
- ou sur la base de 15 euros par heure pour certains publics prioritaires mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail (Code du travail, art. D. 6332-87).

Le surcoût de dépenses peut être financé par l'opérateur de compétences (Code du travail, art. D. 6332-89).

En ce qui concerne les frais de tutorat. L'opérateur de compétences peut prendre en charge :

- le coût lié à l'exercice du tutorat (rémunération, cotisations, frais de transport) dans la limite de 230 euros par mois et par salarié en contrat de professionnalisation et pour une durée maximale de six mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus, ou accompagne certains publics prioritaires mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail (Code du travail, art. D. 6332-91) ;
- la formation du tuteur (salarié ou employeur d'une entreprise de moins de dix salariés uniquement), dans la limite de 15 euros par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures (Code du travail, art. D. 6332-90).

##### b- Les aides spécifiques

###### *Contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus*

Les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'État de 2 000 euros (Décret 2011-524, 16 mai 2011, JO 17 mai) sous certaines conditions.

Cette aide est versée en deux temps par Pôle emploi :

- un premier versement de 1 000 euros est effectué à l'issue du troisième mois d'exécution du contrat de professionnalisation ;
- un second versement a lieu, à l'issue du dixième mois d'exécution du contrat de travail.

### *Embauche d'un demandeur d'emploi d'au moins 26 ans*

L'employeur qui embauche un demandeur d'emploi bénéficiaire de l'ARE âgé d'au moins 26 ans au jour de l'embauche peut percevoir, de Pôle emploi, une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) d'un montant maximum de 2 000 euros ; là aussi l'aide est sous certaines conditions et, notamment, une convention doit être conclue avec Pôle emploi.

### *Aide spécifique accordée aux groupements d'employeurs*

Les groupements d'employeurs peuvent bénéficier d'une aide de l'État lorsqu'ils organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus (Code du travail, art. D. 6325-23 et s.). Cette aide est fixée à 686 euros par accompagnement et par année pleine (Arrêté du 17 nov. 2006, JO 29 nov.).

Jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation (CDI) ou pendant tout le temps du CDD, le salarié n'est pas pris en compte dans les effectifs pour toutes les dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif, sauf en ce qui concerne la tarification des risques accidents du travail et maladies professionnelles (Code du travail, art. L. 1111-3).

### *Le crédit d'impôt et la contribution supplémentaire à l'apprentissage*

Les entreprises de plus de 250 salariés qui emploient plus de 5 % de salariés en contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou au titre du volontariat international bénéficient d'un crédit d'impôt imputable sur la taxe d'apprentissage (Code du travail, art. L. 6241-4 ; CGI, art. 1609 quinquies). Le montant de ce crédit d'impôt est égal au pourcentage de l'effectif qui dépasse le seuil de 5%, retenu dans la limite de 7%, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année et divisé par 100, puis multiplié par 400 euros (Arr. 9 déc. 2014, JO 26 déc., fixant le montant forfaitaire de la créance sur la taxe d'apprentissage).

Mais à l'inverse, si, dans les entreprises de 250 salariés et plus, le nombre moyen annuel de salariés en alternance est inférieur à un quota d'alternants, l'entreprise se voit appliquer un malus sous forme de contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Le taux de cette contribution supplémentaire varie selon le pourcentage de salariés en alternance :

- 0,4% lorsque le pourcentage de l'effectif annuel moyen de salariés en alternance par rapport à l'effectif de l'entreprise est inférieur à 1% (0,6% si l'effectif annuel moyen de l'entreprise excède 2 000 salariés) ;
- 0,2%, s'il est au moins égal à 1 % et inférieur à 2% ;
- 0,05%, s'il est au moins égal à 3% et inférieur à 5 % (Code général des impôts, art. 1609 quinquies).

### 3.2.2-Le dispositif Pro-A

C'est l'opérateur de compétences qui finance les actions de reconversion ou promotion par l'alternance (Code du travail, art. L. 6324-5-1 ; Code du travail, art. L. 6332-14, 1o et 5o ; Code du travail, art. D. 6332-89).

Le niveau de prise en charge, qui correspond à un montant forfaitaire versé par l'opérateur de compétences, est fixé par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un opérateur de compétences.

À défaut d'accord, ce forfait est fixé à 9,15 euros par heure de formation (Code du travail, art. D. 6332-90). Il permet de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques et des frais de transport et d'hébergement.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les employeurs peuvent demander à leur opérateur de compétences la prise en charge des dépenses non couvertes par le forfait.

- > le tuteur peut bénéficier d'une formation et les dépenses correspondantes (frais pédagogiques, rémunération, cotisations, frais de transport et d'hébergement) peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences dans la limite de 40 heures maximum et de 15 euros par heure de formation ;
- > l'opérateur de compétences peut également prendre en charge les coûts de la fonction tutorale elle-même dans la limite de 230 euros par mois (par bénéficiaire) et pour une durée maximale de six mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus et accompagne un jeune n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou un bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion ;

Il y a possibilité, dans le cadre d'un accord collectif de branche étendu, que la rémunération du salarié en Pro-A soit prise en charge par l'OPCO.

### 3.2.3- Les aides liées au contrat d'apprentissage

#### a- La réduction des cotisations salariales

Les employeurs bénéficient du dispositif plus favorable de réduction généralisée des cotisations sociales patronales ; les contributions d'assurance chômage doivent intégrer le champ de la réduction générale de cotisations patronales à compter du 1er octobre 2019.

S'agissant des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, une exonération s'applique depuis le 1er janvier 2019 sur la part de rémunération de l'apprenti inférieure ou égale à un plafond fixé à 79 % du SMIC (Code du travail, art. L. 6243-2 ; Code du travail, art. D. 6243-5).

Le dispositif d'aide à la conclusion de contrats d'apprentissage a été modifié pour les contrats conclus depuis le 1er janvier 2019 (Code du travail, art. L. 6243-1).

#### b- L'aide unique aux entreprises de moins de 250 salariés

Une aide unique est versée par l'État, qui remplace les trois anciens dispositifs d'aide à l'embauche, le crédit d'impôt apprentissage et l'aide aux employeurs d'apprentis handicapés, mais ne concerne :

- > que les entreprises employant moins de 250 salariés ;
- > que les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Le montant de l'aide est fixé à (Code du travail, art. D. 6243-2) :

- > 4 125 euros maximum pour la première année du contrat ;
- > 2 000 euros maximum pour la deuxième année du contrat ;
- > 1 200 euros maximum pour la troisième année du contrat.

Et il est de 1 200 euros maximum au titre de la quatrième année, si la durée du contrat dépasse les trois ans.

Pour en bénéficier, à compter du 1er janvier 2020, l'employeur devra avoir déposé sa demande auprès de son opérateur de compétences, et l'avoir transmise au ministre en charge de la Formation, par le biais du portail de l'alternance (Code du travail, art. D. 6243-3 applicable au 1er janv. 2020 ; D. no 2018-1348, 28 déc. 2018, JO 30 déc., art. 3).

L'aide est versée mensuellement, dans l'attente de la déclaration sociale nominative (DSN) de l'employeur.

## ? Question

Si cette « aide unique » présente des avantages pour les entreprises, elle interroge néanmoins fortement quant à sa limitation au niveau baccalauréat. Alors que les besoins de recrutement à un niveau supérieur au baccalauréat sont importants, quel sens a cette restriction ?

Tout comme les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage ouvrent droit à un crédit d'impôt si les salariés en alternance représentent au moins 5% de l'effectif moyen annuel de l'entreprise.



## Ce qu'il faut retenir

- L'apprentissage est en progression au niveau national et au niveau régional ; la réforme veut conforter le développement de l'apprentissage.
- La région Hauts-de-France bénéficie d'une culture de l'apprentissage de longue date y compris dans l'enseignement supérieur.
- Avec la réforme de 2018, les branches et leurs OPCO acquièrent un rôle majeur dans l'apprentissage : financement des contrats par les OPCO, analyse des besoins en formation des entreprises, rôle renforcé au niveau de la certification professionnelle.
- Un marché de l'apprentissage ouvert plus largement à d'autres opérateurs.
- Les modalités de création des CFA sont simplifiées.
- Les contrats peuvent désormais être signés tout au long de l'année.
- L'âge pour conclure un contrat d'apprentissage passe de 25 à 29 ans (la région Hauts-de-France expérimente l'extension de l'âge d'entrée dans l'apprentissage depuis 2017).
- Les modalités de conclusion, exécution et rupture du contrat sont simplifiées.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Portail de l'Alternance du ministère du Travail : [https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/reclearder\\_6113/decouvrir-l-alternance](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/reclearder_6113/decouvrir-l-alternance)
- Dares : données 2018 – 2019 sur l'apprentissage et le contrat de professionnalisation (dares\_rapports-poem-mai-2019) :
- [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares\\_rapports-poem-mai-2019.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_rapports-poem-mai-2019.pdf)
- Sur la Pro-A : [https://www.legifrance.gouv.fr/jo\\_pdf.do?id=JORFTEXT000037852689](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037852689)
- Site OPCA DEFi devenu OPCO2 I : <http://www.opcdefi.fr/reforme/levolution-des-dispositifs/les-impacts-dans-l-alternance.html>
- Site du café pédagogique : Vademecum « Développer l'apprentissage » du ministère de l'Éducation nationale : <http://www.cafe-pedagogique.net/lexpresso/Documents/docsjoints/vmapprentissage.pdf>
- Guides du ministère du Travail :
  - > « Les modes de financement des CFA »
  - > « Questions réponses sur la mise en œuvre de la réforme dans les CFA »
  - > « Les certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage »