

FOIRE

AUX

QUESTIONS

APPRENTISSAGE

**DESTINÉE AUX CHEFS
D'ÉTABLISSEMENTS ET
CADRES ACADÉMIQUES**

**5
MARS
2020**

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE ET
DE LA JEUNESSE

FOIRE AUX QUESTIONS

APPRENTISSAGE

I. DÉFINITION DE L'APPRENTISSAGE	5
1. Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?	5
2. Qu'est-ce qu'un CFA ?.....	5
3. Quelles sont les nouvelles missions des CFA ?	5
4. Quelles sont les principales caractéristiques des formations par apprentissage ?	6
5. Quelles sont les principales différences entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ?	7
II. MISE EN OEUVRE DE L'APPRENTISSAGE A L'EDUCATION NATIONALE	8
6. Quelle est la place de l'éducation nationale dans le développement de l'apprentissage ?.....	8
7. Quelles sont les différentes possibilités de réalisation des formations par apprentissage pour un CFA?	8
8. Quelles sont les structures qui peuvent porter l'apprentissage à l'éducation nationale ?	8
9. Qu'est-ce qu'une UFA et comment créer une UFA dans son établissement ?	11
10. Qu'est-ce qu'une convention de prestation de formation avec un CFA ?	11
11. Quelles sont les démarches à réaliser par les EPLE, GRETA ou GIP FCIP ?.....	11
12. Quelles sont les obligations budgétaires et comptables relatives à la mise en œuvre de l'apprentissage pour un EPLE, un GRETA ou un GIP FCIP?.....	11
13. Qu'est-ce qui change pour les CFA et les UFA existants à la date de mise en œuvre de la loi (5 septembre 2018) ?	12
14. Quelles sont les nouvelles obligations des CFA ?.....	12
15. Les CFA ont-ils pour obligation de rendre publics leurs résultats ?	12
III. FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE.....	13
16. Quelles sont les nouvelles modalités de financement des formations ?	13
17. Le « coût contrat » peut-il faire l'objet de minoration ou de majoration ?.....	13
18. Quel est dorénavant le rôle des régions dans l'apprentissage ?	13

IV. RESSOURCES HUMAINES 14

19. Dans un CFA porté par un EPLE, un enseignant titulaire peut-il intervenir, sur ses ORS, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis ? 14
20. Dans un CFA inclus dans un GRETA ou porté par un GIP FCIP, un enseignant titulaire peut-il intervenir, sur ses ORS, devant un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue ? 14
21. Dans un CFA porté par un EPLE, un enseignant titulaire peut-il intervenir, en heures supplémentaires, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis ? 14
22. Dans un CFA inclus dans un GRETA ou porté par un GIP FCIP, un enseignant titulaire peut-il intervenir, en heures supplémentaires, devant un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue ? 15
23. Dans un CFA porté par un EPLE, un personnel contractuel peut-il intervenir, sur son temps de service, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis ? 15
24. Dans un CFA inclus dans un GRETA ou porté par un GIP FCIP, un personnel contractuel peut-il intervenir, sur son temps de service, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue ? 15
25. Dans un CFA porté par un EPLE, un personnel contractuel peut-il intervenir, en heures supplémentaires, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis ? 16
26. Dans un CFA inclus dans un GRETA ou un GIP FCIP, un personnel contractuel peut-il intervenir, en heures supplémentaires, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue ? 16
27. Dans un CFA porté par un EPLE, un personnel extérieur à l'éducation nationale peut-il intervenir, sous forme de vacation, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis ? 16
28. Dans un CFA inclus dans un GRETA ou porté par un GIP FCIP, un personnel extérieur à l'éducation nationale peut-il intervenir, sous forme de vacations, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue ? 17
29. Quel est le régime indemnitaire applicable aux personnels de direction et aux agents comptables impliqués dans l'apprentissage ? 17

V. CONTRÔLE PÉDAGOGIQUE, HABILITATION CCF ET POSITIONNEMENT 18

30. Quelle est l'évolution du contrôle pédagogique des formations par apprentissage ? 18
31. L'EPLÉ sera-t-il soumis au contrôle pédagogique pour ses formations en apprentissage ? 18
32. L'habilitation à mettre en œuvre le CCF pour les CFA est-elle simplifiée ? 19
33. Quels liens existe-t-il entre durée du contrat d'apprentissage et durée de formation ? 19
34. Les durées de formation définies pour présenter un diplôme de l'éducation nationale préparé par la voie de l'apprentissage sont-elles maintenues ? 19
35. Qu'en est-il du positionnement en vue d'augmenter ou de diminuer la durée de formation de l'apprenti pour les formations préparant à un diplôme professionnel relevant de l'éducation nationale ? 19

VI. LE LABEL QUALITÉ 20

36. À quelles obligations, suite à la publication de la loi du 5 septembre 2018, les CFA de l'éducation nationale doivent-ils se soumettre en matière de démarche qualité ? 20
37. Combien de temps faut-il à un CFA pour bien se préparer à l'audit de certification ou de labellisation ? 20
38. Quelle démarche les CFA de l'éducation nationale sont-ils invités à suivre en matière de démarche qualité ? 20
39. Quels sont pour les CFA les atouts du label « EDUFORM » du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ? 21
40. Quelles sont les principales étapes à respecter par le CFA afin d'organiser correctement son plan d'action ? 21
41. Quels sont les outils dont les CFA pourront disposer pour s'organiser ? 21
42. La démarche qualité que doivent mettre en œuvre les CFA peut-elle s'appuyer sur les résultats d'une auto-évaluation de type Qualéduc ? 21
43. Quel sera pour le CFA le coût de la certification de service portée par le ministère du Travail ou celui du label « EDUFORM » ? 21
44. Quelles garanties de qualité doivent apporter les éventuels organismes extérieurs avec lesquels le CFA conventionne ? 22
45. Les Unités de Formation par Apprentissage (UFA) sont-elles concernées par la certification de service ou le label « EDUFORM » ? 22

VII. LA TAXE D'APPRENTISSAGE.....23

- 46. Que devient la taxe d'apprentissage à compter de la rentrée 2019 ?23
- 47. Comment sont financées les formations technologiques et professionnelles initiales hors apprentissage ?.....23
- 48. Pour quelles activités les EPLE peuvent percevoir ces fonds ?23
- 49. Comment les EPLE percevront ces fonds ?23
- 50. Les actions de la MLDS et les SEGPA pourront-elles toujours percevoir ces fonds ?.....24
- 51. Que deviennent les frais de stage ?24
- 52. Les formations dispensées par les EPLE doivent-elles être toujours inscrites sur la liste préfectorale ?.....24
- 53. Quels sont les organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage (13%) au titre de la liste nationale ?24

VIII. POUR ALLER PLUS LOIN.....25

- 54. Qu'est-ce que l'action de préparation à l'apprentissage ?25
- 55. Qu'est-ce que la classe de 3e prépa métiers ?25
- 56. Comment les vœux d'orientation vers des formations en apprentissage seront pris en compte dans AFFELNET ?.....25
- 57. L'apprentissage dans les établissements d'enseignement privés26

I. DÉFINITION DE L'APPRENTISSAGE

1. Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le contrat d'apprentissage est accessible aux personnes de 16 à 29 ans révolus. Sa durée est comprise entre 6 à 36 mois, selon la durée du cycle de formation du diplôme ou titre préparé par l'apprenti.

2. Qu'est-ce qu'un CFA ?

Le centre de formation d'apprentis (CFA) est un organisme de formation. Il dispense des enseignements complémentaires à la formation de l'apprenti reçue en entreprise. Ces enseignements sont programmés durant le temps de travail des apprentis.

L'organisme de formation porteur du CFA doit mentionner expressément dans ses statuts l'activité de formation par apprentissage. De plus, il dispose d'un conseil de perfectionnement et d'une comptabilité analytique.

3. Quelles sont les nouvelles missions des CFA ?

Au-delà de l'enseignement dispensé, le Code du travail liste 14 nouvelles missions aux CFA (article L. 6231-2) :

1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;

2° D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;

3° D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;

4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;

5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1 ;

6 D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;

7° De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

8° D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;

9° De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;

10° D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;

11° D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance ;

12° D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;

13° D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;

14° D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

4. Quelles sont les principales caractéristiques des formations par apprentissage ?

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignements général et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et acquisition des compétences et/ou enseignement du métier par un maître d'apprentissage chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

La durée de formation en CFA est au minimum de 25 % de la durée totale du contrat. Cette durée peut être supérieure à ces 25 % en fonction de la certification visée et des durées de formation définies par l'organisme ou le ministère certificateur.

5. Quelles sont les principales différences entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ?

La réforme introduite par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel rapproche les caractéristiques du contrat d'apprentissage du contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

La rémunération perçue par l'alternant peut être moins élevée en contrat d'apprentissage qu'en contrat de professionnalisation. En tenant compte des aides versées, le contrat d'apprentissage est financièrement plus avantageux pour l'employeur, lorsque la formation dure entre 6 mois et 2 ans.

L'âge des bénéficiaires du contrat est le même : entre 16 et 29 ans pour le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Ce dernier est également ouvert aux personnes de 30 ans et plus si celles-ci sont inscrites comme demandeurs d'emploi.

Pour le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, les titulaires de ces contrats préparent des diplômes et des titres inscrits au répertoire national des certifications professionnelles. Le contrat de professionnalisation permet également de préparer un certificat de qualification professionnelle ou une qualification inscrite dans une convention collective.

Pour un contrat d'apprentissage, la durée des enseignements en centre doit représenter au minimum 25% de la durée totale du contrat.

Pour un contrat de professionnalisation, cette durée est d'au maximum 25% de la durée totale du contrat (comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat et un minimum de 150 heures).

La durée totale du contrat d'apprentissage est comprise entre 6 mois et 3 ans (jusqu'à 4 ans dans certains cas). Pour le contrat de professionnalisation, cette durée est comprise entre 6 et 12 mois (jusqu'à 36 mois dans certains cas).

II. MISE EN OEUVRE DE L'APPRENTISSAGE A L'EDUCATION NATIONALE

6. Quelle est la place de l'éducation nationale dans le développement de l'apprentissage ?

Un des axes majeurs de la transformation de la voie professionnelle est que chaque lycée professionnel puisse proposer aux élèves le parcours de formation initiale qui lui est adapté sous statut scolaire et/ou par apprentissage.

Les EPLE, par leur offre de formation, leur expertise de la formation professionnelle, leurs plateaux techniques et la relation qu'ils entretiennent avec le monde économique ont tous les atouts pour développer ces parcours personnalisés et des actions de formation par apprentissage.

Celles-ci peuvent prendre des formes diverses : groupes dédiés à des apprentis, mixité de public ou parcours mixtes.

La présence dans un EPLE d'une même offre de formation pour des statuts d'apprenants différents constitue un élément important de sécurisation du parcours de l'élève et de valorisation de la voie professionnelle.

7. Quelles sont les différentes possibilités de réalisation des formations par apprentissage pour un CFA ?

Dans le cadre de la stratégie de la région académique et selon les orientations fixées par le recteur d'académie, un CFA, s'il souhaite proposer des formations par apprentissage peut :

- Réaliser lui-même les actions de formation par apprentissage, après s'être déclaré en préfecture ;
- passer une convention avec des établissements d'enseignement public ou privé pour créer des unités de formation par apprentissage (UFA) ;
- passer une convention de prestations avec un organisme de formation, une entreprise ou un établissement d'enseignement.

8. Quelles sont les structures qui peuvent porter l'apprentissage à l'éducation nationale ?

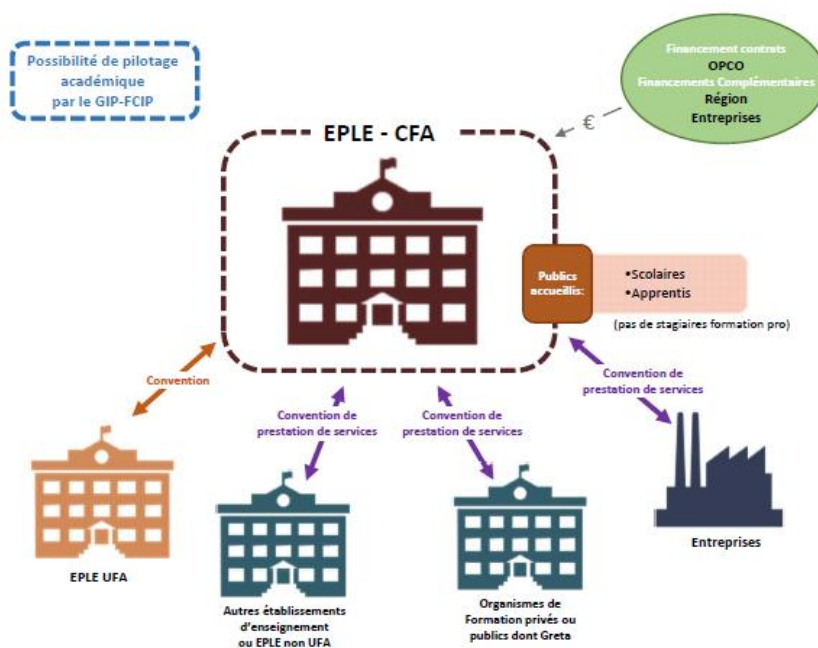
Il existe plusieurs modalités d'organisation de l'apprentissage selon les orientations fixées par le recteur d'académie dans le cadre de la stratégie de la région académique. L'objectif est l'augmentation du nombre d'apprentis quel que soit le choix d'organisation sachant que celle-ci doit prendre en compte des paramètres économiques, notamment en termes de charges de personnels.

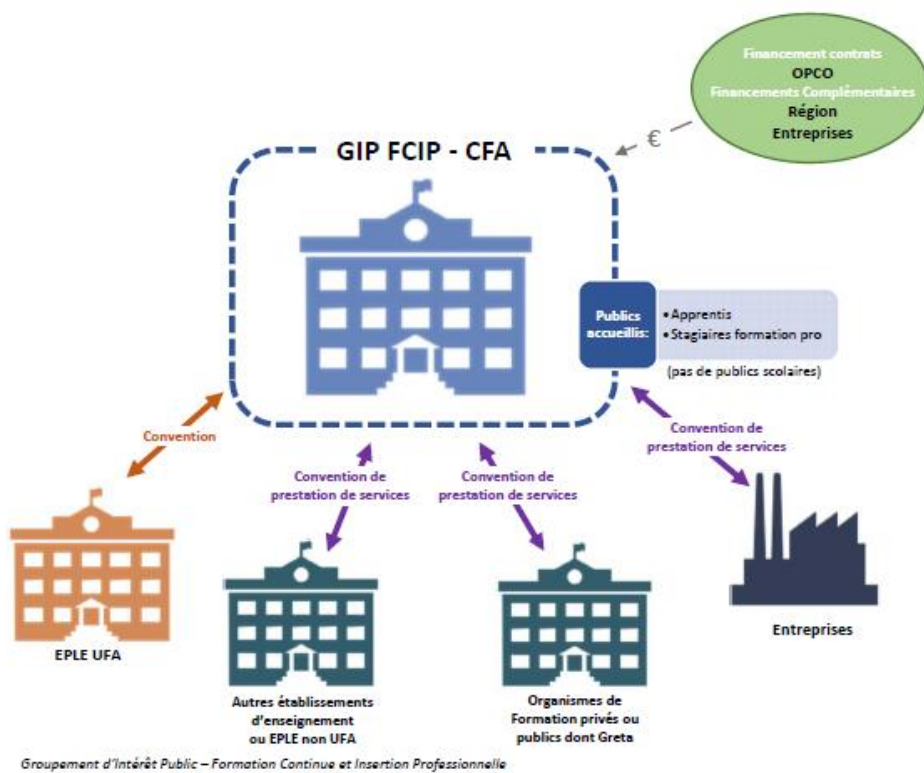
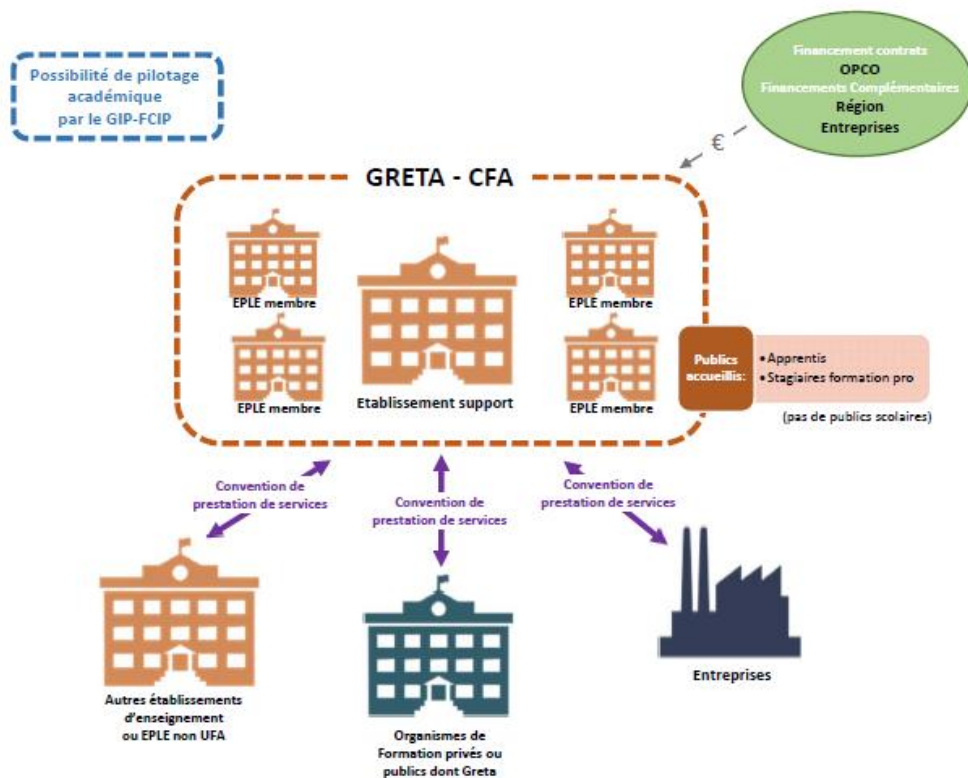
Les organismes de l'éducation nationale qui peuvent se déclarer CFA sont :

- un GIP FCIP
- un GRETA
- un EPLE

Les schémas des pages suivantes viennent illustrer ces trois types d'organisations. Une ou plusieurs de ces organisations peuvent coexister dans l'académie ou la région académique.

On constate aujourd'hui que les académies se dirigent vers des CFA de l'éducation nationale portés par les GRETA et les GIP FCIP, ces deux modalités d'organisation étant présentes simultanément dans plusieurs académies. Les organisations sont encore susceptibles d'évoluer.





9. Qu'est-ce qu'une UFA et comment créer une UFA dans son établissement ?

Il s'agit d'une première forme possible de mise en place d'actions de formation par apprentissage dans le cadre d'une convention entre un établissement et un CFA. Elle permet de mettre en œuvre une ou plusieurs formations par apprentissage, qu'il s'agisse d'accueillir des groupes d'apprentis homogènes ou des apprentis dans des groupes mixtes élèves et/ou apprentis et/ou stagiaire de la formation professionnelle continue.

L'UFA est créée par convention avec un CFA, que ce dernier relève de l'éducation nationale ou soit privé. La passation de la convention ne nécessite pas de délibération du conseil d'administration de l'EPL. La responsabilité pédagogique des formations est assurée par l'UFA, alors que les responsabilités financières et administratives relèvent du CFA, ce qui explique que l'UFA ne se déclare pas en préfecture.

10. Qu'est-ce qu'une convention de prestation de formation avec un CFA ?

Il s'agit d'une seconde forme possible de mise en place d'actions de formation par apprentissage dans le cadre d'une convention entre le CFA et un organisme de formation, une entreprise ou un établissement d'enseignement public ou privé.

L'objet de cette convention peut porter sur :

- la réalisation d'enseignements ;
- la mise à disposition d'équipements pédagogiques ;
- l'hébergement d'apprentis.

Dans le cadre de ces conventions, le CFA conserve la responsabilité administrative, financière et pédagogique des enseignements.

11. Quelles sont les démarches à réaliser par les EPLE, GRETA ou GIP FCIP ?

Les EPLE, GRETA ou GIP FCIP doivent déclarer cette activité auprès de la préfecture de région, dès le premier contrat d'apprentissage signé.

Les GRETA qui souhaitent réaliser des formations par apprentissage doivent modifier leur convention constitutive afin d'y intégrer la mission d'apprentissage.

Tous les établissements membres d'un GRETA déclaré comme CFA en préfecture peuvent dispenser des formations par apprentissage sans nécessité d'accueillir des unités de formation par apprentissage (UFA).

12. Quelles sont les obligations budgétaires et comptables relatives à la mise en œuvre de l'apprentissage pour un EPLE, un GRETA ou un GIP FCIP ?

L'activité d'apprentissage est intégrée dans le budget de la structure. Les recettes et les dépenses afférentes à cette activité doivent être identifiées via des codes de gestion spécifiques au sein de ce budget.

13. Qu'est-ce qui change pour les CFA et les UFA existants à la date de mise en œuvre de la loi (5 septembre 2018) ?

Si le CFA existait avant la date de publication de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (5 septembre 2018), il a jusqu'au 31 décembre 2021 pour se mettre en conformité avec les dispositions de cette loi (VIII de l'article 24 de la loi).

Aussi, le CFA peut continuer son activité sans nécessité de déclarer l'activité d'apprentissage en préfecture jusqu'à l'échéance mentionnée. Il est réputé satisfaire aux obligations résultant de cette loi applicables aux CFA jusqu'à cette date.

A compter de cette date, ou dès à présent s'il s'agit d'un CFA créé après la date de publication de la loi mentionnée, il conviendra de respecter l'ensemble des obligations applicables aux CFA prévues par la loi.

14. Quelles sont les nouvelles obligations des CFA ?

Un CFA doit désigner des personnels dédiés au handicap et à la mobilité des apprentis (articles L. 6231-2 et suivants du code du travail).

Quel que soit le schéma organisationnel retenu (formation réalisée par le CFA, par une UFA ou par convention de prestations), le CFA doit lui-même respecter les obligations applicables aux CFA et obtenir une certification ou un label qualité, en l'occurrence EDUFORM dans sa version 2019 pour les CFA relevant de l'éducation nationale. Dans le cas de conventions de sous-traitance, il est en plus de la responsabilité du CFA de s'assurer que l'organisme sous-traitant respecte les critères qualité prévus par le code du travail.

15. Les CFA ont-ils pour obligation de rendre publics leurs résultats ?

Les CFA doivent rendre public chaque année :

1. Le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels ;
2. Le taux de poursuite d'études ;
3. Le taux d'interruption en cours de formation ;
4. Le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ;
5. La valeur ajoutée de l'établissement ;
6. Le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus.

A noter : tous les lycées professionnels sont tenus de rendre public les 5 premiers indicateurs.

III. FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

16. Quelles sont les nouvelles modalités de financement des formations ?

Les branches professionnelles déterminent le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage en fonction du diplôme ou titre préparés par l'apprenti. Ce niveau de prise en charge, correspondant à un montant annuel, prend en compte, l'ensemble des obligations du CFA, dont notamment :

- la réalisation des formations ainsi que l'évaluation des compétences acquises par les apprentis ;
- l'accompagnement des apprentis ;
- le déploiement d'une démarche qualité ;
- les charges d'amortissement liées à l'acquisition d'équipements pédagogiques.

C'est ce qu'on appelle le « coût contrat ». Il est défini par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et validé par France Compétences dans le cadre de ses recommandations. Il s'impose à toute formation par apprentissage quel que soit le CFA et est versé par l'OPCO qui finance le contrat d'apprentissage.

À défaut de détermination du « coût contrat » de diplôme ou titre relevant du champ des branches professionnelles, le coût contrat est fixé par décret du ministre chargé de la formation professionnelle (décret 2019-956 du 13 septembre 2019).

La liste des niveaux de prise en charge pour chaque certification se trouve sur le site de France compétences à l'adresse suivante : <https://www.francecompetences.fr/France-competences-publie-le-referentiel-comprenant-l-integralite-des-niveaux.html>

17. Le « coût contrat » peut-il faire l'objet de minoration ou de majoration ?

Le « coût contrat » d'un diplôme ou titre peut faire l'objet de majoration dans deux cas :

- par l'OPCO, dans la limite de 50 %, pour l'accueil d'un apprenti reconnu personne handicapée ;
- par le conseil régional, au regard des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique.

Les nouvelles dispositions du code du travail prévoient également des minorations de « coût contrat » au regard des financements publics perçus par les CFA. Ces dispositions feront l'objet d'un décret à venir.

18. Quel est dorénavant le rôle des régions dans l'apprentissage ?

Les conseils régionaux se voient confier un nouveau rôle. La région peut ainsi contribuer au financement des centres de formation d'apprentis quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elle identifie le justifient. A cet effet, d'une part, elle peut majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par les opérateurs de compétences. D'autre part, la région peut verser des subventions en matière d'investissement. Ces dernières dépenses donnent lieu à l'allocation de ressources déterminées et réparties chaque année par la loi de finances sur la base des dépenses d'investissement constatées au titre des exercices 2017, 2018 et 2019.

Les majorations du niveau de prise en charge et les investissements font l'objet d'un examen par France compétences.

IV. RESSOURCES HUMAINES

Les questions / réponses tiennent compte du statut d'origine de l'intervenant, de l'employeur et du public concerné par l'action de formation.

A) PERSONNELS TITULAIRES

19. Dans un CFA porté par un EPLE, un enseignant titulaire peut-il intervenir, sur ses ORS, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis ?

Oui. Lorsque le CFA est porté par un EPLE, des enseignants titulaires peuvent intervenir, à temps complet ou en service mixte, sur leurs obligations réglementaires de service - qui varient selon leur corps d'origine - pour dispenser des actions de formation à des apprentis ou à un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis. En effet, ces deux publics relèvent de la formation initiale et les décrets statutaires des professeurs prévoient que ces derniers interviennent en établissement de formation, ce qui englobe la formation pour apprentis.

Les enseignants perçoivent alors l'indemnité de suivi des apprentis (ISA). Celle-ci est calculée au prorata du temps de service effectué en apprentissage sur ses ORS par l'enseignant.

Textes applicables :

- décret n°2014-940 du 20 août 2014
- décret n° 99-703 du 3 août 1999
- circulaire n°2000-135 du 1^{er} septembre 2000

20. Dans un CFA inclus dans un GRETA ou porté par un GIP FCIP, un enseignant titulaire peut-il intervenir, sur ses ORS, devant un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue ?

Non. En l'état du droit, lorsque le CFA est inclus dans un GRETA ou porté par un GIP FCIP, un enseignant titulaire ne peut pas dispenser, sur ses ORS, une action de formation à un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue.

21. Dans un CFA porté par un EPLE, un enseignant titulaire peut-il intervenir, en heures supplémentaires, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis ?

Oui. Lorsque le CFA est porté par un EPLE, des enseignants titulaires peuvent intervenir, en heures supplémentaires, pour dispenser des actions de formation à des apprentis ou à un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis.

Si l'heure supplémentaire est effectuée devant un groupe uniquement composé d'apprentis, celle-ci est indemnisée selon le taux applicable aux heures supplémentaires en apprentissage (décret n°79-916).

Si l'heure supplémentaire est effectuée devant un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis, celle-ci est indemnisée par le CFA au prorata du nombre d'apprentis. La part correspondant au nombre d'élèves sous statut scolaire est quant à elle indemnisée par le rectorat selon les taux applicables aux heures supplémentaires effectuées sous statut scolaire (décret n°50-1253).

Lorsqu'ils interviennent en heures supplémentaires, les personnels ne perçoivent pas l'indemnité de suivi des apprentis (ISA).

Textes applicables :

- décret n°50-1253 du 6 octobre 1950
- décret n°79-916 du 17 octobre 1979
- décret n° 99-703 du 3 août 1999
- circulaire n°2000-135 du 1^{er} septembre 2000

22. Dans un CFA inclus dans un GRETA ou porté par un GIP FCIP, un enseignant titulaire peut-il intervenir, en heures supplémentaires, devant un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue ?

Non. En l'état du droit, lorsque le CFA est inclus par un GRETA ou un GIP FCIP, un enseignant titulaire ne peut pas dispenser, en heures supplémentaires, une action de formation à un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue.

B) PERSONNELS CONTRACTUELS

23. Dans un CFA porté par un EPLE, un personnel contractuel peut-il intervenir, sur son temps de service, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis ?

Oui. Lorsque le CFA est porté par un EPLE, des personnels contractuels peuvent intervenir, sur leur temps de service, pour dispenser des actions de formation à des apprentis ou à un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis. Ils sont recrutés sur le fondement du décret n° 81-535 du 12 mai 1981 et leur temps de service annuel est de 648 heures.

Les personnels perçoivent alors l'indemnité de suivi des apprentis (ISA). Si le temps de service comprend des interventions devant un groupe mixte, l'ISA est alors proratisée en fonction du nombre d'apprentis dans le groupe.

Textes applicables :

- décret n°81-535 du 12 mai 1981
- décret n° 99-703 du 3 août 1999
- circulaire n°2000-135 du 1^{er} septembre 2000

24. Dans un CFA inclus dans un GRETA ou porté par un GIP FCIP, un personnel contractuel peut-il intervenir, sur son temps de service, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue ?

Oui, dès lors que le décret n°93-412 du 19 mars 1993 comprendra les activités liées à l'apprentissage (modification en cours). Le temps de service annuel de ces personnels sera de 810 heures.

Les personnels contractuels ne percevront pas l'indemnité de suivi des apprentis (ISA) lorsqu'ils interviendront dans un CFA porté par un GRETA ou un GIP FCIP.

Texte applicable :

- décret n° 93-412 du 19 mars 1993
- Décret n° 2019-1423 et arrêté du 20 décembre 2019

25. Dans un CFA porté par un EPLE, un personnel contractuel peut-il intervenir, en heures supplémentaires, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis ?

Oui, et selon les mêmes modalités que les personnels titulaires intervenant en heures supplémentaires dans un CFA porté par un EPLE (cf réponse 24).

26. Dans un CFA inclus dans un GRETA ou un GIP FCIP, un personnel contractuel peut-il intervenir, en heures supplémentaires, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue ?

Oui. Si l'heure supplémentaire est effectuée devant un groupe uniquement composé d'apprentis, celle-ci sera indemnisée selon le taux applicable aux heures supplémentaires en apprentissage (décret n°79-916).

Si l'heure supplémentaire est effectuée devant un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue, celle-ci sera indemnisée au prorata en fonction du nombre de stagiaires et du nombre d'apprentis, selon les taux applicables aux heures supplémentaires en apprentissage (décret n°79-916) et en formation continue (décret n°93-438).

Les personnels ne perçoivent pas l'indemnité de suivi des apprentis (ISA) lorsqu'ils interviennent en heures supplémentaires.

Textes applicables :

- décret n°79-916 du 17 octobre 1979
- décret n°93-438 du 24 mars 1993
- Décret n° 2019-1423 et arrêté du 20 décembre 2019

C) PERSONNELS EXTÉRIEURS VACATAIRES

27. Dans un CFA porté par un EPLE, un personnel extérieur à l'éducation nationale peut-il intervenir, sous forme de vacance, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis ?

Oui. Lorsque le CFA est porté par un EPLE, des personnels extérieurs peuvent intervenir, sous forme de vacance, pour dispenser des actions de formation à des apprentis ou à un public mixte composé d'élèves sous statut scolaire et d'apprentis.

Les personnels ne perçoivent pas l'indemnité de suivi des apprentis (ISA) lorsqu'ils interviennent sous forme de vacance.

Texte applicable :

- décret n°79-916 du 17 octobre 1979

28. Dans un CFA inclus dans un GRETA ou porté par un GIP FCIP, un personnel extérieur à l'éducation nationale peut-il intervenir, sous forme de vacations, devant un groupe d'apprentis ou devant un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue ?

Oui.

Si la vacation est effectuée devant un groupe uniquement composé d'apprentis, celle-ci est indemnisée selon le taux applicable aux vacations en apprentissage (décret n°79-916).

Si la vacation est effectuée devant un public mixte composé d'apprentis et de stagiaires de la formation continue, celle-ci est indemnisée au prorata en fonction du nombre de stagiaires et du nombre d'apprentis, selon les taux applicables aux vacations en apprentissage (décret n°79-916) et en formation continue (décret n°93-438). Les personnels ne perçoivent pas l'indemnité de suivi des apprentis (ISA) lorsqu'ils interviennent sous forme de vacation.

Textes applicables :

- décret n°79-916 du 17 octobre 1979

- décret n°93-438 du 24 mars 1993

D) PERSONNELS DE DIRECTION, GESTIONNAIRES ET AGENTS COMPTABLES

29. Quel est le régime indemnitaire applicable aux personnels de direction et aux agents comptables impliqués dans l'apprentissage ?

Que le CFA soit porté par un EPLE ou par un GRETA, il s'agit du régime prévu par le décret n°79-916 du 17 octobre 1979.

Les chefs d'établissement, adjoints au chef d'établissement, adjoints gestionnaires et agents comptables peuvent percevoir cette indemnité dès lors que leurs établissements sont CFA ou accueillent une UFA (ou une section d'apprentissage jusqu'à leur extinction au 31 décembre 2019).

Les personnels de direction d'établissements accueillant des formations par apprentissage par convention de prestations n'ont pas droit à cette indemnité, puisque la responsabilité pédagogique, administrative et financière incombe totalement au CFA.

Texte applicable :

- décret n°79-916 du 17 octobre 1979

V. CONTRÔLE PÉDAGOGIQUE, HABILITATION CCF ET POSITIONNEMENT

30. Quelle est l'évolution du contrôle pédagogique des formations par apprentissage ?

Dorénavant chaque recteur d'académie instaure une « mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage », placée sous son autorité. Elle comprend :

- les IA-IPR et IEN-ET/EG,
- des experts désignés par les commissions paritaires régionales de l'emploi (CPRE) ou, à défaut, par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE),
- des experts désignés par la chambre de commerce et d'industrie et par la chambre de métiers et de l'artisanat.

Les experts sont nommés par le recteur, pour 5 ans, ils ne doivent pas exercer une fonction ou un mandat dans un CFA.

Le recteur d'académie nomme un coordonnateur de la mission, pour une durée de trois ans, renouvelable une fois, parmi les IA-IPR et IEN-ET/EG et détermine l'autorité fonctionnelle dont relève le coordonnateur selon le schéma d'organisation administrative de la formation initiale et continue de l'académie.

Le coordonnateur de la mission est chargé de l'instruction des demandes, de la coordination et du suivi des contrôles. Il établit un projet de rapport de contrôle qui est adressé au centre de formation d'apprentis et aux employeurs d'apprentis et leur indique le délai dont ils disposent pour présenter des observations écrites et demander, le cas échéant, à être entendus.

Il établit le rapport annuel d'activité de la mission. Ce rapport est transmis au préfet de région, qui le présente au CREFOP.

En revanche, l'habilitation des CFA à mettre en œuvre le CCF demeure, puisqu'elle ne relève pas de l'inspection de l'apprentissage et reste de la seule compétence des inspecteurs. La procédure d'habilitation sera d'ailleurs prochainement modifiée par un arrêté.

31. L'EPL sera-t-il soumis au contrôle pédagogique pour ses formations en apprentissage ?

Oui, tous les CFA peuvent être contrôlés, y compris ceux de l'éducation nationale. Le contrôle porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné, tel que :

- la vérification du plan de formation, des contenus / programmes, des équipements, au regard des compétences à acquérir prévues par le référentiel ;
- le rythme de l'alternance, l'articulation CFA-entreprise, les outils de l'alternance ;
- le parcours de formation après positionnement.

32. L'habilitation à mettre en œuvre le CCF pour les CFA est-elle simplifiée ?

L'arrêté du 24 juillet 2015 portant sur la mise en œuvre du CCF sera prochainement remplacé par un nouvel arrêté. Ce nouvel arrêté confirme la durée d'habilitation fixée à 5 ans et simplifie la liste des informations tenues à disposition des corps d'inspection (la liste des maîtres d'apprentissage / tuteurs et des entreprises intervenant dans le cadre de la formation ne sont plus communiquées). Une demande d'habilitation simplifiée est introduite lorsque les apprentis d'un CFA intègrent un groupe constitué d'un public scolaire ou de stagiaires de la formation continue, pour la totalité de leur formation, dans un établissement public.

33. Quels liens existe-t-il entre durée du contrat d'apprentissage et durée de formation ?

La durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et trois ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Dans ce cycle de formation, la durée de formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée du contrat alors définie, sauf indication prévue par les organismes certificateurs.

Par dérogation, la durée du contrat peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises (mobilité à l'étranger, activité militaire dans la réserve opérationnelle, service civique volontariat militaire, engagement comme sapeur-pompier volontaire). Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Il revient à chaque OF-CFA de mettre en œuvre des procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la formation pour définir une durée de contrat adaptée à l'apprenti et aux modalités de formation proposées.

34. Les durées de formation définies pour présenter un diplôme de l'éducation nationale préparé par la voie de l'apprentissage sont-elles maintenues ?

Les durées de formation pour les diplômes relevant de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (pour le BTS) restent fixées par le code de l'éducation, au titre de ministère certificateur.

Un décret et une circulaire sont en préparation pour permettre d'intégrer la règle du prorata temporis au calcul de ces durées, à partir de la durée du contrat, cette durée du contrat d'apprentissage pouvant ne pas être exprimée en année pleine.

35. Qu'en est-il du positionnement en vue d'augmenter ou de diminuer la durée de formation de l'apprenti pour les formations préparant à un diplôme professionnel relevant de l'éducation nationale ?

Comme précisé ci-dessus, le code de l'éducation fixe les durées de formation pour les diplômes relevant de l'éducation nationale préparée par apprentissage. Ces durées de formation étant fixées, seule une décision du recteur permet de déroger à la durée de formation définie. Le recteur arrête sa décision sur avis de l'équipe pédagogique du CFA, qui a apprécié le dossier de candidature du candidat, en le complétant éventuellement par une vérification des aptitudes ou un entretien.

VI. LE LABEL QUALITÉ

36. À quelles obligations, suite à la publication de la loi du 5 septembre 2018, les CFA de l'éducation nationale doivent-ils se soumettre en matière de démarche qualité ?

La loi et les textes réglementaires pris en application imposent que tous les CFA, y compris les CFA de l'éducation nationale, mettent en œuvre une démarche spécifique normée pour garantir la qualité de leurs prestations dans le champ de la formation professionnelle. Ils auront à respecter l'intégralité du cadre réglementaire fixé pour l'apprentissage et être certifiés ou labellisés qualité en apportant la preuve de leur conformité aux critères et indicateurs du référentiel de la certification ou du label qualité.

Les CFA créés avant la loi du 5 septembre 2018 devront être certifiés ou labellisés au plus tard le 31 décembre 2021. Pour les nouveaux CFA, l'échéance est plus proche : la certification ou la labellisation devra intervenir au plus tard le 31 décembre 2020. La non-certification ou la non-labellisation à ces dates se traduira par l'impossibilité de maintenir l'activité.

37. Combien de temps faut-il à un CFA pour bien se préparer à l'audit de certification ou de labellisation ?

L'expérience des GRETA en matière de procédures qualité et de labellisation montre que, lorsque l'on débute, une préparation d'un an est souvent nécessaire pour installer un système qualité mature, chaque acteur de la structure devant s'en emparer. Il peut être réduit mais cela suppose alors un investissement collectif plus important.

38. Quelle démarche les CFA de l'éducation nationale sont-ils invités à suivre en matière de démarche qualité ?

Le ministère de l'éducation nationale procède actuellement aux démarches auprès de la DGEFP et de France Compétences pour la reconnaissance du label EDUFORM comme label qualité et ministère de l'éducation nationale comme instance de labellisation. Le label EDUFORM répond au cahier des charges qui s'applique tant aux activités de formation continue qu'à celles par apprentissage, en pleine conformité avec les critères et indicateurs du référentiel Qualité unique du ministère du travail. Ce label est, en outre, ouvert à tout organisme de formation.

Compte tenu de l'expertise déjà acquise par les structures de formation continue de l'éducation nationale, les CFA relevant de l'éducation nationale et donc portés par un EPLE, un GRETA ou un GIP FCIP sont tout naturellement invités à intégrer le label EDUFORM.

Il est à noter qu'il existe également plusieurs instances certificatrices privées accréditées par le Comité français d'accréditation (COFRAC, association à but non lucratif chargée de la mission de service public de s'assurer de la compétence et de l'impartialité des organismes d'évaluation de la conformité), telles AFNOR certification, Bureau Véritas, ou encore ISQ OPQF.

39. Quels sont pour les CFA les atouts du label « EDUFORM » du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ?

Le label « EDUFORM » s'appuie sur le référentiel Qualité unique porté par le ministère du travail pour tous les types de prestation tout en l'enrichissant des spécificités et des valeurs de l'éducation nationale. L'un de ses principaux atouts est de couvrir avec plus de précisions le champ pédagogique, notamment, pour l'apprentissage. Un autre est de garantir, en plus des engagements de service, la maîtrise du pilotage et de l'organisation.

Le rapprochement des modalités de financement des actions de formation par apprentissage et des actions de formation continue des adultes, d'une part, la finalité professionnelle commune des deux types de formation, d'autre part, plaident fortement pour que l'ensemble des structures de l'éducation nationale qui en sont chargées cherchent à obtenir le label « EDUFORM ». Le recours systématique à « EDUFORM » offrira aux différents financeurs de ces formations une lisibilité simple et homogène.

40. Quelles sont les principales étapes à respecter par le CFA afin d'organiser correctement son plan d'action ?

Elles sont au nombre de quatre :

- s'informer sur le nouveau cadre législatif et réglementaire concernant les obligations des CFA et la qualité des prestations en formation professionnelle.
- s'approprier les référentiels Qualité, le guide d'audit et les modalités de mise en œuvre de la labellisation « EDUFORM ».
- prendre connaissance de la FAQ qualité.
- se rapprocher des DAFPIC/DAFCO, des correspondants académiques Qualité pour mettre en place un diagnostic sur le pilotage, l'organisation, les engagements de service et définir les modalités et plannings concernant l'accompagnement à la mise en œuvre de la conduite de projet ou des instances de certification.

41. Quels sont les outils dont les CFA pourront disposer pour s'organiser ?

Outre les textes réglementaires et outils qualité mentionnés supra, les ressources relatives au label EDUFORM seront disponibles prochainement auprès du correspondant qualité Eduform de chaque académie.

42. La démarche qualité que doivent mettre en œuvre les CFA peut-elle s'appuyer sur les résultats d'une auto-évaluation de type Qualéduc ?

La démarche qualité qui devra être engagée par le CFA pourra bien sûr s'appuyer sur les résultats d'une auto-évaluation de type Qualéduc. Ils constitueront une utile base de départ.

43. Quel sera pour le CFA le coût de la certification de service portée par le ministère du Travail ou celui du label « EDUFORM » ?

Le coût dans les deux cas sera, comme le prévoit le projet de réglementation du ministère du Travail, fonction du chiffre d'affaires de la structure, du type de prestations réalisées et du nombre d'établissements de formation.

D'autres coûts sont à prendre en compte : les coûts relatifs à la formation des acteurs, ceux liés à la mise en place de la démarche, ceux concernant l'audit de surveillance qui réglementairement s'imposera à tous les CFA 18 mois après l'obtention de la certification ou du label.

44. Quelles garanties de qualité doivent apporter les éventuels organismes extérieurs avec lesquels le CFA conventionne ?

Le CFA, qui conventionne avec des sous-traitants pour tout ou partie de la prestation, doit s'assurer qu'ils disposent d'une certification de service ou d'un label en conformité avec les exigences réglementaires et, à défaut, doit s'assurer par tout moyen du respect par le sous-traitant des critères qualité prévus par le code du travail.

45. Les Unités de Formation par Apprentissage (UFA) sont-elles concernées par la certification de service ou le label « EDUFORM » ?

Étant rattachées à un CFA, elles ne candidatent pas directement à une certification de service ou au label « EDUFORM ». En revanche, elles entrent dans le périmètre des structures du CFA pouvant être auditées. Les UFA doivent donc avoir le même niveau de développement des process qualité que le CFA dont elles dépendent.

VII. LA TAXE D'APPRENTISSAGE

46. Que devient la taxe d'apprentissage à compter de la rentrée 2019 ?

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel maintient bien la taxe d'apprentissage, tout en modifiant en profondeur les modalités de son fonctionnement. Ces nouvelles modalités entrent en vigueur au 1er janvier 2020.

Ainsi :

- en 2019, la répartition et les modalités de versement de la taxe d'apprentissage ne changent pas ;
- en 2020, les nouvelles dispositions de la loi entrent en vigueur.
- Ces nouvelles dispositions divisent en deux parts le produit de la taxe d'apprentissage :
 - 87 % de la taxe d'apprentissage financent les formations par apprentissage ;
 - 13 % financent les formations technologiques et professionnelles initiales, hors apprentissage, ainsi que d'autres dispositifs, représentant l'actuel « hors quota » ou « barème ».

47. Comment sont financées les formations technologiques et professionnelles initiales hors apprentissage ?

Les nouvelles dispositions législatives prévoit bien que 13 % de la taxe d'apprentissage, à compter du 1er janvier 2020, financent les formations technologiques et professionnelles initiales, hors apprentissage, ainsi que des dispositifs d'orientation et d'insertion professionnelle. Cette part correspond donc globalement au « hors quota » de la taxe d'apprentissage. Elle finance toujours les mêmes formations technologiques et professionnelles initiales hors apprentissage, ainsi que les mêmes dispositifs d'insertion, d'orientation et de promotion des métiers mais selon des modalités différentes.

48. Pour quelles activités les EPLE peuvent percevoir ces fonds ?

A partir du 1er janvier 2020, les EPLE pourront percevoir les fonds des 13 % de la taxe d'apprentissage pour les mêmes formations et les mêmes dispositifs qu'actuellement, à savoir :

- les formations technologiques et professionnelles initiales (hors apprentissage) conduisant à l'obtention d'un diplôme ;
- les dispositifs tels que les actions de la mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) et l'enseignement adapté (SEGPA).

49. Comment les EPLE percevront ces fonds ?

A compter du 1er janvier 2020, le versement de ces fonds n'est plus effectué par les OCTA (qui ont été recomposées en OPCO) mais par les entreprises directement aux établissements.

Une entreprise pourra soit :

- verser la totalité de ses 13 % à un seul établissement ou organisme ;
- verser ses fonds entre plusieurs établissements ou organismes.

En effet, la loi supprime la répartition des fonds selon les niveaux de formation enseignement scolaire ou post bac.

Concrètement, une entreprise pourra verser la totalité de ses fonds directement à un lycée professionnel, tout comme elle pourra verser la totalité de ses fonds à une université ou un établissement privé ; ou encore répartir ses fonds entre plusieurs établissements.

Il est vivement recommandé que chaque établissement conduise des actions de promotion de ses propres formations directement auprès des entreprises. Ces actions pourront être menées par le directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques, appuyé par le chef d'établissement. Celles-ci devront également être portées par les équipes pédagogiques lors des contacts pris dans le cadre de partenariat, ainsi que lors de l'organisation des PFMP.

Les régions académiques et les académies doivent conduire des actions auprès des branches professionnelles et des entreprises pour faciliter le travail de collecte des établissements. Il conviendrait qu'un interlocuteur soit clairement identifié pour faciliter les démarches aux entreprises.

50. Les actions de la MLDS et les SEGPA pourront-elles toujours percevoir ces fonds ?

La loi maintient la possibilité pour ces dispositifs de bénéficier de ces fonds. Tout comme pour les établissements proposant des formations professionnelles, les établissements portant des actions de la MLDS et ayant une SEGPA pourront percevoir la totalité des fonds d'une entreprise.

Concrètement, un collège ayant par exemple une SEGPA pourra recevoir, à compter du 1er janvier 2020, la totalité des fonds d'une entreprise, tout comme un Epide ou un lycée professionnel dispensant des formations professionnelles.

51. Que deviennent les frais de stage ?

En 2019, les entreprises peuvent toujours déduire les frais de stage en milieu professionnel. Ces frais de stage recouvrent notamment la restauration ou encore le transport du stagiaire. Cette déduction est toujours plafonnée à 3 % du montant total de la taxe due par les entreprises et le forfait journalier des frais de stage (par jour de présence du stagiaire) est fixé à 25 €.

52. Les formations dispensées par les EPLE doivent-elles être toujours inscrites sur la liste préfectorale ?

A compter du 1er janvier 2020, les listes préfectorales des formations ayant droit à la taxe d'apprentissage sont supprimées.

Pour faire connaître aux entreprises les formations dispensées par les établissements relevant de l'éducation nationale, les académies ont à organiser et établir la publicité sur ces formations.

53. Quels sont les organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage (13%) au titre de la liste nationale ?

La liste des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage (soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage) est fixée à l'article L6241-5 du code du travail.

Sont notamment habilités les organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.

Pour cela, les ministères chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle arrêtent une liste nationale de ces organismes éligibles en application du 13° de l'article L.6241-5 du code du travail.

VIII. POUR ALLER PLUS LOIN

54. Qu'est-ce que l'action de préparation à l'apprentissage ?

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé des actions de préparation à l'apprentissage pour accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage. Ces actions doivent leur permettre de développer leurs connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Ces actions sont accessibles en amont d'un contrat d'apprentissage. Tout organisme de formation, accueillant ou non un CFA, peut proposer ce type d'actions.

Pour information, dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), l'appel à projets « Prépa apprentissage » vise à faciliter l'accès des jeunes à l'apprentissage, à sécuriser les parcours d'apprentis et à augmenter les chances de réussite dans cette voie. Les prépas apprentissages offriront un accompagnement spécifique aux jeunes qui rencontrent des difficultés d'accès à l'apprentissage. Elles accueilleront prioritairement les adolescents résidant dans les zones rurales ou les quartiers prioritaires de la ville. Grâce à ces structures, les jeunes se prépareront à intégrer une formation en alternance exigeante et le monde de l'entreprise tout en maîtrisant les savoir-être et savoir-faire.

55. Qu'est-ce que la classe de 3e prépa métiers ?

À la rentrée 2019, les classes de 3^e « prépa-pro » évoluent pour devenir des 3^e « prépa-métiers ». Créées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », ces classes ont pour objectif de faire découvrir aux élèves issus des classes de 4^e, qui en expriment le souhait, des environnements professionnels grâce à des temps d'immersion en milieu professionnel, en lycées professionnels, dans des CFA ou en UFA. Les élèves sont ainsi accompagnés dans le choix d'une voie de formation professionnelle qui peut prendre la forme d'un enseignement sous statut scolaire ou de l'apprentissage.

La découverte professionnelle des métiers et des formations professionnelles est organisée en lien avec le référentiel du parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel dit parcours avenir (cinq heures de découverte professionnelle des métiers et des formations professionnelles - cinq semaines de stages en entreprise et d'immersion en lycées ou dans des centres de formation pour apprentis, dont la séquence d'observation).

56. Comment les vœux d'orientation vers des formations en apprentissage seront pris en compte dans AFFELNET ?

- Toute l'offre de formation en apprentissage post-3^e est intégrée à l'application Affelnet-Lycée depuis 2018 et les vœux des élèves y sont systématiquement enregistrés. Les listes de candidats avec leurs coordonnées sont transmises aux CFA de façon à ce qu'ils puissent donner aux jeunes et à leur famille toutes les informations utiles et leur proposer un accompagnement pour la recherche d'un employeur. Ces dispositions reconduites chaque année permettent de mesurer l'évolution de l'attractivité de l'apprentissage par rapport à l'an dernier.

- La mise en place d'un portail accessible aux familles qui valorise de la même façon les formations sous statut scolaire et sous statut d'apprenti, et permet une saisie directe de leurs vœux de formation est prévue pour 2020. Suite aux travaux conjoints DGESCO/DNE, un projet de cahier des charges a été rédigé en ce sens.

57. L'apprentissage dans les établissements d'enseignement privés

Chaque établissement scolaire privé est libre de faire figurer dans ses statuts qu'il dispense des actions de formation professionnelle initiale par apprentissage voire d'autres actions de formation professionnelle.

L'article L. 912-1 du code de l'éducation prévoit que « les enseignants (...) participent aux actions de formation continue des adultes et aux formations par apprentissage (...) ». Toutefois, les enseignants de l'enseignement privé ne peuvent être rémunérés par l'État que pour l'accomplissement d'un service devant une classe sous contrat d'association pour l'accueil d'élèves sous statut scolaire. S'ils souhaitent exercer en CFA ou en UFA pour l'accueil d'apprentis, ils doivent alors être rémunérés directement par l'établissement qui les emploie dans le cadre d'un contrat de droit privé distinct, et informer l'État de ce cumul.

L'accueil d'un public mixte composé d'élèves et d'apprentis qui sont également en formation initiale peut donc être envisagé dans les classes scolaires sous contrat, dès lors que les élèves sous statut scolaire sont en nombre comparable à celui qui existe pour constituer une classe scolaire dans l'enseignement public et constituent le public majoritaire de la classe. Ainsi l'appréciation du besoin « scolaire », régie notamment par les dispositions de l'article L. 442-13 du code de l'éducation, ne saurait inclure les besoins en matière d'apprentissage pour l'octroi des contrats à des classes sous statut scolaire.

En cas d'accueil de publics mixtes en formation initiale, à l'image de ce qui est envisagé pour les EPLE, une convention entre l'établissement et le rectorat définira les modalités de prise en charge par le centre de formation d'apprentis des dépenses de rémunération des personnels et de fonctionnement exposées par l'État pour l'accueil des apprentis dans le cadre de classes scolaires accueillant des publics mixtes.