

**Prestataire
de formation**



GUIDE

L'ALTERNANCE: UN PRINCIPE, DEUX CONTRATS

Juin 2021

**À toutes les étapes, l'Opco EP vous accompagne :
contactez votre conseiller**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	P. 03
Devenir organisme de formation ou centre de formation d'apprentis (CFA)	P. 04
Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation quelles différences ?.....	P. 06
Le déroulement de la formation.....	P. 08
Vos obligations à l'égard des alternants	P. 11
Le suivi de la formation en entreprise	P. 13
La mobilité européenne ou internationale.....	P. 15
Qualité de la formation: quelles exigences ?	P. 16
Financement des contrats: quelle prise en charge, quels interlocuteurs ?.....	P. 17
Annexes.....	P.19

Annexes

> Sources juridiques

> Fiches et outils pratiques :

- Fiche « Le contrat de professionnalisation »
- CERFA commenté contrat de professionnalisation
- Fiche « Le contrat d'apprentissage »
- CERFA commenté contrat d'apprentissage
- Comparatif contrats en alternance

INTRODUCTION

La croissance des formations en alternance s'affirme d'année en année. 495 000 contrats d'apprentissage et 113 000 contrats de professionnalisation ont ainsi été signés en 2020 ([données DARES](#)). Derrière ces deux contrats, un même mode de formation : « l'alternance ». Associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des périodes d'application pratique en entreprise, les contrats en alternance permettent d'acquérir des savoirs, savoir-faire et savoir-être nécessaires à l'exercice d'un métier. Un moyen efficace de se qualifier, d'acquérir une expérience professionnelle et d'accéder à un emploi.

Si contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ont longtemps connu des différences assez marquées, la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a rapproché ces dispositifs : augmentation de l'âge limite d'entrée en apprentissage, alignement des durées minimales et maximales des deux contrats, assouplissement des conditions d'expérience exigées des maîtres d'apprentissage, simplification des modalités de création de Centres de formation d'apprentis (CFA), assujettissement des CFA à la réglementation applicable aux organismes de formation, dépôt des contrats d'apprentissage auprès des opérateurs de compétences (OPCO) et financement de l'apprentissage par ces opérateurs sur la base de « coûts contrats ».

Il subsiste toutefois plusieurs différences qu'il est important de connaître si votre organisme souhaite proposer des formations en alternance.

L'Opco des Entreprises de Proximité vous propose de mieux connaître, à travers ce guide, les opportunités offertes par chacun des contrats et vous accompagne dans la compréhension des exigences spécifiques qui y sont attachées :

Identifiez quels salariés peuvent en bénéficier, les conditions de mise en œuvre et les financements associés ainsi que les dernières mesures exceptionnelles 2020-2021, du plan de soutien du gouvernement en faveur de l'emploi des jeunes.

DEVENIR ORGANISME DE FORMATION OU CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA)

Pour dispenser des formations en alternance, il est nécessaire d'être « organisme de formation » (pour le contrat de professionnalisation) ou « CFA » (pour le contrat d'apprentissage). La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a simplifié les modalités de création des CFA. Tout organisme de formation, disposant d'un numéro de déclaration d'activité, peut désormais créer un CFA dès lors que ses statuts mentionnent expressément dans leur objet l'activité de formation en apprentissage. Il n'est plus nécessaire de conclure une convention avec la Région.

Les organismes de formation comme les CFA doivent :

- > respecter des règles particulières de création et de fonctionnement (voir tableau ci-dessous) ;
- > assurer certaines missions d'information et d'accompagnement des alternants (► [voir p.11](#) « Vos obligations à l'égard des alternants ») ;
- > respecter des exigences de qualité (qui seront renforcées à partir du 1^{er} janvier 2022) pour percevoir des financements publics ou mutualisés, notamment de la part des opérateurs de compétences – OPCO (► [voir p.16](#) « Qualité de la formation : quelles exigences ? »).

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Formalités de création	<ul style="list-style-type: none"> • Depuis le 1^{er} janvier 2019, vous pouvez créer un CFA : <ul style="list-style-type: none"> - si vous disposez déjà d'un numéro de déclaration d'activité (DA) : vous devez cependant modifier vos statuts afin qu'ils mentionnent expressément dans l'objet de votre organisme l'activité de formation en apprentissage ; - en sollicitant un numéro de DA : vous devez alors joindre au dossier les statuts de votre organisme indiquant que vous dispensez des actions de formation en apprentissage. ► Pour en savoir plus, contactez la DREETS ou la DEETS de votre région : https://dreets.gouv.fr <p>À noter <i>Les entreprises peuvent ouvrir leur propre CFA dès lors qu'elles disposent d'un numéro de déclaration d'activité. Le ministère du Travail a élaboré à leur attention un Kit « ouvrir votre propre CFA » explicitant les démarches à entreprendre, les obligations à respecter et les modalités de financement des formations.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Solliciter auprès de la DREETS (ou de la DEETS en outre-mer) un numéro de déclaration d'activité (DA). • Cette demande s'effectue via un formulaire spécifique (Cerfa 12434*03) ou via le site internet : https://mesdemarches.emploi.gouv.fr • Certains documents doivent être joints à cette demande, en particulier : <ul style="list-style-type: none"> - une copie de la première convention de formation professionnelle conclue par l'organisme (ou du bon de commande ou devis établi pour la réalisation de la prestation de formation) ; - une copie de la liste des intervenants avec la mention de leurs titres et qualités, du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée, et du lien contractuel avec l'organisme. ► Pour la liste complète des documents à joindre au dossier, consultez le site internet de la DREETS ou de la DEETS de votre région : https://dreets.gouv.fr



	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Principales obligations administratives	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter l'ensemble des obligations applicables aux organismes de formation (décrites ci-contre) et assurer l'ensemble des missions dévolues aux CFA (► voir page 11)*. • Tenir une comptabilité analytique. • Créer un conseil de perfectionnement chargé de veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA (projet pédagogique, organisation et déroulement des formations, conditions générales d'accueil et d'accompagnement des apprentis...). • Apposer sur la façade du CFA la devise de la République (« Liberté, Égalité, Fraternité »), le drapeau tricolore et le drapeau européen. • Afficher de manière visible dans les locaux la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789. • Diffuser chaque année des indicateurs chiffrés sur la réussite des apprentis (taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels, taux de poursuite d'études, taux d'interruption en cours de formation, taux d'insertion professionnelle...). • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Remettre chaque année à l'Administration un Bilan pédagogique et financier (BPF) retraçant l'activité de l'année précédente. • Tenir une comptabilité permettant de suivre d'une façon distincte les activités de formation professionnelle continue et les autres activités (conseil, formation par apprentissage, autre...). • Établir chaque année un bilan, un compte de résultat et une annexe. • Désigner dans certains cas un commissaire aux comptes (si vous dépassez certains seuils de chiffre d'affaires ou d'effectif). • Établir un règlement intérieur applicable aux stagiaires et leur transmettre avant la réalisation des formations. • Communiquer aux stagiaires avant toute inscription définitive un certain nombre d'informations (programmes détaillés, modalités de réalisation et d'évaluation des formations, modalités de paiement...). • Respecter les règles prévues pour la vente de prestations de formation (signature d'une convention ou d'un contrat de formation professionnelle). • Respecter certaines règles en matière de publicité (interdiction, par exemple, de présenter le numéro de DA comme un « agrément »).

* Les CFA existant à la date de publication de la loi du 5 septembre 2018 (soit le 6 septembre 2018) ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour se conformer à l'ensemble des obligations applicables aux organismes de formation.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : QUELLES DIFFÉRENCES ?

Contrat d'apprentissage et de professionnalisation ont longtemps connu des différences assez marquées, tant au niveau des publics visés que de leur objectif, de leur durée ou des modalités de réalisation de la formation. Avec la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les règles applicables à ces deux contrats sont en partie harmonisées.

Quant aux organismes dispensant des formations par apprentissage, ils sont soumis - au plus tard au 31 décembre 2021 pour les CFA existant à la date de publication de la loi et dès leur création pour les nouveaux CFA - à l'ensemble des obligations incombant aux prestataires de formation : déclaration d'activité, règlement intérieur, bilan pédagogique et financier, comptabilité analytique, exigences de qualité...

Public, nature et durée du contrat, rémunération : des différences qui perdurent

Pour plus d'informations sur les points communs et différences entre le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage, [consultez notre fiche comparative](#).

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Publics concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 29 ans (à partir de 15 ans sous certaines conditions et au-delà de 29 ans dans certains cas). • Sans limite d'âge : <ul style="list-style-type: none"> - travailleurs handicapés, - personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant l'obtention du diplôme ou du titre objet du contrat, - sportifs de haut niveau figurant sur la liste ministérielle, <p>À noter <i>La limite d'âge est portée à 35 ans lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un précédent contrat et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, ou lorsque le précédent contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci. Dans ces deux cas, le contrat doit être conclu dans un délai maximum d'un an après la fin du précédent contrat.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale. • Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. • Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH). • Anciens bénéficiaires de contrats aidés particulièrement d'un Contrat unique d'insertion (CUI). • Travailleurs handicapés remplissant l'une des conditions citées ci-dessus.



	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation																																				
Nature et durée du contrat	<ul style="list-style-type: none"> Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage. Contrat à durée limitée (CDD) : <ul style="list-style-type: none"> de 6 mois à 3 ans en principe (selon la durée du cycle de formation préparant à la qualification objet du contrat / durée ajustable en fonction du niveau de qualification et des compétences déjà détenues par l'apprenti), jusqu'à 4 ans pour les apprentis handicapés et les sportifs de haut niveau. <p>À noter <i>En cas d'allongement ou de réduction de la durée du contrat au regard de la durée normale du cycle de formation (durée du contrat supérieure ou inférieure à celle du cycle de formation), une convention tripartite doit être signée.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation. Contrat à durée déterminée (CDD) : <ul style="list-style-type: none"> de 6 à 12 mois, jusqu'à 24 mois pour certains publics ou qualifications définis par convention ou accord collectif, jusqu'à 36 mois pour les publics « prioritaires » (jeunes non qualifiés, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, bénéficiaires de minima sociaux...). 																																				
Rémunération de l'alternant	<ul style="list-style-type: none"> Variable selon l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat. Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable) : <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Année du contrat</th> <th colspan="4">Âge de l'apprenti</th> </tr> <tr> <th>< 18 ans</th> <th>18-20 ans</th> <th>21-25 ans</th> <th>26 ans ou plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1^{ère}</td> <td>27 % du SMIC</td> <td>43 % du SMIC</td> <td>53 % du SMIC-conventionnel</td> <td rowspan="3">100 % du SMIC*</td> </tr> <tr> <td>2^{ème}</td> <td>39 % du SMIC</td> <td>51 % du SMIC</td> <td>61 % du SMIC</td> </tr> <tr> <td>3^{ème}</td> <td>55 % du SMIC</td> <td>67 % du SMIC</td> <td>78 % du SMIC</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.</p>	Année du contrat	Âge de l'apprenti				< 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans ou plus	1 ^{ère}	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC-conventionnel	100 % du SMIC*	2 ^{ème}	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC	3 ^{ème}	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC	<ul style="list-style-type: none"> Variable selon l'âge du salarié et son niveau de formation. Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable) : <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Niveau de formation de l'alternant</th> <th colspan="3">Âge du salarié</th> </tr> <tr> <th>< 21 ans</th> <th>21-25 ans</th> <th>26 ans et +</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*</td> <td>55 % du SMIC</td> <td>70 % du SMIC</td> <td rowspan="2">100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel</td> </tr> <tr> <td>Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)</td> <td>65 % du SMIC</td> <td>80 % du SMIC</td> </tr> </tbody> </table> <p>* sont notamment concernés par ce niveau de rémunération minimale, les titulaires d'un baccalauréat général.</p>	Niveau de formation de l'alternant	Âge du salarié			< 21 ans	21-25 ans	26 ans et +	Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel	Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)	65 % du SMIC	80 % du SMIC
Année du contrat	Âge de l'apprenti																																					
	< 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans ou plus																																		
1 ^{ère}	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC-conventionnel	100 % du SMIC*																																		
2 ^{ème}	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC																																			
3 ^{ème}	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC																																			
Niveau de formation de l'alternant	Âge du salarié																																					
	< 21 ans	21-25 ans	26 ans et +																																			
Non titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou d'un titre équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel																																			
Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)	65 % du SMIC	80 % du SMIC																																				

Le contrat de professionnalisation « expérimental »

À titre expérimental, jusqu'à fin 2023, un contrat de professionnalisation peut être conclu pour acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (OPCO) dont il relève, en accord avec le salarié.

Dans le cadre de cette expérimentation, le contrat peut viser par exemple l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences, d'une certification ou habilitation enregistrée au [Répertoire spécifique](#). Un parcours de formation « sur-mesure », qui n'est pas nécessairement qualifiant ou certifiant, peut aussi être prévu.

Pour plus d'informations sur le contrat de professionnalisation expérimental, [consultez notre fiche détaillée](#).

LE DÉROULEMENT DE LA FORMATION

Dans le cadre du contrat d'apprentissage comme du contrat de professionnalisation, une « alternance » doit être organisée entre les enseignements « théoriques » et les périodes de mise en application pratique en entreprise.

Les textes n'imposent pas de rythme particulier. Toutefois, l'articulation des temps de présence en entreprise et en organisme de formation ou CFA doit être prévue par un planning, remis à l'alternant et à son employeur. Le rythme peut varier selon le contrat, la qualification préparée, la durée de la formation prévue, les modalités pédagogiques déployées...

L'organisme de formation ou le centre de formation d'apprentis (CFA) doit proposer aux alternants des enseignements généraux, professionnels et technologiques, ainsi que des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement. Les enseignements suivis doivent être en cohérence avec les activités réalisées par l'alternant au sein de l'entreprise :

► [Voir p.11](#) « Vos obligations à l'égard des alternants » et [p.13](#) « Le suivi de la formation en entreprise ».

Exemples

- une semaine en entreprise / une semaine en organisme de formation ou CFA
- 2 jours en organisme de formation ou CFA / 3 jours en entreprise
- 1 semaine par mois en formation...

Objet et durée de la formation

Les organismes de formation et les CFA sont tenus de réaliser et de mettre en œuvre une formation permettant à l'alternant d'atteindre l'objectif prévu par le contrat.

Les deux contrats ne visent pas le même objectif :

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Objectif du contrat	Obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) .	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir une qualification : <ul style="list-style-type: none"> - enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), - reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, - ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP / CQPI). • À titre expérimental jusqu'à fin 2023 : acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (OPCO) en accord avec le salarié, notamment un ou plusieurs blocs de compétences.

Une durée minimale de formation doit être respectée :

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Durée de la formation	Variable selon la certification visée et les règles définies par l'organisme certificateur : au moins 25 % de la durée totale du contrat (ou de l'action d'apprentissage débutant le CDI).	<ul style="list-style-type: none"> 15 à 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI) avec un minimum de 150 heures. Au-delà de 25 % de la durée du contrat pour les bénéficiaires définis par accord collectif (notamment les publics « prioritaires » ou ceux visant des formations diplômantes).

Élaboration du parcours de formation

Une fois défini l'objet du contrat, un parcours de formation respectant la durée minimale exigée doit être élaboré afin de préciser les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

À noter *Pour les alternants en contrat de professionnalisation, le programme initialement défini peut être adapté dans les 2 mois qui suivent le début du contrat s'il apparaît que celui-ci n'est pas en adéquation avec les acquis du salarié.*

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la formation peut être aménagée pour les apprentis en situation de handicap et les sportifs de haut niveau. Ainsi, par exemple :

- les enseignements dispensés en CFA peuvent être répartis sur une période plus longue (la durée normale de l'apprentissage pour la formation considérée pouvant être augmentée d'un an au plus),
- des aménagements particuliers de la pédagogie appliquée dans le CFA peuvent être mis en œuvre pour les apprentis handicapés et ceux dont la qualité de travailleur handicapé est reconnue en cours d'apprentissage,
- la formation générale, technologique, théorique et pratique (complétant la formation reçue en entreprise) peut être dispensée par des CFA spécifiques, adaptés aux personnes handicapées,
- pour les sportifs de haut niveau, le CFA doit prendre l'avis de la fédération sportive dont dépend l'apprenti afin d'adapter l'organisation de l'enseignement théorique au calendrier des activités sportives.

Réalisation de la formation

Des modalités pédagogiques diversifiées peuvent être déployées pour atteindre l'objectif prévu au contrat : les actions de formation proposées aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation peuvent ainsi être réalisées en présentiel et, sous certaines conditions, en tout ou partie à distance ou en situation de travail. Dans le cadre du contrat d'apprentissage, les enseignements dispensés dans le CFA peuvent aussi être effectués en tout ou partie à distance.

Rappelons que pour être finançable sur les fonds de la formation professionnelle, une **action de formation en tout ou partie à distance doit nécessairement comprendre :**

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours,
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne,
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

S'agissant des **actions de formation en situation de travail (dites « FEST » ou « AFEST »)**, la réglementation prévoit que leur financement est subordonné au respect des conditions suivantes :

- une **analyse de l'activité de travail** pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un **formateur** pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de **phases réflexives**, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des **évaluations spécifiques** des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

En outre, pour les contrats en alternance comportant déjà des périodes de mise en application pratique en entreprise, il convient d'examiner la pertinence de cette modalité pédagogique dans le cadre de ces formations.



CONTRÔLE PÉDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE MENANT À UN DIPLÔME

Les organismes qui proposent des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumis à un contrôle pédagogique. Celui-ci est réalisé par une mission placée sous l'autorité de chaque ministre certificateur en charge de la délivrance du diplôme. Elle est composée d'inspecteurs ou d'agents publics et d'experts désignés pour 5 ans par les branches professionnelles et les chambres consulaires. Les personnes en charge de ce contrôle ne peuvent en aucun cas exercer une fonction dans un CFA ou siéger au sein d'une instance de cet organisme.

Le contrôle peut être sollicité par un CFA, un employeur d'apprenti, un apprenti ou son représentant légal. Il peut être réalisé sur pièces et sur les lieux de formation de l'apprenti et porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné.

À l'issue du contrôle, et après une phase d'échanges avec le CFA et l'employeur d'apprentis, un rapport de contrôle est établi : il peut être accompagné de recommandations pédagogiques.

VOS OBLIGATIONS À L'ÉGARD DES ALTERNANTS

Si la première obligation des organismes en charge de la formation des alternants (organismes de formation et CFA) est de dispenser la formation prévue pour l'obtention de la qualification ou de la certification objet du contrat, d'autres missions d'information et d'accompagnement leur incombent. Celles-ci sont d'ailleurs bien plus larges pour les CFA que pour les organismes de formation :

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Informers les alternants	<ul style="list-style-type: none"> Les apprentis doivent être informés, dès le début de la formation, de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés, mais aussi des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel. Les apprentis, les formateurs et les maîtres d'apprentissage doivent être sensibilisés à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, à la prévention du harcèlement sexuel au travail. Des actions d'information sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle doivent être proposées aux apprentis. 	<ul style="list-style-type: none"> Les alternants doivent être informés du contenu et du déroulement de la formation : un document annexé au contrat doit préciser les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. Si tout ou partie de la formation se déroule à distance, les alternants doivent être informés des activités à effectuer à distance et de leur durée moyenne, ainsi que des évaluations réalisées en cours ou en fin de formation.
Accompagner les alternants	<ul style="list-style-type: none"> Les postulants à l'apprentissage doivent être accompagnés dans la recherche d'un employeur. Le CFA doit apporter aux apprentis, en lien avec le service public de l'emploi (en particulier les Missions locales), un appui pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat. Un référent chargé de l'orientation et de l'intégration des personnes en situation de handicap doit être désigné. Le CFA doit encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié (référé mobilité par exemple) et en indiquant dans le contenu de la formation la période de mobilité. Il doit assurer un suivi et un accompagnement des apprentis tout au long de leur formation, en particulier lorsque celle-ci se réalise en tout ou partie à distance. Le CFA doit accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas obtenu leur diplôme vers les personnes et organismes susceptibles de les aider à poursuivre une formation (par exemple, opérateurs du Conseil en évolution professionnelle – CEP). Le CFA doit aider les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre (par exemple, aide au permis : voir encadré ci-après). 	<ul style="list-style-type: none"> Les alternants doivent être accompagnés par l'organisme de formation tout au long de leur parcours : cet accompagnement doit être organisé en lien avec l'entreprise. <ul style="list-style-type: none"> ► Voir p.13 «Le suivi de la formation en entreprise» Si tout ou partie de la formation est réalisée à distance, une assistance appropriée, tant sur le plan technique que pédagogique, doit être mise en œuvre afin de garantir le bon déroulement du parcours de formation.



AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE POUR LES APPRENTIS

Les apprentis âgés d'au moins 18 ans, titulaires d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution et engagés dans la préparation des épreuves du permis B, peuvent bénéficier d'une aide d'un montant forfaitaire de 500 €. Il appartient à chaque CFA d'instruire les demandes d'aide pour le compte de ses apprentis. Le CFA :

- informe les apprentis de l'existence de l'aide et des conditions à remplir pour en bénéficier,
- fait remplir à l'apprenti [le formulaire](#) de demande d'aide téléchargeable sur le portail de l'alternance,
- demande à l'apprenti une copie de sa pièce d'identité et un devis ou une facture de l'école de conduite datant de moins de 12 mois,
- transmet l'ensemble du dossier à [l'Agence de services et de paiement \(ASP\)](#), organisme en charge de la gestion de l'aide,
- verse le montant de l'aide à l'apprenti et se fait ensuite rembourser par l'ASP en renvoyant le «[bordereau de transmission](#)» téléchargeable sur le portail de l'alternance.



CARTE D'ÉTUDIANT DES MÉTIERS : PENSEZ À LA DÉLIVRER !

Destinée aux alternants, la carte d'étudiant des métiers leur permet de bénéficier des mêmes réductions tarifaires que les étudiants de l'enseignement supérieur (cinéma, activités sportives, restauration, transports...). Accessible de plein droit aux apprentis, elle est délivrée aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation à condition qu'ils soient :

- âgés de 16 à 25 ans,
- inscrits dans une formation visant l'acquisition d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle – CQP/CQPI) inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- bénéficiaires d'une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Cette carte est délivrée gratuitement à l'alternant par l'établissement de formation (organisme de formation ou CFA) dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat de professionnalisation ou l'entrée en apprentissage. En cas de rupture du contrat, la carte doit être restituée à l'organisme de formation ou au CFA qui en assure sa destruction.

- ▶ Un [modèle de carte](#) est disponible sur le site du ministère du Travail.

LE SUIVI DE LA FORMATION EN ENTREPRISE

Pendant les périodes de mise en application pratique en entreprise, les alternants sont accompagnés : par un maître d'apprentissage pour les apprentis ou par un tuteur, pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation. Des interlocuteurs importants pour l'organisme de formation et le CFA, qui doivent s'assurer de l'articulation entre les enseignements dits « théoriques » et les activités exercées par l'alternant en entreprise.

Maîtres d'apprentissage et tuteurs: un rôle clé

	Maître d'apprentissage	Tuteur
Missions	<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir, guider et encadrer l'apprenti dans l'entreprise. • Assurer la liaison avec le CFA, la section ou l'unité d'apprentissage. • Contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant au diplôme ou titre préparé. <p>À noter <i>La fonction d'accompagnement peut être partagée, entre plusieurs salariés de l'entreprise, au sein d'une équipe tutorale. Un maître d'apprentissage référent est alors désigné. La fonction peut aussi être exercée par le conjoint collaborateur de l'employeur, sous réserve qu'il remplisse les conditions de compétence professionnelle exigées.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir, aider, informer et guider les alternants. • Organiser leurs activités dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels. • Veiller au respect de leur emploi du temps. • Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé de la formation. • Participer à l'évaluation du suivi de la formation.
Conditions d'exercice des fonctions	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions d'expérience définies par convention ou accord collectif de branche. À défaut de dispositions conventionnelles : <ul style="list-style-type: none"> - être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du même domaine que celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti* (au lieu de 2 ans précédemment), - ou avoir exercé pendant au moins 2 ans une activité en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti* (au lieu de 3 ans précédemment). • Encadrement simultané de 2 apprentis au maximum + 1 apprenti dont la formation est prolongée suite à un échec à l'examen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. • Encadrement simultané de 3 alternants au maximum (en contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage ou reconversion ou promotion par alternance – Pro-A), 2 si le tuteur est l'employeur.

** Pour le calcul de la durée d'expérience requise, les stages et périodes de formation en milieu professionnel effectués par le maître d'apprentissage dans le cadre d'une formation initiale, en apprentissage ou d'une formation continue ne sont pas pris en compte.*



UN DOUBLE ACCOMPAGNEMENT DANS CERTAINS CAS

La formation pratique peut être réalisée au sein de plusieurs entreprises, par exemple pour permettre à l'alternant de découvrir des équipements et techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur ou si l'embauche est réalisée par un groupement d'employeurs. Deux tuteurs ou maîtres d'apprentissage sont alors désignés : l'un chez l'employeur et l'autre au sein de l'entreprise où se réalise une partie de la formation pratique (entreprise d'accueil) ou, dans le cas d'un groupement d'employeurs, au sein de l'entreprise utilisatrice.

Une nécessaire coordination avec l'équipe pédagogique

Afin de garantir le succès de l'alternance, l'organisme de formation et le CFA doivent entretenir des relations étroites avec l'employeur et avec le tuteur ou maître d'apprentissage. Il est en effet nécessaire que les enseignements soient en relation directe avec les activités exercées par l'alternant en entreprise, et inversement. Plusieurs outils et actions peuvent être déployés pour favoriser cette interaction :

- **Délivrer à l'alternant un carnet de liaison qui l'accompagnera tout au long de sa formation :** ce document, qui peut prendre plusieurs formes (livret d'apprentissage, cahier de suivi...) permet à l'alternant d'identifier rapidement les différents interlocuteurs et les modalités de déroulement de la formation (objectifs visés, nature des enseignements, activités exercées...). C'est aussi un outil de dialogue entre l'alternant, ses formateurs/accompagnateurs et son employeur et de suivi de la formation. Peuvent être consignés dans ce carnet : des informations à caractère général (relatives au statut de l'alternant, à l'organisme chargé de sa formation...), son emploi du temps (planning des cours et des périodes d'application en

entreprise), les compétences acquises, les activités exercées, les bilans et évaluations réalisés tout au long de la formation...

- **Organiser des visites de suivi en entreprise :** des visites régulières de l'entreprise accueillant l'alternant permettent aux formateurs de mieux connaître la réalité de son travail et son environnement professionnel. Elles peuvent conduire formateurs et tuteurs à faire évoluer leurs pratiques pédagogiques, afin de coordonner contenus de formation et activités confiées à l'alternant. C'est aussi l'occasion pour l'organisme de formation ou le CFA de présenter à l'entreprise ses activités et méthodes, ses spécificités. Il est important de définir les objectifs de chacune des visites et de les planifier en lien avec l'entreprise. Des outils peuvent être élaborés par le CFA ou l'organisme de formation et mis à la disposition des formateurs afin de structurer les échanges et d'en faciliter la restitution (guide d'entretien, compte-rendu type...).
- **Convier les tuteurs / maîtres d'apprentissage à des réunions au sein de l'organisme ou du CFA :** l'implication des entreprises et, en particulier, des tuteurs ou maîtres d'apprentissage est un gage de réussite de l'accompagnement de l'alternant. Il est important que le tuteur connaisse les méthodes et matériels utilisés pour la formation de l'alternant, rencontre les formateurs...



ET SI VOUS FORMIEZ LES TUTEURS ET MAÎTRES D'APPRENTISSAGE ?

La professionnalisation des tuteurs et maîtres d'apprentissage est une opportunité de développement pour un organisme de formation. Certaines branches professionnelles exigent d'ailleurs que les tuteurs et maîtres d'apprentissage soient préalablement formés à l'exercice de leurs missions. Le ministère du Travail propose une [certification commune relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur](#).

- ▶ Si vous souhaitez organiser des sessions d'examen en vue de la délivrance de cette certification, vous devez préalablement obtenir un agrément de la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) : le dossier d'agrément figure en annexe de [l'arrêté ministériel](#) créant cette certification.

LA MOBILITÉ EUROPÉENNE OU INTERNATIONALE

Les alternants peuvent réaliser une partie de leur contrat à l'étranger, qu'ils soient en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Cette mobilité internationale peut concerner une période de formation théorique et/ou un complément de formation pratique en entreprise.

Un atout pour l'alternant et son employeur

Partir quelques semaines ou quelques mois dans un autre pays de l'Union européenne ou à l'international est d'abord l'opportunité pour l'alternant de développer ses compétences linguistiques. C'est aussi l'occasion de découvrir d'autres cultures, d'autres façons d'apprendre ou de travailler et ainsi, de s'enrichir et de se confronter à des pratiques professionnelles différentes.

La période de mobilité peut être réalisée dans une entreprise étrangère ou au sein d'un organisme de formation, d'une école, d'une université... La partie du contrat pouvant être exécutée à l'étranger est limitée à :

- un an dans le cadre du contrat d'apprentissage,
- un an en principe, 2 ans maximum, dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Dans les deux cas, l'alternant doit réaliser au moins 6 mois de son contrat en France.

Pour l'employeur, permettre à ses alternants d'effectuer une telle mobilité ou accueillir des alternants étrangers peut s'inscrire dans un projet de développement à l'international, mais aussi favoriser la diversité au sein de l'entreprise ou attirer de nouveaux talents.

Des partenariats à organiser

Permettre aux alternants de réaliser une partie de leur formation à l'étranger nécessite pour les organismes de formation et les CFA de nouer des partenariats avec des écoles, des universités, des entreprises... À l'heure de la mondialisation de l'économie, c'est aussi un moyen de différenciation important et la garantie, pour vos alternants, d'une formation diversifiée, intégrant d'autres savoir-faire et valorisant leur capacité d'adaptation.

Dans le cadre des partenariats que vous aurez développés, il peut vous être demandé d'accueillir en retour des étudiants étrangers, favorisant ainsi la mixité au sein de votre organisme de formation ou CFA.

Des formalités à respecter

La mobilité doit être prévue dans le programme de formation. Elle est encadrée par une convention spécifique de mise à disposition

(si la mobilité est inférieure à 4 semaines) ou de mise en veille du contrat (pour les mobilités d'au moins 4 semaines), signée entre :

- l'alternant,
- son employeur en France,
- votre centre de formation ou CFA,
- un employeur à l'étranger,
- un organisme de formation à l'étranger.

Cette convention doit notamment préciser :

- le contenu des enseignements suivis par l'alternant,
- les engagements de chacun des partenaires en termes d'objectifs de formation, en particulier si la formation suivie permet l'obtention d'une certification,
- les tâches à réaliser par l'alternant et son statut dans l'entreprise d'accueil (rémunération, congés, couverture sociale...).

► Deux arrêtés du 22 janvier 2020 ont fixé les modèles de convention à signer et à transmettre à l'OPCO. Celles-ci concernent respectivement :

> le cas d'une mobilité d'au moins 4 semaines qui entraîne la mise en veille du contrat de travail : [\(voir modèle\)](#). Cette convention organise un transfert de responsabilité vers l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil, notamment en matière de santé et de sécurité, de rémunération, de durée du travail..., ces domaines étant alors régis par le droit local.

> le cas d'une mobilité de quatre semaines maximum conduisant à la mise à disposition de l'alternant auprès de l'entreprise ou de l'organisme de formation d'accueil : [\(voir modèle\)](#).

Un « [Kit mobilité](#) » à destination des organismes de formation et des CFA est également disponible sur le site du ministère du Travail.

À noter *En cas de mobilité hors de l'Union européenne, la couverture sociale de l'alternant devra être assurée via l'adhésion à une assurance volontaire, sauf si des conventions internationales prévoient le maintien de la couverture sociale française dans le pays d'accueil.*

À noter *S'ils sont financés par le CFA, les frais liés à la mobilité internationale des apprentis peuvent être pris en charge par l'Opco EP (sur une base forfaitaire et sur justificatifs).*

QUALITÉ DE LA FORMATION : QUELLES EXIGENCES ?

Les principaux financeurs de la formation professionnelle continue, en particulier les OPCO sont chargés de s'assurer « de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité », sur la base de critères fixés par le Code du travail.

L'Opco des Entreprises de Proximité, lorsqu'il finance une action de formation, a donc la responsabilité de :

- > s'assurer que les prestataires de formation remplissent les critères de qualité exigés par la réglementation,

- > rendre public le résultat de ces « évaluations » en inscrivant les prestataires conformes sur un **catalogue de référence**.



QUALITÉ : DES EXIGENCES RENFORCÉES À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2022

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 prévoit une évolution des exigences de qualité de l'offre de formation. Les organismes de formation et les CFA devront ainsi, s'ils souhaitent bénéficier de financements d'un OPCO (ou d'autres financeurs tels que l'État, les Régions, la Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi...), détenir la **certification qualité "Qualiopi"** au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

La certification « Qualiopi » peut être délivrée par :

- **des organismes certificateurs** accrédités ou en cours d'accréditation par le Comité français d'accréditation (COFRAC), figurant sur une [liste mise à disposition par le Ministère du Travail](#) ;
- **des instances de labellisation** reconnues par France Compétences ([7 instances de labellisation](#) ont obtenu cette reconnaissance pour 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2020).

Le choix de l'organisme certificateur est libre. Toutefois, des conditions spécifiques peuvent être requises pour recourir aux instances de labellisation, notamment quant à la nature des actions dispensées.

À noter Ces organismes certificateurs ou instances de labellisation devront transmettre leurs listes de prestataires certifiés au ministre chargé de la Formation professionnelle.

Après avoir choisi l'organisme certificateur et avoir signé un contrat avec lui, un **audit de certification** réalisé sur la base du [Référentiel national qualité](#) (RNQ) est réalisé. Outre l'**audit initial**, les prestataires doivent aussi se soumettre à un **audit de surveillance** puis à un **audit de renouvellement**, sur une période de 3 ans (4 ans pour ceux ayant obtenu la certification avant le 1^{er} janvier 2021).

Au-delà des exigences réglementaires, la qualité des formations dispensées est un élément de différenciation important, en particulier s'agissant des formations en alternance. Déployer des modalités pédagogiques diversifiées et innovantes, renforcer l'interaction entre les enseignements dits « théoriques » et la formation pratique en entreprise, garantir un suivi et un accompagnement effectif de l'alternant tout au long de son parcours, renforcer les relations entre les équipes pédagogiques et les tuteurs/maîtres d'apprentissage, favoriser la mobilité internationale des alternants... Autant de facteurs qui peuvent permettre à un organisme de formation ou un CFA de se distinguer d'offres concurrentes.

Dans un marché de plus en plus ouvert (rappelons que tous les CFA seront tenus de se déclarer comme organismes de formation avant le 31 décembre 2021 et les organismes de formation peuvent, depuis le 1^{er} janvier 2019, devenir CFA), développer la qualité de ses formations devient un enjeu stratégique, qui va bien au-delà des obligations définies par la réglementation. Pour plus d'informations sur la certification qualité "Qualiopi", consultez le [questions-réponses du ministère du Travail](#).

FINANCEMENT DES CONTRATS : QUELLE PRISE EN CHARGE, QUELS INTERLOCUTEURS ?

Le financement des contrats en alternance est assuré par les OPCO. La formation est gratuite pour l'alternant : l'organisme de formation ou le CFA ne peut exiger aucune participation financière de celui-ci.

Le montant pris en charge ou versé par les OPCO peut varier en fonction de la formation suivie, du contrat signé (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), du parcours pédagogique, des moyens humains et techniques déployés, des ressources pédagogiques mobilisées.

Les deux contrats n'obéissent pas aux mêmes principes de financement :

Principes de financement des contrats en alternance

Contrat d'apprentissage

Le financement est versé au CFA.

- Depuis le 1^{er} janvier 2020, le financement des contrats d'apprentissage est assuré par les OPCO sur la base d'un coût contrat défini pour une période minimale de 2 ans par les branches professionnelles (ou, à défaut, par voie réglementaire : décret, arrêté ministériel), en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé et selon des [recommandations formulées par France Compétences](#).

À noter *À défaut de prise en compte des recommandations de France compétences ou lorsque la CPNE n'a pas déterminé de niveau de prise en charge, celui-ci est fixé par un arrêté ministériel dit « de carence » (voir l'arrêté du 29 décembre 2020 dont les dispositions s'appliquent aux contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2021).*

- Les OPCO peuvent également prendre en charge des frais annexes :
 - hébergement et restauration (6 €/ nuit et 3 €/ repas),
 - 1^{er} équipement pédagogique dans la limite de 500 € et sur justificatif,
 - forfait pour mobilité internationale (sur justificatif) et, sur décision du conseil d'administration de l'OPCO, possibilité de prise en charge de coûts supplémentaires liés à la mobilité (compensation de la perte de salaire de l'apprenti, prise en charge de la couverture sociale...).

- L'OPCO verse chaque année au CFA le niveau annuel de prise en charge défini par la branche et les frais annexes (hébergement restauration), de façon échelonnée :

1/ Pour les contrats < 1 an :

- 50 % du montant annuel après réception de la facture émise par le CFA,
- le solde à la fin du contrat.

2/ Pour les contrats d'au moins 1 an conclus depuis le 1^{er} janvier 2021 :

- 40 % du montant annuel dans les 30 jours après réception de la facture émise par le CFA,
- 30 % avant la fin du 7^{ème} mois,
- le solde (30 %) au dixième mois.

À noter *Le même rythme de versement est appliqué pour les années suivant la 1^{ère} année d'exécution du contrat et au prorata temporis pour la dernière année. Tout mois débuté sera dû (pas de calcul au prorata du nombre de jours ou d'heures de travail).*

- En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le paiement est réalisé au prorata temporis de la durée du contrat (sauf pour les titres à finalité professionnelle du ministère chargé de la formation professionnelle dont la durée de formation est fixée à moins d'un an par voie réglementaire). Chaque mois débuté sera dû.
- Un financement peut également être attribué par l'OPCO au CFA en cas d'entrée en formation préalable à la signature du contrat, dans la limite d'une période maximum de 3 mois.

Contrat de professionnalisation

Le financement est versé à l'employeur (ou directement à l'organisme de formation en cas de subrogation).

- Les OPCO assurent la prise en charge sur la base d'un montant forfaitaire par contrat fixé par accord de branche ou par un accord conclu au niveau de l'OPCO.
- Ce forfait couvre tout ou partie :
 - des frais pédagogiques,
 - des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles,
 - des frais de transport et d'hébergement.

- En l'absence de forfait conventionnel, la prise en charge s'effectue sur la base d'un montant de :
 - 9,15 € HT/heure,
 - 15 € HT/heure pour certains publics prioritaires.**
- Les OPCO peuvent également prendre en charge tout ou partie de la perte de ressources ainsi que les coûts de toute nature (notamment rémunération, cotisations sociales, frais annexes...) générés par la mobilité hors du territoire national des salariés en contrat de professionnalisation.

À noter *Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dépenses de formation excédant les montants forfaitaires peuvent être financées par l'OPCO au titre du plan de développement des compétences (selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'OPCO).*



QUEL FINANCEMENT EN CAS DE RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT ?

Certaines situations peuvent conduire l'employeur à rompre, de manière anticipée, un contrat en alternance. Il en est ainsi, par exemple, en cas de mise en redressement ou en liquidation judiciaire de l'entreprise, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

En cas de rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage, le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti, doit prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et l'aider à trouver un nouvel employeur afin qu'il puisse achever son cycle de formation. Dans ce cas, l'opérateur de compétences (OPCO) devra maintenir la prise en charge financière jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage ou jusqu'à l'expiration du délai de 6 mois.

La poursuite du financement par l'OPCO est également possible en cas de rupture anticipée d'un contrat de professionnalisation. Un accord de branche ou un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCO interprofessionnel peut ainsi définir les modalités de continuation et de financement de la formation, pour une durée n'excédant pas 6 mois, pour les personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation d'au moins 12 mois, si ces personnes ne sont pas à l'initiative de la rupture du contrat.

Plan gouvernemental #1jeune1solution

Outre le versement d'une aide exceptionnelle à toutes les entreprises recrutant des alternants jusqu'au niveau master (pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021), le plan de relance de l'apprentissage prévoit l'élargissement de l'aide au premier équipement versée aux CFA par les OPCO (plafonnée à 500 €) à l'achat d'ordinateurs portables. Cette mesure vise à faciliter la constitution d'un parc d'ordinateurs et d'équipements numériques à destination des jeunes qui en ont besoin.

Par ailleurs, il est prévu qu'une offre de formation soit proposée à tous les jeunes ayant formulé le vœu de suivre une formation en apprentissage via Affelnet ou Parcoursup.

** Jeunes de moins de 26 ans qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an auprès de Pôle emploi (quel que soit leur âge), bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

ANNEXES

- > **Sources Juridiques**
- > **Fiches et outils pratiques :**
 - [Fiche « Le contrat de professionnalisation »](#)
 - [CERFA commenté contrat de professionnalisation](#)
 - [Fiche « Le contrat d'apprentissage »](#)
 - [CERFA commenté contrat d'apprentissage](#)
 - [Contrat d'apprentissage et de professionnalisation. Points communs et différences](#)

SOURCES JURIDIQUES

Contrat	Thématique	Sources
Devenir organisme de formation (OF)	Déclaration d'activité	Articles L. 6351-1 A à L.6351-8 et R. 6351-1 à D.6351-12 du Code du travail
	Fonctionnement de l'OF (personnels, règlement intérieur, droit disciplinaire, représentation des stagiaires, obligations comptables, bilan pédagogique et financier, publicité)	Articles L. 6352-1 à L. 6352-13 et R. 6352-1 à R. 6352-24 du Code du travail
Devenir centre de formation d'apprentis (CFA)	Création, missions et obligations des CFA	<ul style="list-style-type: none"> Articles L. 6231-1 à L. 6234-1 du Code du travail Dispositions applicables jusqu'au 31-12-2019 : Articles L.6232-1 à L.6232-10 du Code du travail Dispositions dérogatoires : Loi n°2018-771 du 5-09-2018, article 24, VI
Contrat de professionnalisation	Objectifs du contrat	Article L.6325-1 du Code du travail
	Expérimentation (contrat ne visant pas nécessairement l'obtention d'une qualification ou certification)	Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 , article 28 Décret n°2018-1263 du 26 décembre 2018 , Arrêté du 26 décembre 2018
	Durée du contrat	Articles L. 6325-11 à L. 6325-15 du Code du travail
	Durée de la formation	Articles L.6325-11 à L.6325-15 du Code du travail
	Accompagnement de l'alternant (tuteur)	Articles D.6325-6 à D.6325-10 du Code du travail
	Mobilité européenne ou internationale	Article L. 6325-25 du Code du travail Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R6222-67 et R6325-34 du Code du travail Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R6222-66 et R6325-33 du Code du travail
	Dépôt du contrat	Articles D.6325-1 et D.6325-2 du Code du travail
	Financement du contrat	Article L.6332-6 , R. 6332-23 et suivants , D. 6332-85 à D.6332-88 du Code du travail Décret n°2018-1342 du 28-12-2018
Contrat d'apprentissage	Publics visés par l'apprentissage	Articles L. 6222-1 à L. 6222-3 , D. 6222-1 et R. 6222-1-1 du Code du travail
	Durée du contrat	Articles L. 6222-7 à L. 6222-14 , R. 6222-6 à R.6222-8 , R. 6222-9 à R. 6222-14 , R. 6222-15 à R. 6222-18 du Code du travail
	Durée de la formation en CFA	Article L. 6211-2 du Code du travail
	Contrôle pédagogique des formations menant à un diplôme	Décret n°2018-1210 du 21-12-2018
	Rémunération de l'apprenti	Articles D. 6222-26 à D. 6222-32 du Code du travail
	Accompagnement de l'apprenti (maître d'apprentissage)	Articles L. 6223-5 à L. 6223-8-1 , R. 6223-6 , R. 6223-22 et R. 6223-23 du Code du travail

Contrat d'apprentissage (suite)	Mobilité européenne ou internationale	Articles L. 6222-42 à L. 6222-44 , R. 6223-17 à R. 6223-21 du Code du travail Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R6222-67 et R6325-34 du Code du travail Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R6222-66 et R6325-33 du Code du travail
	Dépôt du contrat	Articles L. 6224-1 à L. 6224-8 , R. 6224-1 , R. 6224-4 et R. 6224-6 , du Code du travail
	Financement de l'apprentissage	Articles L. 6241-1 et suivants , L. 6242-1 et suivants du Code du travail Décret n° 2018-1345 du 28-12-2018 Décret n° 2018-1209 du 21-12-2018 Décret n°2018-1342 du 28-12-2018 Arrêté du 29 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 24 août 2020 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage
Qualité des actions de la formation professionnelle		Articles L. 6316-1 à L. 6316-5 du Code du travail Articles R. 6316-1 à R. 6316-7 du Code du travail Décret n°2019-564 du 6 juin 2019 Article D. 6316-1-1 du Code du travail Décret n°2019-565 du 6 juin 2019 Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1 du Code du travail , modifié en dernier lieu par arrêté du 7 décembre 2020 Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R. 6316-3 du Code du travail Guide Référentiel national qualité - ministère du Travail Ordonnance n°2020-387 du 1 ^{er} avril 2020 portant sur les mesures d'urgence en matière de formation professionnelle Arrêté du 1 ^{er} février 2021 relatif aux listes des prestataires certifiés par les organismes et les instances mentionnés à l'article L. 6316-2 du code du travail et des établissements réputés avoir satisfait à l'obligation de certification mentionnés à l'article L. 6316-4 du code du travail



opcoep.fr