

CFA de LA ROCHELLE UNIVERSITÉ
**Le guide de la réforme
de l'apprentissage**

Édition 2021





SOMMAIRE



INTRODUCTION

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel
Les nouveaux acteurs de l'apprentissage

LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Secteur privé
Secteur public

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Démarches de création de contrat pour les entreprises
Durée du contrat d'apprentissage
Temps de travail des apprentis
Limite d'âge des apprentis
Prolongation du contrat
Rémunération des apprentis
Absence des apprentis
Rupture à l'initiative de l'apprenti
Conditions pour devenir maître d'apprentissage

LES AIDES

Les aides aux apprentis
Les aides aux employeurs

LES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

LA QUALITÉ DANS L'APPRENTISSAGE

GLOSSAIRE DE LA RÉFORME

LIENS UTILES



INTRODUCTION

A. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ou **loi AvenirPro** promulguée le 5 Septembre 2018 réforme le monde de l'emploi et notamment l'apprentissage en France.

Cette loi renforce l'attractivité de l'apprentissage en mettant à disposition des entreprises comme des apprentis un certain nombre d'aides au financement de ces formations :

Les aides proposées dans le cadre de la loi **AvenirPro** :

- Toutes les démarches des CFA seront simplifiées,
- 500 € d'aide au permis pour les apprentis majeurs,
- Tout contrat entre un jeune et une entreprise verra sa formation en CFA financée,
- Les passerelles entre apprentissage et statut étudiant seront facilitées,
- Les campus de métiers regroupant de nombreuses filières seront développés,
- 15 000 apprentis pourront profiter du dispositif Erasmus Pro chaque année

B. Les nouveaux acteurs de l'apprentissage

France compétences :

Créée en Janvier 2019, France compétences est l'autorité de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle oeuvre à la régulation et à l'amélioration du système de formation professionnelle et son financement. Elle est composée de l'Etat, des régions, des organisations syndicales d'employeurs et de salariés et de personnalités qualifiées.

Ses missions sont :

- la répartition de l'ensemble des fonds de la formation professionnelle et de l'alternance
- la régulation des coûts et des règles de prise en charge des actions de formation
- la régulation de la qualité des actions de formation
- la vérification de l'adéquation des certifications avec les besoins de l'économie
- la contribution au débat public

Retrouvez de plus amples informations sur France compétences, sa base documentaire et le référentiel des niveaux de prise en charge des contrats sur son site WEB :

www.francecompetences.fr

Les opérateurs paritaires de compétences (OPCO) :

Onze **Opérateurs Paritaires de Compétences (OCP)** remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), dans le but d'accompagner la formation professionnelle. Ces OPCO remplissent 2 grandes missions :

- **Assurer le financement des formations en alternance ;**
- **Apporter un appui technique aux branches professionnelles pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).**

Ces **11** OPCO ont une identité interne qui leur est propre, et sont répartis selon 329 branches professionnelles :

- **OCAPIAT** : exploitations agricoles, entreprises du secteur alimentaire
- **OPCO 2i** : industrie, métallurgie, textile
- **CONSTRUCTION** : bâtiment, travaux publics
- **MOBILITÉ** : ferroviaire, automobile, maritime, transport de voyageur, tourisme
- **OPCOMMERCE** : négoce, vente, commerce de détail, commerce de gros
- **ATLAS** : banques, assurances, finances
- **SANTÉ** : établissements médico-sociaux, hospitalisation
- **AFDAS** : culture, médias, loisirs, sport
- **COHÉSION SOCIALE** : centres socio-culturels, Pôle emploi, animation, insertion
- **ENTREPRISES DE PROXIMITÉ** : artisanat, professions libérales
- **OPCO 11** : entreprises et salariés des services

L'URSSAF :

L'URSSAF est chargé de la **collecte de la contribution à la formation professionnelle** auprès des indépendants et du financement du régime général de la Sécurité Sociale.

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) :

Depuis 2019, les **CPIR** remplacent les Fongecif et se composent de syndicats de salariés et d'employeurs. Leurs missions sont :

- la gestion des projets de reconversion
- le financement du CPF
- le remboursement des rémunérations, des cotisations et des charges sociales des employeurs

LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

••••••••••

A. Secteur privé

Le nouveau circuit de financement :

À partir de janvier 2021, **la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance sera intégralement collectée par les Urssaf qui la reverseront à France compétences**

France compétences se chargera de sa répartition selon des clés de répartition annuelle (d'après le référentiel des niveaux de prise en charge) entre les différents financeurs (les 11 OPCO).

La taxe d'apprentissage n'alimente donc plus directement les CFA.

Ce sont les OPCO qui seront destinataires des fonds prévus pour le financement de l'alternance (contrats d'apprentissage), de l'aide au permis de conduire et de la péréquation interbranche.

Pour le financement de l'apprentissage, le versement s'effectuera selon le champ d'intervention de chaque OPCO et selon des modalités fixées par décret.

Le niveau de prise en charge :

Les niveaux de prise en charge sont désormais ce que l'on appelle les coûts-contrat. Le coût-contrat comprend :

- Les « charges de gestion administrative et les charges de production » :
 - Conception, réalisation des enseignements théoriques, évaluation des compétences acquises par les apprentis ;
 - Réalisation des missions d'accompagnement et de promotion de la mixité au sein des organismes de formation ;
 - Déploiement d'une démarche qualité pour satisfaire aux exigences liées au cadre de certification prévue ;
- Les charges d'amortissement annuelles pour les équipements et l'ingénierie pédagogiques si leurs durées d'amortissement n'excèdent pas 3 ans ;

CAS EXCEPTIONNEL POUR LES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP :

Une majoration du coût contrat des apprentis en situation de handicap était initialement prévue, mais sera prochainement modifiée par décret au profit d'un **montant forfaitaire (2 500 € en moyenne)**.

Ce montant dépendra des besoins supplémentaires engendrés par l'accueil de l'apprenti dans le CFA (évaluation du coût des actions nécessaires par le référent apprentissage). Deux formulaires sont prévus pour aider le CFA à évaluer les adaptations requises (évaluation du besoin de compensation de l'apprenti ; évaluation des prestations d'adaptation du CFA). Deux fiches pratiques sont disponibles pour permettre aux CFA de rendre accessible leur centre (référentiel accessibilité du CFA) et de nommer un référent handicap.

Le versement annuel du coût-contrat :

Cas n°1 : Contrat supérieur ou égal à 1 an :

- Avance de 50% du montant annuel au plus tard dans les 30 jours après la réception d'une facture adressée par le CFA à l'OPCO ;
- Avance de 25% avant la fin du 7ème mois et solde au 10ème mois.

À savoir : pour les contrats pluriannuels, une règle de prorata temporis est fixée pour la dernière année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Cas n°2 : Contrat inférieur à 1 an :

- Le montant est calculé au prorata temporis du niveau de la prise en charge ;
- Avance de 50% du montant total au plus tard 30 jours après la réception d'une facture adressée par le CFA à l'OPCO ; versement du solde à la fin du contrat (majoration de 10 % pour les contrats dont la durée a été réduite à la suite d'un positionnement de l'apprenti compte tenu de son niveau de compétences) ;
- En cas de rupture anticipée du contrat, le paiement est réalisé au prorata temporis de la durée réelle du contrat d'apprentissage (la proratisation ne s'applique pas si la rupture intervient après la présentation à l'examen final). Chaque mois de contrat d'apprentissage débuté est dû.

Dans les 2 cas, tout mois d'apprentissage débuté est dû.

Cas exceptionnel : Financement des périodes de formation 3 mois avant (6 mois dans cette période de COVID) et 6 mois après :

Dans le cas où un apprenti est accueilli en CFA jusqu'à trois mois avant de signer un contrat d'apprentissage (6 mois avant en cette période COVID), l'OPCO intègre la durée préalable à la signature dans les montants versés.

Dans un autre cas où, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un apprenti reste en formation en CFA jusqu'à six mois, la prise en charge financière du contrat par l'OPCO est maintenue jusqu'à la conclusion d'un nouveau contrat, ou jusqu'à expiration du délai de 6 mois.

Le certificat de réalisation :

Afin de justifier de la réalisation effective de la formation d'un apprenti auprès des OPCO, le Ministère du Travail a rédigé un document de référence basé sur un principe de déclaration, devant être signé par le Directeur du CFA. Tous les justificatifs se devront d'être conservés et transmis au CFA en cas de contrôle demandé par l'OPCO.

Ce document permet de justifier la facturation des périodes du contrat, le CFA demandera ce certificat lors des moments clés de facturation.

B. Secteur public

Le circuit de financement et le niveau de prise en charge

Etablissements publics d'états et hospitaliers

Les établissements publics états et hospitaliers doivent prendre en charge la totalité du coût de formation de leurs apprentis.

Etablissements publics territoriaux

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) contribue au financement de 50% du coût de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant dès lors que le contrat d'apprentissage est signé après le 1^{er} Janvier 2020.

Le CNFPT définit les modalités de paiement des CFA, les modalités d'évaluation de la formation dispensée par les CFA et les informations permettant d'assurer cette évaluation, ainsi que le contenu et la procédure de dépôt des dossiers de demande de financement présentés par les CFA permettant notamment d'apprécier le coût de la formation.

Le CNFPT peut s'accorder par convention avec un centre de formation d'apprentis sur un coût de formation inférieur au montant maximal de prise en charge déterminé selon les modalités prévues. Dans ce cas, cette convention porte sur les seuls coûts de formation. Le coût ainsi arrêté est pris en charge pour moitié par le CNFPT et pour l'autre moitié par la collectivité territoriale ou l'établissement public en relevant qui accueille l'apprenti.



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



A. La démarche de création de contrat pour les entreprises

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie drastiquement les démarches de création d'un contrat d'apprentissage. De ce fait, les employeurs doivent suivre les démarches suivantes :

Créer un contrat d'apprentissage dans une structure publique :

Afin de connaître les modalités de rédaction du contrat d'apprentissage de son futur apprenti, la structure publique d'accueil doit directement contacter le CFA de La Rochelle Université qui lui donnera un modèle CERFA pré rempli.

La structure publique d'accueil doit compléter ce modèle qui devra être **signé par les deux parties (l'employeur et l'apprenti)**, puis les renvoyer au CFA de La Rochelle Université pour visa.

La structure publique d'accueil devra par la suite transmettre à la **Direction Régionale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale (DIRECCTE)** l'intégralité des documents retournés par le CFA de La Rochelle Université.

Créer un contrat d'apprentissage dans une structure privée :

Afin de connaître les modalités de rédaction du contrat d'apprentissage de son futur apprenti, la structure privée d'accueil doit contacter son OPCO de référence (Opérateur de Compétences).

Depuis le 1er janvier 2020, la procédure de dépôt est facilitée., la structure d'accueil devra simplement transmettre le contrat signé par les deux parties (l'employeur et l'apprenti), à son OPCO de référence. Ainsi, les modalités de dépôts sont fixées par voie réglementaire.

B. Durée du contrat d'apprentissage

Un contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans le cas d'une durée indéterminée, la période d'apprentissage se poursuivra selon les règles du CDI de droit commun sans imposer de période d'essai.

La durée du contrat varie entre 6 mois et 3 ans selon la profession et le niveau de qualification préparés. En général, la durée du contrat d'apprentissage correspond à la durée du cycle de formation de l'apprenti.

C. Temps de travail des apprentis

A l'instar de tout autre salarié, la durée hebdomadaire de travail d'un apprenti est de 35 heures, avec une durée quotidienne de travail de 8 heures maximum. Des dérogations sont possibles sous certaines conditions, permettant d'allonger la durée hebdomadaire de travail à 40 heures et la durée quotidienne à 10 heures maximum comme dans le BTP ou pour les chantiers d'espaces pay-sagers. Le temps consacré à la formation en établissement est compris dans l'horaire de travail.

Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8h devront être attribuées. Les heures supplémentaires et leurs majorations donneront lieu à un repos compensateur.

D. Limite d'âge des apprentis

La limite d'âge imposée pour devenir apprenti et signer un contrat d'apprentissage est **de 29 ans révolus**.

Néanmoins, cette limite d'âge de 29 ans révolus peut ne pas s'appliquer dans les cas suivants :

- L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à **un niveau de diplôme supérieur** à celui déjà obtenu ;
- Le précédent contrat de l'apprenti est rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ou suite à une **inaptitude physique et temporaire** ;
- Le contrat d'apprentissage est signé par un apprenti reconnu **travailleur handicapé** ;
- Le contrat d'apprentissage est souscrit par un apprenti ayant pour projet **la création ou la reprise d'une entreprise** et dont la réalisation est conditionnée par l'obtention d'un diplôme.
- Le contrat est signé par un apprenti inscrit en tant que **sportif de haut niveau**.

E. Prolongation du contrat

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage.
- Soit par conclusion d'un contrat avec un nouvel employeur.

F. Rémunération de l'apprenti

Le décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 a acté une revalorisation de la grille des rémunérations minimales réglementaires des apprentis, pour tout nouveau contrat conclu à compter du 1er janvier 2019, afin de renforcer l'attractivité de cette voie de formation pour les jeunes.

La rémunération est calculée en fonction de :

- L'âge ;
- Le cycle de formation ;
- L'ancienneté dans l'apprentissage ;
- Le secteur de l'entreprise d'accueil (privé ou public) ;

Cette rémunération est fixée en pourcentage du SMIC, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables.

Tableau de rémunération 2020 - 2021 :

AGE DE L'APPRENTI	ANNÉE D'EXECUTION DU CONTRAT		
	1ère année	2ème année*	3ème année
Moins de 18 ans	27 %	39 %	55 %
De 18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
De 21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %
26 ans et plus	100 %	100 %	100 %

(*) Quelle que soit sa situation précédente, un apprenti préparant une licence professionnelle ou une 2ème année de master bénéficie d'une rémunération équivalente à une 2ème année de contrat.

Cas exceptionnel :

Lorsque qu'un apprenti conclut un nouveau contrat avec le même employeur ou un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle perçue lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

Spécificités relatives aux entreprises du secteur public :

- **POSSIBILITÉ** pour l'employeur d'accorder une majoration de 20 points pour les apprentis en Licence, Licence pro, Master, Master pro et Ingénieur ;
- Les employeurs publics restent donc libres d'appliquer, ou non, la majoration de 20 points pour les diplômés à partir de la licence. (Article D6272-2 du Code Travail) ;

G. Absence des apprentis

Un **certificat de réalisation** est désormais demandé par les OPCO pour justifier le financement des contrats d'apprentissage. En cas d'absence liée à la maladie, un **arrêt de travail valide** doit être transmis au CFA de La Rochelle Université.

H. Rupture à l'initiative de l'apprenti

La rupture à l'initiative de l'apprenti comme de l'employeur est libre durant les 45 premiers jours en entreprise.

Au delà des 45 premiers jours en entreprise effectués par l'apprenti, il peut choisir de mettre fin à son contrat d'apprentissage en respectant les démarches suivantes :

- L'apprenti doit solliciter un médiateur désigné par les chambres consulaires ;
- L'apprenti doit informer son employeur de son intention de rompre le contrat dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 jours calendaires après la saisine du médiateur ;

La rupture du contrat ne peut intervenir que 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé.

Dès lors, il n'y a plus de saisine des prud'hommes dans le cadre de la rupture d'un contrat d'apprentissage.

I. Condition pour devenir maître d'apprentissage

Les conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage sont assouplies et reposent sur deux principes alternatifs :

- 1.** Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- 2.** Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

LES AIDES



A. Les aides aux apprentis

Aides maintenues :

Les aides suivantes sont maintenues, et prises en charge par le CFA, les OPCO ou par d'autres organismes annotés à la suite de chacune :

- **Aides au logement** : Action logement et CAF ;
- **Le régime de sécurité sociale** (devient valable pour l'intégralité des étudiants) ;
- **La carte d'étudiant des métiers** : CFA ;
- **Bourse régionale de la découverte** - Stage professionnel à l'étranger : Région Nouvelle Aquitaine ;
- **La prime d'activité** : CAF ;
- **Aide aux vacances** : L'État ;

Aides retravaillées :

Dans le contexte actuel, la Région Nouvelle-Aquitaine n'assure plus certaines aides anciennement disponibles pour les apprentis dans l'enseignement supérieur, à savoir **l'aide au transport, l'aide à l'hébergement et l'aide à la restauration.**

Cependant La Loi AvenirPro stipule que **l'OPCO prend en charge**, dès lors qu'ils sont financés par les CFA, et avancés par les apprentis, **les frais annexes à la formation des apprentis**, soit :

- Les frais d'hébergement par nuitée avec un plafond déterminé par arrêté (6 € max par nuitée.) ;
- Les frais de restauration par repas avec un plafond déterminé par arrêté (3 € max par repas) ;

Attention, ces remboursements s'appliquent uniquement sur les **frais avancés lors des périodes en établissement de formation.**

Cette prise en charge ne sera effective que lorsque le CFA de La Rochelle Université aura conventionné avec le CROUS. Les échanges sont en cours pour la prochaine rentrée universitaire.



Nouvelles aides :

L'AIDE AU PERMIS

Depuis le 1er janvier 2019, les apprentis majeurs peuvent bénéficier d'une aide de l'État de 500€ afin de financer leur permis de conduire B.

Les conditions à remplir pour y souscrire sont les suivantes :

- Être âgé d'au moins 18 ans ;
- Être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- Être engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire (véhicules de catégorie B) ;

L'apprenti devra transmettre un dossier de demande d'aide par courrier au CFA de La Rochelle Université, l'aide sera par la suite financée par l'Agence de Service et de paiements (ASP).

LES FONDS SOCIAUX

La Région Nouvelle-Aquitaine a mis en place deux nouvelles aides à destination des apprentis du territoire, en remplacement du Fonds social d'Aide aux Apprentis (FSAA) anciennement actif.

Le fonds social formation :

Depuis le 1er Septembre 2020, la Région Nouvelle-Aquitaine propose un Fonds social formation pour aider les apprentis à régler leurs dépenses de logement et/ou de transport suite à un imprévu financier.

Objectifs :

- Sécuriser le parcours de formation des apprentis ;
- Éviter l'arrêt de la formation des apprentis pour des raisons financières liées aux dépenses de logement et/ou de transport ;

Bénéficiaires :

- Les apprentis inscrits dans une formation financée par la Région Nouvelle-Aquitaine ;
- Les apprentis inscrits dans une structure de formation située en Nouvelle-Aquitaine ;

Modalités :

L'aide est de minimum **100€ et pourra être portée à 1000 € maximum par an et par apprenti.** Un même apprenti peut bénéficier plusieurs fois de l'aide dans la limite de 1 000 € par année civile.

Le fonds d'aide à la mobilité vers l'emploi :

La Région Nouvelle-Aquitaine propose également un Fonds d'aide à la mobilité vers l'emploi pour aider les anciens apprentis dont le lieu de travail est éloigné du domicile, à s'insérer dans la vie active.

Objectifs :

- Sécuriser l'accès vers l'emploi aux apprentis sortant de formation ;
- Participer aux dépenses de logement et transport engendrées par un nouveau contrat de travail ;

Bénéficiaires :

Cette aide est disponible pour les anciens apprentis sortants de formation depuis moins de 6 mois et signataires d'un CDD de 3 mois minimum ou d'un CDI.

Modalités :

L'aide est de **1 000 € maximum pour les dépenses liées au logement et de 1 000 € maximum pour les dépenses liées au transport.**

Ces aides sont cumulables dans la limite de 2000 € par an et par apprenti.

B. Les aides aux employeurs

L'aide exceptionnelle

Entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021, les **entreprises du secteur privé** qui recrutent un apprenti mineur se verront verser une prime de **5 000 euros**. Le montant de cette aide exceptionnelle s'élèvera à **8 000 euros** pour le recrutement d'un apprenti majeur.

Cette prime à l'embauche est disponible pour l'ensemble des contrats d'apprentissage du DUT au Master. Elle est versée sans condition à toutes les entreprises du secteur privé de moins de 250 salariés. Pour les entreprises de plus de 250 salariés, elles devront respecter l'objectif de 5% d'apprentis dans leur effectif en 2021 afin de bénéficier de cette prime.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la transmission du contrat par le ministère à l'ASP vaut décision d'attribution ; une notification est alors adressée à l'employeur par l'ASP.

LES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Un travailleur handicapé peut entrer en apprentissage et conclure un contrat permettant d'obtenir une qualification professionnelle. L'apprenti peut bénéficier d'aménagements particuliers compte tenu de son statut de travailleur handicapé.

Aménagement du contrat d'apprentissage :

- Une année supplémentaire peut être prévue par rapport à la durée normale du contrat ;
- Il n'y a pas de limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage pour une personne reconnue comme travailleur handicapé. Ainsi tout apprenti en situation de handicap peut accéder à un contrat à partir de 16 ans et sans limite d'âge supérieure ;
- Une majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage ;

Aménagement de la formation :

- **Aménagement pédagogique** ;
- **Aménagement du passage des examens** : Un tiers temps supplémentaire peut être accordé à l'apprenti, ainsi que du matériel adapté, l'assistance d'un secrétariat ou d'un agencement spécifique des salles ;
- **Aménagement du temps de la formation** et mise en place d'un enseignement à distance, équivalant à celui dispensé au sein du centre de formation ;

LA QUALITÉ DANS L'APPRENTISSAGE

La certification QUALIOPI

La loi AvenirPro impose la certification QUALIOPI à l'ensemble des CFA afin de percevoir les fonds versés par les OPCO. La marque QUALIOPI vise à attester de la qualité du processus mis en œuvre par le CFA et permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers. Elle est obligatoire pour tous les prestataires d'actions concourant au développement de compétences qui souhaitent accéder à des fonds publics.

Les 7 critères de qualité

Pour prétendre à la certification QUALIOPI, 7 critères qualité du référentiel national doivent être respectés par l'organisme de formation :

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

Pour obtenir la marque **Qualiopi**, les prestataires d'actions concourant au développement des compétences doivent :

- formuler une demande de certification auprès d'un organisme certificateur, présent sur cette liste.
- signer un contrat avec un organisme de certification ;
- se soumettre à un audit initial, puis un audit de surveillance à plus ou moins 18 mois, enfin à un audit de renouvellement au bout de 3 ans.

La certification « Qualiopi » est valable 3 ans à l'issue du résultat favorable de l'audit initial.

GLOSSAIRE DE LA RÉFORME

ALTERNANCE

Mode pédagogique caractérisé par la succession de périodes de pratique professionnelle en entreprise et de périodes de formation théorique en organisme de formation ou centre de formation d'apprentis et visant à se former à un métier

Contrat de professionnalisation, Promotion et reconversion par alternance (Pro-A) et contrat d'apprentissage illustrent cette pratique.

APPRENTISSAGE

Dispositif de formation s'inscrivant avec le contrat de professionnalisation comme l'une des deux formes possibles de recrutement en alternance, le contrat d'apprentissage est conclu entre l'apprenti et l'entreprise, qui désigne en son sein un maître d'apprentissage.

BRANCHE PROFESSIONNELLE

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. Les contours d'une branche professionnelle sont définis par le champ d'application de l'accord ou de la convention conclus par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives. Les branches professionnelles peuvent se regrouper pour désigner un OpcO sur les critères de cohérence des métiers et des compétences, de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.

COMPÉTENCE

Ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être mobilisés dans l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

CONTRIBUTION UNIQUE

Toute entreprise doit consacrer, chaque année, un pourcentage de son revenu d'activité au financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

Contribution unique, elle varie en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0.55 % du revenu d'activité
- Pour les entreprises de 11 salariés et plus : 1% du revenu d'activité.

La collecte, la gestion et l'usage de chacune des contributions obéissent à des règles spécifiques.

CONVENTION DE FORMATION

Document contractuel conclu entre un organisme de formation et une entreprise, précisant les engagements respectifs pour la mise en œuvre d'une action de formation.

DIPLÔME NATIONAL

Document écrit délivré sous le contrôle de l'État, il reconnaît aux titulaires un niveau de capacité vérifié.

DIRECCTE

Les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) constituent un interlocuteur unique pour les entreprises, en charge de tous les aspects de leur activité.

Elles ont pour mission d'accompagner le développement des entreprises et de favoriser leur compétitivité, l'emploi et les compétences, tout en veillant aux conditions et au respect des réglementations du travail et en assurant la loyauté des marchés et la sécurité des consommateurs. Les DIRECCTE reçoivent les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage déposés sous une forme dématérialisée par les Opco. Cet accord permet à l'Opco Atlas de financer la formation.

FONCTION TUTORALE

Ensemble des activités assurées par un tuteur auprès de la personne qu'il est chargé d'accompagner. Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou de la Pro-A, les fonctions tutorales consistent à accueillir, aider, informer et guider l'alternant, organiser avec les salariés intéressés son activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, veiller au respect de son emploi du temps, assurer la liaison avec l'organisme de formation... Le temps consacré aux fonctions tutorales peut faire l'objet d'un financement forfaitaire de l'Opco.

FORMATION OUVERTE ET À DISTANCE

Formation dont tout ou partie des enseignements sont dispensés à distance et permettant à chaque stagiaire de progresser à son rythme (cours par correspondance, e-learning, blended-learning ou formation mixte...). Les programmes de FOAD doivent comporter certaines mentions obligatoires définies par le Code du travail.

FRANCE COMPÉTENCES

Créée le 1er janvier 2019, par la loi pour la liberté de choisir son avenir En savoir plus : du 5 septembre 2018, France compétences a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Son action promeut le développement des compétences, l'acquisition de certifications ainsi qu'une égalité d'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs.

MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le Maître d'apprentissage est le nom que l'on donne au tuteur dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. En liaison avec le CFA, il contribue à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise, des compétences correspondantes à la qualification visée par celui-ci.

Ce tutorat peut être exercé par le chef d'entreprise ou par un ou plusieurs salariés volontaires qui disposent des compétences requises pour assurer la formation de l'apprenti. Il doit être titulaire d'un diplôme/titre équivalent et justifier d'une année d'exercice dans une activité professionnelle en rapport avec la qualification visée ou de deux années d'exercice dans une activité professionnelle en rapport avec la qualification visée.

OPCO

Un opérateur de compétences (Opco) est un organisme agréé par le ministère du Travail dont le rôle est d'accompagner la formation professionnelle en finançant l'apprentissage et en accompagnant les PME et les branches professionnelles en matière de formation. Ces dernières sont ainsi regroupées autour d'un Opco : il existe 11 Opco pour plus de 300 branches. Créés par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les Opco ont remplacé les anciens OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) en 2019.

ORGANISMES DE FORMATION

Structures ayant pour vocation de dispenser des formations. Certaines sont généralistes, d'autres spécialisées dans un ou plusieurs domaines. Elles doivent disposer d'un numéro d'activité délivré par la DIRECCTE. Et ce, afin de pouvoir établir des conventions de formation permettant d'être présents sur le marché de la formation professionnelle.

Sur demande de l'entreprise, l'Opco Atlas peut régler directement à l'organisme de formation les actions prises en charge : il s'agit d'une délégation de paiement (appelé parfois subrogation).

RNCP

Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a pour objet de tenir à la disposition des actifs, des entreprises et des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi une base de données constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification professionnelle

Les certifications professionnelles enregistrées sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité et sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences. Intérêt majeur de ce répertoire : vérifier qu'une certification est accessible via la validation des acquis de l'expérience (VAE).

TUTEUR

Le tuteur est un salarié volontaire de l'entreprise qui est chargé d'accompagner un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou de la Promotion ou reconversion par alternance (Pro-A).

Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée par le salarié tuteur. Les fonctions tutorales consistent à accueillir et faciliter l'intégration de l'alternant, accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle et participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

Le temps consacré aux fonctions tutorales peut faire l'objet d'un financement forfaitaire de l'Opco.

LIENS UTILES



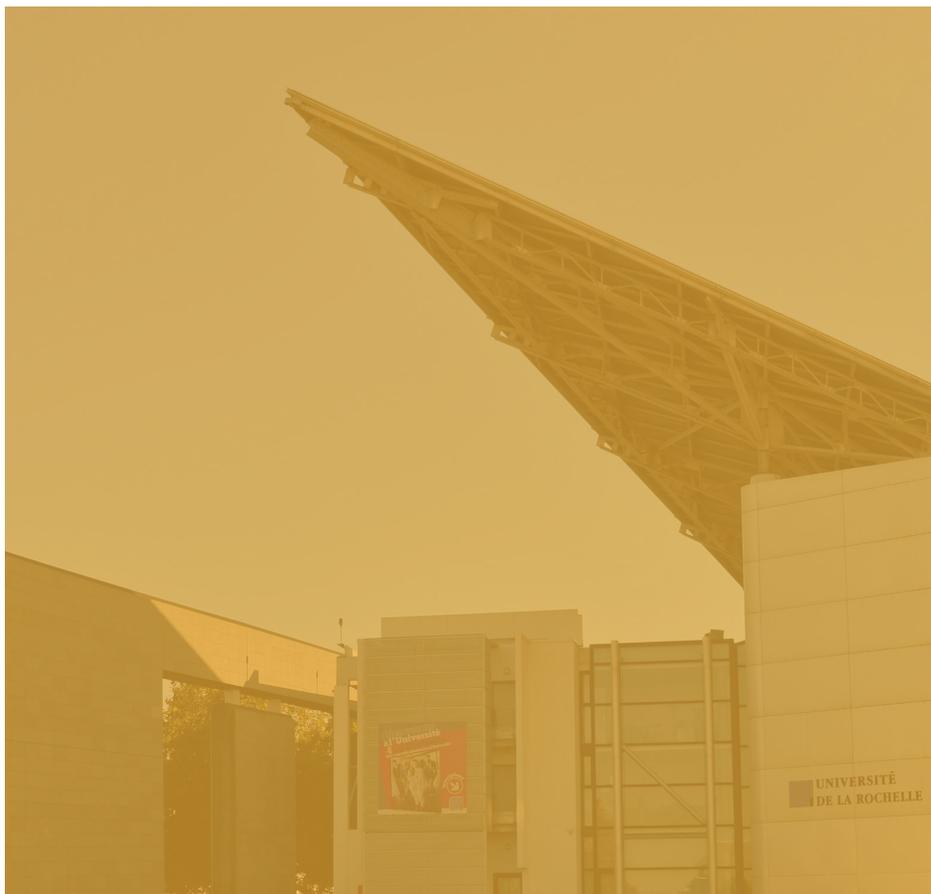
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Décrets

- Décret n° 2020-1086 du 24 août 2020 relatif à la prise en charge financière de la période de formation en CFA des personnes en recherche de contrat d'apprentissage
- Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du Code du travail relatives à l'apprentissage
- Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage
- Décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019 relatif au dépôt du contrat d'apprentissage
- Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage
- Décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme
- Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti
- Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis
- Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis
- Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis
- Décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- Décret n° 2019-317 du 12 avril 2019 intégrant l'apprentissage aux missions des groupements d'établissements (Greta) constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation
- Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences
- Arrêté du 17 décembre 2018 portant création de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur
- Arrêté du 25 avril 2019 fixant l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Code du travail

- Article L6111-8
- Article L6222-7-1
- Article L6231-2
- Article L6231-3
- Article D6241-30
- Article D6222-30
- Article D6222-32
- Article D6222-1-2



23, avenue Albert Einstein
17000 LA ROCHELLE
05 16 49 65 65
alternance@univ-lr.fr

alternance.univ-larochelle.fr