

# CRÉER & PÉRENNISER SON CFA D'ENTREPRISE



Fondation  
Innovations  
Pour les  
Apprentissages

Innover pour toutes les formes d'alternance

# 1

Chapitre 1 :

## Pourquoi un CFA d'entreprise ?



Fondation  
Innovations  
Pour les  
Apprentissages

Innover pour toutes les formes d'alternance

### ➤ Introduction

---

La FIPA a choisi dès 2020, de se saisir de l'opportunité offerte par la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, de coconstruire, avec plusieurs entreprises, un document venant préciser l'ensemble des éléments nécessaires à la mise en place d'un CFA d'entreprise, sinon à l'évolution des CFA d'entreprise déjà existants.

Dans la continuité, la FIPA avait proposé des ateliers de prise en main de ce guide et un séminaire spécifique dédié à cette communauté.

- La FIPA continue de proposer une formation sur le guide ayant pour objectifs :
  - d'identifier les dimensions clés d'un projet de création de CFA interne,
  - de repérer les ressources clés accessibles et nécessaires à la conduite d'un projet de création de CFA interne,
  - de s'approprier les missions clés du chef de projet,
  - de cartographier les acteurs facilitateurs et contributeurs de la réussite du projet de création d'un CFA interne.
  - de pérenniser son CFA d'entreprise.

#### Pour en savoir plus sur le déroulé de la formation et les modalités d'inscription

Depuis 2025, la FIPA a lancé une nouvelle formation "Pérenniser son CFA d'entreprise". Dans un contexte chamboulé : révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, baisse des aides à l'embauche d'apprentis, restructurations internes, limitant le volume des recrutements, accentuation des difficultés de recrutement de profils clés de l'entreprise, négociations tendues avec les prestataires formation opérateurs du CFA, etc ; la FIPA propose une journée de formation répondant aux objectifs suivants :

- Opérer l'état des lieux des dispositifs, à la lumière des évolutions induites par la législation et les décrets, mobilisables par les CFA d'entreprise : contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, CPF, POEI.
- Approfondir la cartographie des mécanismes de financement externes, leviers de développement : Caisse des dépôts – Banque des Territoires, Fondations, Conseils Régionaux, France Travail.
- Identifier les optimisations susceptibles de générer des réductions de coûts : contractualisation avec les partenaires, internalisation, externalisation, digitalisation, mixité des publics.
- Dégager des pistes d'évolution de l'offre de service enrichissant la promesse de valeur du CFA d'entreprise et générateur de ressources complémentaires.

Début 2026, on estime à 150 le nombre de CFA d'entreprises, désormais ouverts ([consultez la liste ici](#)).

L'ouverture d'un CFA d'entreprise permet de répondre à de nombreux enjeux de l'entreprise :

- Optimiser sa politique de recrutement
- Gérer l'évolution des métiers
- Constituer/créer des pôles de ressources formatrices
- Maîtriser contenus et modalités pédagogiques
- Créer des certifications professionnelles adaptées aux besoins de l'entreprise
- Insuffler une culture d'entreprise
- Favoriser une approche plus transverse : de la gestion des compétences des métiers de la RH et l'ensemble des directions supports

- ④ Développer une politique des partenariats sur les territoires, du sourcing à la gestion des prestataires de formation
- ④ Développer la marque employeur
- ④ Maîtriser/Optimiser les financements/contributions des entreprises au financement de la formation/de l'apprentissage
- ④ Optimiser les dépenses internes
- ④ Développer les investissements

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

La création d'un CFA répond à des intérêts stratégiques, RH et financiers.

### ➤ Intérêt stratégique

---

- ③ **Développer/Conforter une image « Marque Employeur »** en mettant en exergue l'aspect institutionnel et le potentiel d'employabilité.
- ③ **Apporter des éléments de réponse à l'évolution des métiers et des compétences** : souplesse dans la construction de formations sur mesure, mieux adaptées aux besoins de l'entreprise. Pour répondre aux métiers de l'entreprise, le CFA d'entreprise doit proposer des contenus de formation répondant à des métiers techniques de niche, non pourvus par le système d'apprentissage traditionnel et/ou adapter les formations par une « coloration » entreprise.
- ③ **Disposer de formations sur-mesure adaptées au besoin de l'entreprise**, en termes de contenu, de pédagogie, de modalités pédagogiques ou de planning d'alternance...
- ③ **Arborer des solutions RH et organisationnelles** : outre l'apprentissage, le CFA d'entreprise peut accueillir des salariés en CDI/CDD, des intérimaires en contrat de professionnalisation, ou encore des salariés en période de reconversion, lesquels peuvent venir compléter des sections d'apprenants.
- ③ En faire un **outil au service de la politique alternance**.
- ③ Faire de l'OF/CFA, un **outil global de développement des compétences** dans l'entreprise. Un organisme de formation comprenant des actions en apprentissage et proposant des parcours modulaires de formation permettrait l'accueil des alternants mais également des collaborateurs de l'entreprise, des prestataires, ou intérimaires via un positionnement amont des apprenants, une individualisation des parcours et des entrées – sorties permanentes.

## ➤ Intérêt RH

---

- **Optimiser le dispositif de sourcing/recrutement** afin d'intégrer et adapter de nouvelles ressources, en lien avec des acteurs des territoires, tout en maîtrisant le rythme des enseignements et en finir avec le modèle classique de l'apprentissage, basé sur l'alternance entre semaines de cours et d'immersion en entreprise.
- Démarrer une formation en apprentissage **à n'importe quel moment de l'année** correspondant aux attentes de l'entreprise.
- Accorder la possibilité d'**adapter la formation aux compétences de l'apprenti** au travers d'un positionnement en amont et donc optimiser le parcours du jeune.
- Favoriser le **développement de la culture d'entreprise** autour des formations cœur de métier.
- Favoriser le travail en commun de toutes les entités de l'entreprise intéressées par la bonne conduite du projet : des « métiers », aux fonctions supports (comptabilité/finances, achats, communication, etc.) et bien sûr les RH.

### ➤ Intérêt financier

---

- Pour satisfaire à son obligation de taxe d'apprentissage (sur la part principale de la taxe d'apprentissage destinée au financement de l'apprentissage, soit 0,59% des revenus d'activité (« RA ») mentionnés au I de l'article L242-1 du Code de la sécurité sociale), une entreprise qui dispose d'un service de formation dûment identifié, accueillant ses apprentis, peut **déduire** de cette fraction de la taxe d'apprentissage les dépenses dédiées à l'investissement visant à **financer les équipements nécessaires à la réalisation de la formation de leurs apprentis** ou dans le cas d'une offre nouvelle de formation en apprentissage (plafond 10%, soit 0,059% des revenus d'activité).
- L'entreprise peut **déduire** de cette même fraction les versements destinés à financer le développement **d'offres nouvelles de formations par apprentissage**, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de cette **même entreprise**.
- **L'entreprise peut optimiser les coûts de formation par la diversité des publics.**

A compter de Mars 2026, les associations, organisations, fondations, congrégations et syndicats à activités non lucratives sont également assujettis à la taxe d'apprentissage. La première déclaration mensuelle intervient lors de la DSN de la période d'emploi de mars 2026, exigible à l'échéance du 5 ou du 15 avril 2026, selon la modalité de l'organisme.

### ➤ Outil d'aide à la décision CFA d'entreprise

---

L'outil de scoring permet de **positionner votre entreprise sur l'opportunité ou non de créer un CFA d'entreprise.**

Le questionnaire proposé est décliné en 4 thématiques, chacune déclinée en sous critères, lesquels doivent permettre à l'entreprise d'engager la réflexion sur l'opportunité ou non de créer un CFA d'entreprise :

- Le projet envisagé et les points d'analyse à investir avant d'arrêter un choix définitif,
- Le mode d'organisation envisagée,
- L'opportunité d'une certification.

Vous l'aurez compris, la réussite du scoring suppose de disposer de suffisamment de données couvrant les différents champs explorés. C'est pourquoi, le sujet du CFA d'entreprise va au-delà du simple champ de la « formation » et doit être appréhendé en concertation avec l'ensemble des services de l'entreprise.

La démarche consiste à affecter un score (0, 1, 2 ou 3) à l'ensemble des questionnements déclinés par thématique. Le résultat obtenu, sous forme de « radar » permet de connaître le niveau de maturité attaché à chaque dimension et par voie de conséquence, établir la feuille de route dans la mise en place d'un CFA d'entreprise.

Les critères observés :

- **Critère 1** : dimension stratégique
- **Critère 2** : dimension RH et certification
- **Critère 3** : dimension organisationnelle
- **Critère 4** : dimension financement



**Calculez votre score**

## Chapitre 2 :

# Du projet à la mise en œuvre



Fondation  
Innovations  
Pour les  
Apprentissages

Innover pour toutes les formes d'alternance

## ➤ L'activité prévisionnelle

Avant d'engager la réflexion sur des éléments financiers, il apparaît important à l'entreprise de **qualifier son activité « apprentissage » actuelle et à venir pour valider le choix stratégique de poursuivre la réflexion de création d'un CFA**. Ce travail passe nécessairement par les questionnements suivants :

### État des lieux de l'existant

- Combien de personnes l'entreprise recrute-t-elle annuellement ? Quelle est la part d'alternants dans ces recrutements ?
- Combien d'alternants l'entreprise accueille-t-elle ?
- Sous quels statuts (CDI, CDD, personnels intérimaires ou prestataires ..) ?
- Sous quels dispositifs (apprentissage / contrat de professionnalisation) ?
- Quels autres publics apprenants mobilisables (salariés au titre du plan de développement des compétences, salariés en contrat de professionnalisation, salariés en reconversion, intérimaires, prestataires..) ?
- Quelles sont les formations concernées (formations « cœur de métiers » / formations « transverses ») ?
- Sur quelles unités d'entreprise ? Sur quels territoires ?
- Avec quels partenaires pédagogiques ?

### État des lieux prospectif

- En termes de GPEC/GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), quels sont les besoins en compétences à court et moyen terme ?
- Les cursus et les certifications existants sont-ils adaptés aux compétences attendues ? Ou doivent-ils engager l'entreprise dans un processus de création de certification (diplômes et titres) ?
- Des besoins de recrutement sont-ils identifiés (remplacement, départ, ...) ?

Ce travail accompli doit permettre de qualifier :

- Le dimensionnement théorique du CFA,
- Les partenariats possibles,
- L'offre de formation et de certification existante,
- L'offre de formation et de certification à développer,
- ... et de recenser les données variables d'activité pour envisager l'alimentation du business model.



Découvrez le témoignage Mauffrey

## ➤ L'évolution des fonctions supports

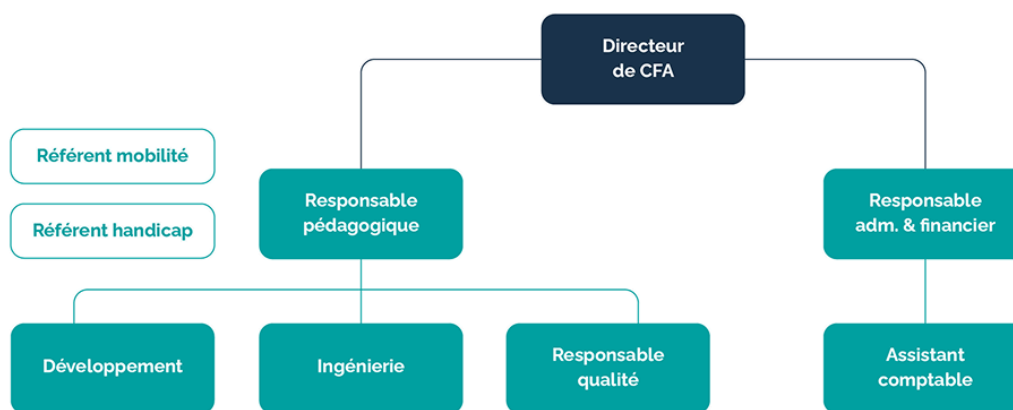
De façon générale, l'**évolution des missions et obligations des CFA et organismes de formation impactent l'organisation des centres sur l'ensemble de leurs composantes et par conséquent, le modèle économique en résultant**. Il en va notamment de :

- La gestion administrative de l'activité : relation avec les OPCO pour le dépôt des contrats, relations avec les prestataires, système d'information à mettre en place pour le suivi de l'activité des apprentis, des formateurs, ...
- La gestion financière, budgétaire et comptable : facturation, recouvrement, organisation comptable et analytique ...
- La gestion pédagogique de l'activité : ingénierie, accompagnement des apprentis en situation de rupture, démarche qualité, mise en place de nouveaux dispositifs au profit des apprentis (mobilité, aide au permis de conduire,...), nomination de référents « Handicap » et « Mobilité ».
- La gestion des partenariats : sourcing, conventionnement CFA, conventionnement prestataires aux CFA, relations extérieures (communication, presse, institutionnels, ...)

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

L'organigramme ci-après vient préciser les **compétences essentielles dont le CFA d'entreprise doit se prévaloir** pour permettre son déploiement à court et moyen terme, étant précisé que ces moyens pourront correspondre à des affectations analytiques de ressources humaines déjà existantes au sein de l'entreprise, le cas échéant, à des recrutements ad hoc ou des mises à disposition donnant lieu à conventionnement (**Cf. modèle**).

En cas d'organisme de formation interne amené à porter une activité « apprentissage », le directeur de l'organisme de formation peut être également le directeur du CFA.



Il est rappelé que nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction, d'enseignement aux apprentis ou d'administration dans un organisme de formation s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.

L'organisme de formation dispensant des formations en apprentissage choisit librement ses enseignants. Il lui appartient de s'assurer du lien entre les titres et les qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quel que titre que ce soit dans les formations qu'il dispense.

## ➤ L'organisation pédagogique

Les centres de formation d'apprentis (CFA) s'imposent comme un rouage essentiel de l'alternance. Si les formations effectuées en apprentissage peuvent être dispensées directement par le CFA, dans ses locaux propres et avec des moyens dédiés (**principe d'un CFA avec murs**), une alternative est de déléguer la mise en œuvre des formations en apprentissage auprès des structures partenaires tiers (**principe d'un CFA hors les murs**).

**L'organisation « avec murs » versus « hors les murs » doit être appréhendée par l'entreprise au regard du projet stratégique retenu et des choix opérés par celle-ci.**

**L'adaptation des référentiels de formations aux évolutions réglementaires, techniques, pédagogiques... conditionne de disposer de l'ensemble des expertises nécessaires et suffisantes au sein de service formation de l'entreprise et des outils de formation en place.**

Le choix d'externaliser versus internaliser une formation suppose d'analyser :

- Le périmètre de l'organisation,
- La valeur ajoutée du modèle retenu,
- La technicité des formations,
- La structure juridique et financière.

Critères	Indicateurs	
Critère n°1 : Périmètre	1.1	L'organisme de formation / CFA est-il positionné comme l'organisme de formation de référence du groupe ?
	1.2	Les entreprises du groupe restent-elles autonomes dans le choix de leurs prestataires de formation ?
	1.3	L'organisme de formation interne ou externe dispose-t-il des infrastructures nécessaires pour répondre au besoin de la formation (locaux de formation, proximité des locaux, matériels pédagogiques, capacité d'hébergement   restauration, ...)
Critère n°2 : Dimension Valeur ajoutée	2.1	L'offre de formation du CFA répond-elle à l'ensemble aux formations « cœur de métiers » recherchées par l'entreprise ?
	2.2	L'offre de formation du CFA répond-elle à l'ensemble des formations « transverses » recherchées par l'entreprise ?
Critère n°3 : Technicité	3.1	La formation requiert-elle des compétences particulières ?
	3.2	L'organisme de formation ou l'entreprise le cas échéant dispose-t-il des compétences nécessaires pour répondre à la technicité des formations ?
	3.3	Les compétences recherchées sont-elles confrontées à des évolutions réglementaires, techniques ou technologiques... fréquentes ?



Calculer mon score



Découvrez le témoignage du Groupe Lactalis

---

## Sous-traitance pédagogique

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

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

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

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

Rappelons que le sous-traitant doit disposer d'un **numéro de déclaration d'activité** et de la **certification Qualiopi**.

---

## Unité de formation par apprentissage

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

Les CFA peuvent confier tout ou partie des enseignements à des UFA logées au sein d'établissements d'enseignement.

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

Les UFA sont créées par voie de convention entre le CFA et l'établissement d'enseignement.

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

Un CFA ne peut confier la responsabilité administrative et pédagogique à un autre établissement.

---

## Mise en œuvre

**En cas d'externalisation, la nature juridique de la relation est toujours contractuelle et a toujours pour objet la formation des apprentis.** Le cadre réglementaire n'emporte pas de modèle de convention qui viendrait préciser le cadre juridique obligatoire. Celui-ci devra être défini entre le CFA et son partenaire pédagogique.

D'une durée au moins égale à celle du cycle de la formation nécessaire à l'acquisition d'une certification professionnelle, pour laquelle elle a été ouverte, la convention doit prévoir a minima :

- ① Le recrutement, les effectifs des apprentis à former et les certifications professionnelles préparées ;
- ② Les moyens humains et matériels destinés à la formation, y compris, le cas échéant, les locaux destinés à l'hébergement, l'organisation pédagogique, les modalités d'accompagnement et le contenu des enseignements ;

- ② Les modalités de financement ;
- ② En lien avec le cadre conventionnel précédemment rappelé, l'analyse de l'offre de services du CFA doit être précisée et renforcée afin de sécuriser la relation CFA/partenaires. Il en va notamment des compétences sur lesquelles le CFA devra construire sa relation avec son partenaire pédagogique :
  - > *Rôle administratif et financier* : validation du contrat d'apprentissage, gestion des présences et des absences de l'apprenti, élaboration du dossier avec les OPCO, mise en œuvre de l'ensemble des procédures financières, pilotage du système d'information CFA / OPCO.
  - > *Rôle de mise en relation des acteurs* : le CFA est l'interlocuteur unique pour l'ensemble des partenaires (OPCO, bailleurs sociaux, collectivités, ...).
  - > *Rôle d'information et de conseil auprès des apprentis & des familles et des employeurs potentiels* (sourcing des apprentis et entreprises d'accueil, diffusion et promotion des formations par apprentissage dispensées par le CFA et son réseau).
  - > *Rôle de prestataire de services auprès des partenaires pédagogiques* : mutualisation de moyens & gestion administrative / financière (personnel, système d'information), développement, qualité, ingénierie financière (appel d'offres branche / collectivités / Pôle Emploi...).
  - > *Rôle de régulateur de l'activité « apprentissage »* à l'échelle d'un territoire (interlocuteur unique branche / OPCO / région / DREETS / entreprises, ...) : le CFA structure l'offre de formation au regard des besoins, mobilise les partenaires pédagogiques, veille à la satisfaction des différentes parties intéressées...

## Synthèse des clauses à insérer dans les conventions de sous-traitance / UFA

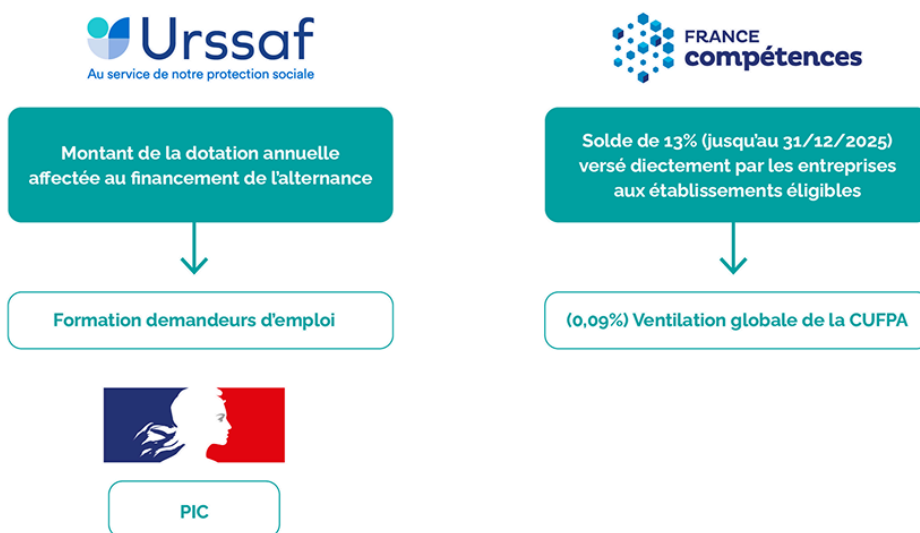
	Sous-traitance pédagogique	Unité de formation par apprentissage
<b>Responsabilité du CFA</b>	La mise en œuvre de ces conventions s'effectue sans préjudice des missions et obligations du CFA.	
	Le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés.	L'établissement d'enseignement a la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son UFA.
<b>Clauses obligatoires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>🕒 Objet,</li> <li>🕒 Durée de validité,</li> <li>📄 Description de l'organisation des formations et des équipements pédagogiques,</li> <li>👥 Nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément,</li> <li>👥 Moyens humains permettant de dispenser la formation,</li> <li>🏠 Le cas échéant, la mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement,</li> <li>💰 Modalités de financement.</li> </ul> <p>Pour les enseignements assurés par une ou des entreprises, la convention prévoit également que l'entreprise garantit la nature des équipements mis à la disposition des apprentis ainsi que la technologie à laquelle ils ont accès.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>🕒 Modalités de recrutement des apprentis, Effectifs des apprentis à former,</li> <li>📄 Certifications professionnelles préparées, Moyens humains et matériels destinés à la formation,</li> <li>📄 Organisation pédagogique,</li> <li>📄 Modalités d'accompagnement, Contenu des enseignements,</li> <li>🏠 Le cas échéant, les locaux destinés à l'hébergement,</li> <li>💰 Modalités de financement.</li> </ul>
<b>Clauses recommandées</b>	Mise en place d'un conseil de gestion/suivi de la convention ; protection des données personnelles ; clause sur la qualité (cf. ci-dessous) ; indépendance des parties ; modalités de résiliation de la convention en cas de manquement ; responsabilité civile du prestataire	
<b>Qualité</b>	L'obligation de certification Qualiopi incombe au CFA et au sous-traitant depuis le 1 <sup>er</sup> avril 2024 / à l'UFA. Il revient au CFA de s'assurer que son sous-traitant/UFA dispense les formations en conformité avec le référentiel qualité. Dans tous les cas, il est recommandé d'imposer contractuellement au sous-traitant/UFA de respecter les critères et indicateurs qualité. Il est également recommandé de préciser la liste des informations relatives aux critères et indicateurs Qualiopi, ce qui permettra au CFA d'attester de ces critères.	
	Art. L6232-1, R6232-1, R6232-2 du Code du travail et Art. L6323-9-2 sur la qualité pour les sous-traitants	Art. L6233-1, R6233-1, R6233-2 du Code du travail

## ➤ Le financement des contrats d'apprentissage

### Le circuit de financement de l'apprentissage

Depuis 2022, le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage est organisé par France Compétences, après collecte des contributions suivantes par Les Urssaf :

<b>CUFPA</b> (Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance) = <b>1,59%</b> + 1% CDD + CSA	<b>Taxe d'apprentissage</b> = <b>0,68%</b> 0,59%
---	--



CEP	Projet de transition professionnelle	CPF	Alternance	Plan TPE/PME	Fonctionnement
Appel d'offre national	Association de Transition Pro	Caisse des dépôts et consignations	Opérateurs de compétences Régions ASP	Opérateurs de compétences	

### Solde de la taxe d'apprentissage

Le solde est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4 du Code du travail.

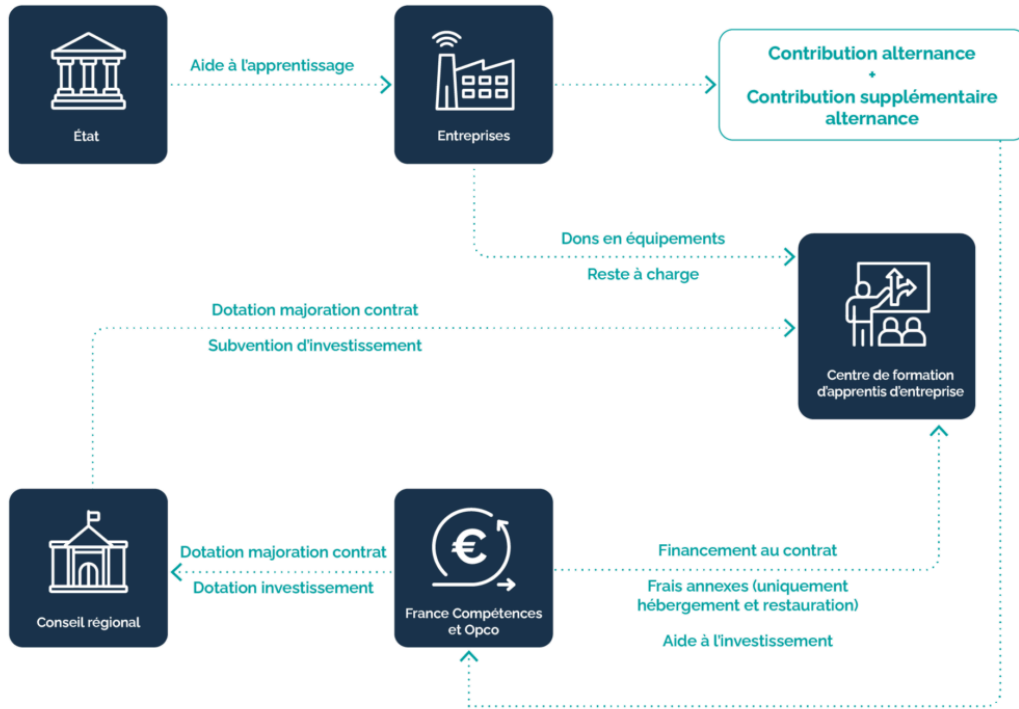
Ces dépenses libératoires comprennent :

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

- Les subventions versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

Deux listes régionales d'établissements et d'organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage sont établies annuellement. Elles sont publiées au 1er trimestre de l'année de laquelle la taxe d'apprentissage est due.

### Découvrez les listes



**4**  
sources  
de financement  
mobilisables

Après de  
**4**  
financeurs

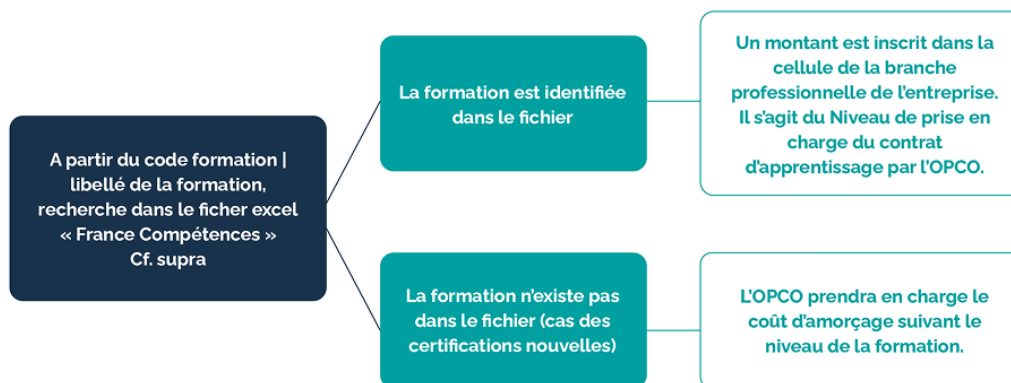
Financement de l'apprentissage au titre du fonctionnement			
Opérateurs de compétences	Conseils régionaux	Entreprises	Appels à projet divers
Prise en charge du coût contrat + Frais annexes	Dotation majoration contrat	Reste à charge	Banques des territoires Plan Investissement Compétences (PIC), France 2030...

Les contrats sont financés pour toute leur durée d'exécution par les opérateurs de compétences sur la base des niveaux de prise en charge annuels déterminés par la branche professionnelle dont relève l'entreprise signataire du contrat. Des financements complémentaires peuvent être mobilisés auprès des Conseils régionaux (sous conditions), voire des entreprises.

---

## La détermination des niveaux de prise en charge

France Compétences tient à jour la totalité des **niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage** ainsi que l'ensemble des valeurs convergentes n'ayant pas fait l'objet d'une recommandation. Ces niveaux sont également publiés par chaque OPCO sur son périmètre.



Le coût d'amorçage est le niveau de prise en charge retenu dans l'attente de la détermination du niveau de prise en charge par la CPNE de la branche.

Nomenclature 03.1969 approuvé par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale	Cadre national des certifications professionnelles	Base forfaitaire annuelle en euros
Niveau V	Niveau 3	5 470 €
Niveau IV	Niveau 4	5 621 €
Niveau III	Niveau 5	6 000 €
Niveau II	Niveau 6	6 000 €
Niveau I	Niveaux 7 et 8	7 000 €

---

## Application à votre CFA



Fichier des « niveaux de prise » en charge France Compétences

Tableau intermédiaire relatif aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage par CPNE		
Libellé CPNE	(Tous)	
Code de la formation	Libellé de la formation	Niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage défini par la branche et retenu par France compétences**
1022001	AGENT DE CONTROLE NON DESTRUCTIF (MC NIVEAU IV)	3 000
1022103	EMPLOYE TRAITEUR (MC NIVEAU V)	9 000
1022104	PATISSERIE, GLACERIE, CHOCOLATERIE, CONFISERIE SPECIALISEES (MC NIVEAU V)	7 682
1022105	CUISINIER EN DESSERTS DE RESTAURANT (MC NIVEAU V)	9 000
1022106	VENDEUR SPECIALISE EN ALIMENTATION (MC NIVEAU V)	6 356
1022107	BOULANGERIE SPECIALISEE (MC NIVEAU V)	5 400
1022108	PATISSERIE BOULANGERE (MC5)	6 249
1022109	ART DE LA CUISINE ALLEGEE (MC NIVEAU V)	9 000
1022304	JOAILLERIE (MC NIVEAU V)	6 175
1022405	CONDUCTEUR DE MACHINES DE VERRERIE (MC NIVEAU V)	3 965
1022701	MAINTENANCE EN EQUIPEMENT THERMIQUE INDIVIDUEL (MC NIVEAU V)	6 000
1022703	TECHNICIEN(NE) DES SERVICES A L'ENERGIE (NIVEAU IV)	10 500
1022704	TECHNICIEN EN ENERGIES RENOUVELABLES OPTION A ENERGIE ELECTRIQUE (MC NIVEAU IV)	7 600

A noter, une mise à jour de ce référentiel tous les 3 ans. Ainsi le nouveau référentiel des niveaux de prise en charge a été publié en Septembre 2025. Une nouvelle version entrera en vigueur en septembre 2026.

## Décret fixant les coûts des contrats d'apprentissage

Exemple : Quel niveau de prise en charge pour un BTS Négociation relation client (code diplôme : 32031210) pour la branche Travail Temporaire ?

**Etape 1** : Identification de la CPNE dont relève votre entreprise dans la liste déroulante.

**Etape 2** : Identification du code formation dans la liste déroulante.

**Etape 3** : Identification du coût contrat.

Le tableau final affiché est le suivant :

Code de la formation	Libellé de la formation	Niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage défini par la branche et retenu par France compétences**
32031210	NEGOCIATION ET RELATION CLIENT (BTS)	6 600

En complément du niveau de prise en charge (« coût contrat »), l'opérateur de compétences prend en charge, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis (y compris pour les CFA hors murs) les **frais annexes** à la formation des apprentis (article L. 6332-14). Il est rappelé que ces frais annexes peuvent être complétés dans le cadre d'une négociation avec les opérateurs de compétences.

- Les **frais d'hébergement** sont pris en charge par nuitée pour un montant maximal déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle (Plafond 6 €) sous réserve que le CFA en supporte la dépense ;
- Les **frais de restauration** sont pris en charge par repas pour un montant maximal déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle (Plafond 3 €) sous réserve que le CFA en supporte la dépense ;
- Les **frais de premier équipement pédagogique** nécessaire à l'exécution de la formation sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximal de 500 euros. Sont inclus dans les frais de 1er équipement, les frais liés à l'acquisition de matériel informatique (ordinateur, tablette, clé USB, clé 4G/5G...);

- ④ Les **frais liés à la mobilité internationale des apprentis** (10° de l'article L. 6231-2) sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés. **L'opérateur de compétences prend par ailleurs en charge les frais de mobilité européenne et internationale, en cas de mobilité de l'apprenti, via un forfait déterminé pour chaque contrat dont une période de mobilité est prévue.** Ce forfait a vocation à couvrir des frais engagés par le CFA-référent mobilité (par dossier de mobilité). Il existe une possibilité supplémentaire de prise en charge des OPCO, selon sa politique (par décision du CA), des coûts supplémentaires liés à la mobilité (compensation de la perte de rémunération de l'apprenti, prise en charge de la protection sociale..).

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

---

## Le rythme de paiement par les opérateurs de compétences

### CONTRAT < 1 AN

- ④ Versement d'un montant annuel constitué de la somme du niveau de la prise en charge et des frais annexes,
- ④ 50% dans les 30 jours après la réception de la facture émise par le CFA,
- ④ Le solde, à la fin du contrat,
- ④ Tout mois débuté est dû,
- ④ Majoration de 10 % du coût contrat dû en cas de réduction de la durée du contrat, sans pouvoir excéder le niveau de prise en charge annuel. Une convention tripartite préalable (CFA/employeur/apprenti) de réduction de la durée du contrat est jointe à l'OPCO pour identifier ce type de situation.

### CONTRAT > OU ÉGAL À 1 AN

- ④ Versement d'un montant annuel constitué de la somme du niveau de la prise en charge et des frais annexes,
- ④ 40% dans les 30 jours après réception de la facture émise par le CFA,
- ④ 30% avant la fin du 7ème mois,
- ④ 20% au 10ème mois,
- ④ Le solde (10%) est payé en même temps que la première avance si le contrat est supérieur à 1 an, ou après transmission à l'OPCO d'une facture, d'une attestation de réalisation des actions établie par le CFA et lorsque l'employeur est redevable d'un reste à charge, d'une copie de la facture de celui-ci.
- ④ **Attention, à défaut de transmission, le solde n'est pas dû.**
- ④ Application du même rythme pour les années suivant la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
- ④ Prorata temporis pour la dernière année d'exécution,
- ④ Tout mois débuté est dû (pas de calcul au prorata du jour ou heure de travail).

### RUPTURE ANTICIPÉE

- ④ Paiement réalisé au prorata temporis de la durée du contrat d'apprentissage,
- ④ Tout mois débuté est dû pour autant que l'apprenti ait été présent au 1er du mois,
- ④ Maintien des versements par l'opérateur de compétences initial jusqu'à la signature d'un nouveau contrat ou expiration du délai de 6 mois.

### SITUATION DE HANDICAP

- ④ Lorsque l'apprenti en situation de handicap est en mesure de suivre l'enseignement du CFA, moyennant un aménagement spécifique de la pédagogie appliquée dans le CFA : cet aménagement est mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA après avis de son médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.
- ④ Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter le centre de formation d'apprentis correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé :
  - > soit à suivre cette formation à distance ;
  - > soit à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalent à celui dispensé en centre. Ces aménagements sont mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.
- ④ Les aménagements de la formation sont inscrits dans la convention de formation par apprentissage ainsi que dans les conventions de partenariats pédagogiques le cas échéant.



**Article R. 6332-25 du code du travail**

**Décret n°2025-585 du 27 juin 2025** 

## > Les financements mobilisables

### Rôles de l'organisme de formation, dans le cadre de l'apprentissage

#### Aider au recrutement et à l'intégration de nouveaux collaborateurs

- > Évaluer des **besoins** en compétences
- > Accompagner vers l'emploi des **demandeurs d'emploi**
- > Former les **nouveaux collaborateurs**
- > Mettre en œuvre une **organisation apprenante** et organiser le **transfert de compétences**

Financeurs	Financements mobilisables
OPCO	Contrat de professionnalisation Contrat d'apprentissage (Coût contrat) Frais d'hébergement   restauration des apprentis (frais annexes)* Aide aux 1 <sup>ers</sup> équipements des apprentis (frais annexes)* Dépenses liées à la Mobilité internationale (frais annexes)* Aide à la formation des tuteurs et fonction tutorale Aide à la formation des maîtres d'apprentissage Aide à l'investissement
Entreprise	Reste à charge au titre des contrats apprentissage // financement OPCO Dépenses libératoires au titre de la part collectée de la TA - 0,59% RA (plafond 10%) Dons équipements et matériels libératoires au titre du solde (0,09% RA)
France Travail	Préparation opérationnelle à l'emploi (POEI   POEC)
Région	Péréquation régionale Frais annexes (le cas échéant) Subvention d'investissement
PIC	Demandeurs d'emploi - Prépa apprentissage

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

### Rôles de l'organisme de formation, hors apprentissage

#### Développer les compétences

- > Évaluer des besoins en formation des personnels
- > Développement des compétences

🔗 Parcours de développement des compétences, qualifiants ou certifiants.

Financiers	Financements mobilisables
OPCO	Plan de développement des compétences des salariés en formation Salariés en reconversion
CDC	CPF
PIC	Métiers en tension

 Découvrez le témoignage du Groupe La Poste

### ➤ L'équilibre financier de l'activité de formation

La maîtrise des coûts est un préalable indispensable dans la mise en place d'un CFA d'entreprise et plus encore si le CFA d'entreprise engage une démarche de certification dans laquelle il devra produire auprès de la branche, un coût de formation pour lequel France Compétences aura à se positionner.

**L'approche du business model répond alors à une conduite de projet.**

**Au terme des 4 étapes, le coût de la formation devra être confronté aux ressources mobilisables, tant « apprentissage » qu'au titre des autres dispositifs de formation : professionnalisation, période de reconversion ...**

#### Etape 1 – Identification du périmètre des dépenses

A ce stade, il s'agit d'identifier les dépenses incorporables dans le calcul du coût de la formation, qu'il s'agisse de **dépenses pédagogiques**, de **dépenses de structure** mais également de **dépenses d'investissements** venant impacter le coût de la formation. L'ensemble des dispositifs de formation doit être appréhendé en cas de mixité de publics.

#### Etape 2 – Identification et valorisation des coûts directs

Les dépenses directes représentent l'ensemble des ressources engagées pour le déroulement des formations et pouvant être imputées directement et sans équivoque à la formation. **Elles sont proportionnelles au nombre d'apprentis accueillis, au nombre de groupes d'apprentis ouverts mais également des autres dispositifs de financement le cas échéant...** Ceci concerne :

- Les **dépenses de personnel directement imputables à la formation**. Il s'agira notamment du personnel formateur, des honoraires pédagogiques ou d'ingénierie pédagogique, du coût des partenaires pédagogiques en cas de sous traitance,... Ces dépenses sont valorisées au coût réel (salaires bruts et charges sociales pour le personnel direct, le cas échéant, au montant facturé) et sont proportionnelles au nombre de groupes d'apprentis ouverts ;
- Les **autres dépenses directes** : dépenses attachées à la formation considérée (aide au 1er équipement des apprentis, dépenses pédagogiques, locaux en cas de locaux spécifiques, frais de déplacement ou de mission des personnels directs,...).

#### Etape 3 – Identification et valorisation des coûts indirects

Les coûts indirects sont les ressources qui ne peuvent pas être imputées exclusivement à la réalisation de l'activité formation mais qui y contribue pour partie. **Elles sont fixes et non corrélées à l'effectif "apprentis"**. Elles concernent notamment :

- **Les dépenses de personnel indirectes** : coûts des personnels des fonctions support contribuant à la réalisation de l'activité « formation » ;
- Les autres charges de structure. Dans le cadre du calcul des coûts, les coûts indirects donnent lieu à affectation d'une quote part de dépense à l'activité « formation » selon une ou plusieurs clés de répartition. Celles-ci doivent être choisies selon la nature des dépenses concernées. Les clés de répartition les plus fréquemment utilisées dans le calcul des coûts sont les superficies occupées (m<sup>2</sup>), les effectifs salariés (exprimés en ETP ou ETPT) et le nombre d'utilisateurs... **Ces clés doivent répondre à des critères de transparence, de traçabilité et de permanence.**

## Etape 4 – Calcul du coût de formation

Le coût de l'activité « apprentissage » correspond aux charges directes (étape 2) et indirectes (étape 3) et trouve sa couverture dans l'ensemble des ressources mobilisables (OPCOs, péréquation régionale ; contribution des entreprises).

**Ramené à l'effectif apprentis, il en ressort le coût à remonter à la branche professionnelle qui se chargera, pour les nouvelles formations, de la transmission des coûts de formation auprès de France Compétences pour recommandation avant prise en charge par les OPCOs.**

**Préalablement, ce coût devra être corrigé des charges d'amortissement pour les biens mobiliers et immobiliers excédant une durée d'amortissement supérieure à 3 ans en application du cadre réglementaire.**

		Qté	Valeur unitaire	Coût	Totaux		Résultat activité apprentissage	Résultat activité formation consolidée	Groupes apprentis
<b>Valorisation des coûts de structure</b>	<b>Coûts indirects</b>								3
	Personnel fonctions supports	1	75 000 €	75 000 €	110 000 €	333 680 €			Apprentis 36
	Dépenses de fonctionnement	1	35 000 €	35 000 €					
	Autres (à préciser)			- €					
			- €						
<b>Valorisation des coûts pédagogiques</b>	<b>Coûts directs</b>				223 680 €				
	Coût pédagogique du groupe	3,00	70 000 €	210 000 €					
	Autres (à préciser)			- €					
	Coût CFA : APEA, fournitures pédagogiques,...	36	150 €	5 400 €			-28 040 €	960 €	
	Coût CFA : Hébergement   Restauration Autres (à préciser)	36 -	230 € -	8 280 € -					
<b>Recettes apprentissage</b>	Prise en charge OPCO   Coût contrat	36	7 500 €	270 000 €	270 000 €	305 640 €			
	Prise en charge OPCO   Frais annexes	36	540 €	19 440 €	19 440 €				
	Prise en charge Région   Péréquation	36	450 €	16 200 €	16 200 €				
	Autres (à préciser)			- €					
<b>Financements complémentaires</b>	Contrat de professionnalisation	4	6 500 €	26 000 €	26 000 €				
	Plan de développement des compétences	2	1 500 €	3 000 €	3 000 €				
	PRO A Autres (à préciser)	 -	 -	 -	 -				

Le seuil de rentabilité représente le nombre minimum d'apprenants à accueillir pour garantir la rentabilité de la section d'apprentis ou d'apprenants (logique de mixité de publics)

## ➤ Le financement des investissements

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

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

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

Depuis la loi 2018-771 du 05 septembre 2018, le résultat dégagé par le CFA peut être mobilisé pour le financement des investissements.

### Pour aller plus loin :

Retrouvez les liens de la documentation officielle :

#### MINISTÈRE DU TRAVAIL

[Note sur les « Modes de financement des CFA »](#) ➤

[Rappel sur les dispositifs de formation](#) ➤

[Décret portant diverses dispositions relatives à la mobilité à l'étranger des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation](#) ➤

[Arrêté relatif au versement des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage](#) ➤

#### FRANCE COMPÉTENCES

Décret fixant les coûts des contrats d'apprentissage >

Recommandations sur les niveaux de prise en charge >

# 3

Chapitre 3 :

## Le CFA en pratique



Fondation  
Innovations  
Pour les  
Apprentissages

Innover pour toutes les formes d'alternance

## ➤ Création de l'OF-CFA

### Le portage juridique

La création d'un CFA est soumise au cadre réglementaire suivant :

- une **déclaration d'activité en qualité d'organisme de formation** : [CERFA n° 10782\\*05 – notice explicative](#). Rappelons qu'une personne physique ou morale qui entend développer une activité de formation est tenue de **déclarer son activité dans les 3 mois** suivant la première convention ou le premier contrat de formation conclu, auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités – Dreets – de sa région. Cette convention est accompagnée de la liste des formateurs qui interviennent dans la réalisation de l'action avec la mention de leurs titres et qualités, du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée, ainsi que la copie des CV de chacun des formateurs désignés dans la convention ; en mentionnant le lien contractuel qui les rattache à l'organisme (CDI, CDD, Prestation de service...).
- Toute entité peut, **dès lors que ses statuts le précisent**, dispenser une formation en apprentissage. Ceci implique de fournir à la Dreets des statuts amendés de l'évolution du cadre réglementaire. **S'agissant des CFA d'entreprise, il n'est pas nécessaire de modifier les statuts de l'entreprise pour prévoir spécifiquement qu'elle fait de l'apprentissage (ordonnance du 21 août 2019).**

Sous réserve de répondre aux conditions suspensives précédemment énoncées, le processus de création d'un Centre de Formation des Apprentis peut être initié par l'un des acteurs suivants :

- Les chambres de commerce et d'industrie,
- Les chambres d'agriculture,
- Les chambres des métiers,
- Les collectivités locales,
- Les établissements publics ou des établissements d'enseignement privés sous contrat,
- Les associations,
- **Les entreprises ou leurs groupements,**
- Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles représentatives d'employeurs,
- Les organismes de formation gérés paritairement par des organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés.

**Dès lors, la grande nouveauté de la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 réside dans la possibilité pour toutes les entreprises d'ouvrir un CFA.** Vous trouverez dans l'annexe 1 les précisions sur un CFA d'entreprise et les exigences attendues par le législateur pour bénéficier de la déductibilité des dépenses engagées par l'entreprise au profit de son CFA.

(Accès à l'Annexe 1 – Tableau de synthèse du cadre de fonctionnement d'un CFA en fonction du modèle juridique retenu : [cliquez ici](#).)

Le centre de formation d'apprentis d'entreprise est un centre de formation d'apprentis quel que soit son statut juridique (société, association, ...) ([article D.6241-30 du Code du travail](#)) :

- Si l'entreprise détient **plus de la moitié du capital ou plus de la moitié des voix au sein de l'organe de gouvernance** du centre de formation d'apprentis ;
- Si l'entreprise est un **centre de formation interne** à l'entreprise ;

- ③ S'il s'agit d'un **centre de formation d'apprentis constitué par un groupe** ([article L.6232-1 du Code du travail](#));
- ③ **Plusieurs entreprises partagent des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires décident de créer un CFA en commun.**

Lors de la constitution du CFA d'entreprise, la déclaration d'activité est accompagnée d'une attestation de l'entreprise\* précisant la situation du CFA (concerne les CFA non OF). En pratique, il s'agit de préciser de quelle typologie de CFA d'entreprise le CFA relève

[Accès à un modèle de statut](#) ➔

[Annexe 1bis – Attestation de reconnaissance pour CFA Entreprise](#) ➔

---

## Les missions du CFA

En application de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, les CFA ont pour mission :

- 1 – Accompagner les personnes**, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en CFA qu'en entreprise en proposant des adaptations nécessaires au bon déroulement de la formation. Les CFA doivent nommer un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.
- 2 – Appuyer et accompagner la recherche d'employeur**, pour les postulants à l'apprentissage.
- 3 – Assurer la cohérence entre les différents lieux de formation** : 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 – Informer les apprentis de leurs droits et devoirs** en tant qu'apprentis et en tant que salariés, dès le début de leur formation ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.
- 5 – Autoriser la poursuite de leur formation aux apprentis en rupture de contrat** pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi.
- 6 – Proposer un accompagnement d'ordre social**, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, 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 – 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 – 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 – Favoriser la diversité au sein de leurs structures**, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, 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 – Encourager la mobilité**, qu'elle soit nationale ou 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 – Assurer le suivi et l'accompagnement** des apprentis quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance.

**12 – 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 – Accompagner les interruptions et les échecs**, vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation.

**14 – Accompagner les apprentis dans leurs démarches** pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

Ces 14 missions du CFA doivent pouvoir s'intégrer aux valeurs de l'entreprise et réaffirmer son identité et sa responsabilité sociétale en matière d'accompagnement des jeunes, de mixité des publics, de recrutement dans les QPV, ...

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

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

- ② Un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- ② Un référent mobilité.

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

## Externalisation des missions auprès d'une chambre consulaire

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

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

- ② La désignation de la chambre consulaire signataire ;
- ② Les missions confiées ;
- ② Les moyens mis en œuvre pour réaliser la ou les missions ;
- ② Les modalités de financement ;
- ② Les modalités choisies pour suivre, contrôler et évaluer la réalisation de la mission ;
- ② La durée de validité de la convention.

---

## Les obligations du CFA

Les actions d'apprentissage figurant parmi les actions concourant au développement des compétences, elles entrent de facto dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle (Art. L6313-1 du Code du travail). Dès lors, les **prestataires qui les réalisent doivent appliquer la réglementation des organismes de formation**.

Ceci emporte les obligations suivantes :

### Juridiques

- ③ L'établissement d'une **déclaration d'activité** comme évoqué supra ([Article L. 6351-1 du Code du travail](#)) ;
- ③ La **demande d'un numéro UAI** (Unité Administrative Immatriculée) pour dispenser des actions de formation par apprentissage auprès des services de l'Éducation nationale (services du rectorat de l'académie où se situe le CFA). Il s'agit en effet d'un élément nécessaire pour la complétude du Cerfa actuellement applicable ;
- ③ L'application d'un **règlement intérieur** applicable aux stagiaires et aux apprentis ([Article L. 6352-3 du Code du travail](#)) ;
- ③ Le recours à la **convention de formation** ([Article L. 6353-1 du Code du travail](#)) ;
- ③ La mise en place d'un **conseil de perfectionnement** dont la fonction est de veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA. Il est précisé que la loi n'impose plus la mise en place de comité de liaison. ([Article L. 6231-3 du Code du travail](#)).

### Financiers

- ③ Le respect d'un **cadre comptable réglementé** ([Article L. 6352-7](#) et [Article L. 6352-1](#) du Code du travail) outre les spécificités de comptabilité analytique prévues par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018\* ;
- ③ L'obligation d'établir annuellement et au plus tard le 31 mai de l'exercice suivant, un **bilan pédagogique et financier** ([Article L. 6352-11](#) du Code du travail), retraçant l'activité ;
- ③ La gratuité de la formation pour l'apprenti.

\*A la date de parution du présent document, le cadre réglementaire n'est pas stabilisé et des précisions doivent être apportées par la DGEFP sur :

- ③ le cadre analytique des CFA,
- ③ le statut fiscal des CFA

[Accès au modèle de convention CFA | Entreprise](#) ➔

### Fiscalité des CFA

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

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

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

## Publicité

- ④ L'obligation d'affichage
  - > sur la façade de l'établissement la devise de la République, le drapeau tricolore et le drapeau européen,
  - > dans les locaux : la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.
- ④ La **communication annuelle de résultats de performance** (les taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels, de poursuite de parcours en formation, et d'insertion professionnelle à la suite des formations dispensées, etc.).

## Qualité

- ④ L'**obligation de disposer d'une certification Qualité** (QUALIOPI) pour bénéficier des financements liés à l'alternance. Cette certification devra être délivrée « par un organisme accrédité ou par une instance de labellisation reconnue par France Compétences ».
- ④ Les CFA dispensant une action de formation par apprentissage pour la première fois bénéficient d'un délai de 6 mois, à compter de la signature de la première convention de formation par apprentissage (ou du premier contrat d'apprentissage pour les CFA internes) pour obtenir la certification Qualiopi.
- ④ Ces CFA doivent toutefois obligatoirement transmettre à l'OPCO, dans un délai de 2 mois à compter de cette même date, une copie du contrat conclu avec l'organisme certificateur ou l'instance de labellisation relatif à l'audit de certification. A défaut d'obtention de la certification Qualiopi dans le délai de 6 mois, les CFA ne pourront convenir d'un nouvel engagement auprès de l'OPCO.
- ④ Dans l'hypothèse où l'OPCO constate des anomalies dans la réalisation d'une action de formation par apprentissage, il les notifie au CFA. Ce dernier est alors invité à présenter ses observations écrites ou orales dans un délai de 15 jours et, à défaut de réponse à l'expiration de ce délai, l'OPCO peut refuser la prise en charge des contrats d'apprentissage pendant le délai de tolérance de 6 mois susvisé.
- ④ Se soumettre pour les formations diplômantes à un **contrôle pédagogique** associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires.

Il est précisé que pour les CFA hors les murs, le CFA doit disposer de son propre référencement QUALIOPI, indépendamment de celui de ses partenaires pédagogiques, chacun devant répondre de la démarche qualité vis-à-vis des financeurs qui les concernent.

---

## Le contrôle pédagogique des CFA

L'Article 24 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel abroge l'inspection de l'apprentissage et établit un nouveau dispositif de contrôle pédagogique. En application du Décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme, les formations par apprentissage conduisant à un diplôme sont dès lors soumises à un contrôle pédagogique associant **les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministères certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires** (*Article L. 6211-2 du Code du travail*).

- ③ Chaque ministre certificateur doit mettre en place une mission, placée sous son autorité, chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes relevant de sa compétence (*Article R. 6251-1 du Code du travail*). Les modalités d'organisation et de fonctionnement des missions de contrôle pédagogique sont fixées par arrêté de chaque ministre certificateur pour les diplômes qui le concernent.
- ③ Le Code du travail précise la composition de ces missions :
  - inspecteurs ou agents publics habilités des ministères certificateurs ;
  - experts désignés par les commissions paritaires régionales de l'emploi ou, à défaut, par les commissions paritaires nationales de l'emploi nommées par le ministre certificateur pour une durée de cinq ans ;
  - experts désignés par les chambres consulaires nommées par le ministre certificateur pour une durée de cinq ans.
- ③ **Le contrôle pédagogique des formations par apprentissage porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné.**
- ③ Le contrôle peut être sollicité par :
  - un centre de formation d'apprentis,
  - un employeur d'apprenti,
  - un apprenti ou son représentant légal s'il est mineur.
  - Il peut également être sollicité par l'inspection du travail ou un opérateur de compétences.
- ③ **Le contrôle est réalisé sur pièces et sur les lieux de formation des apprentis.** Ainsi, les personnes chargées du contrôle peuvent se faire communiquer par les organismes contrôlés tous documents et pièces utiles au contrôle, étant précisé que ces personnes sont tenues au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication (*Article R. 6251-2 du Code du travail*).
- ③ Le projet de rapport de contrôle est adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis avec l'indication du délai – qui ne peut être inférieur à 30 jours à compter de la date de la notification – dont ils disposent pour présenter des observations écrites et demander, le cas échéant, à être entendus. Au terme de ce délai, le rapport de contrôle, accompagné, le cas échéant, de recommandations pédagogiques, est adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis. A noter que le CFA, sur demande de l'organisme ou de l'instance lui ayant délivré la certification unique qualité, sera tenu de lui adresser le rapport de contrôle.

---

## Mise en visibilité des CFA d'entreprise

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

Pour y accéder directement ➔

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

La marche à suivre pour ce faire est la suivante :

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

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

## Dispositif d'accès à l'apprentissage

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

- ④ Un dispositif de pré-recrutement qui peut donner lieu, sous conditions, à refinancement de la puissance publique ;
- ④ Public : 16-29 ans (29 ans et plus pour les personnes avec RQTH) ;
- ④ Toute personne n'ayant pas en sa possession un titre de séjour valant autorisation de travail ne peut prétendre à entrer dans un parcours prépa-apprentissage ;
- ④ Favorise l'inclusion de personnes décrochées ou éloignées de l'emploi et/ou en recherche de reconversion professionnelle.

## Objectifs

Pour les jeunes	Durée idéale 6 semaines (30 jours), exemple type des modules à y intégrer
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Construire ou mûrir leur projet professionnel</li> <li>➤ Acquérir les savoirs nécessaires à l'intégration en entreprises notamment en termes de compétences clés et relationnelles</li> <li>➤ Connaître les fonctionnements de l'alternance et se préparer à la vie professionnelle</li> <li>➤ Faciliter la recherche et la conclusion d'un contrat d'apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Modules e-learning (corporate entreprise et CFA) : 2 jours</li> <li>➤ Test de Positionnement (e-learning) : 2 jours</li> <li>➤ Journées info CFA + entreprise : 2 jours</li> <li>➤ Référentiel cursus cible</li> <li>➤ Règlement intérieur CFA</li> <li>➤ Environnement entreprise métier cible / sécurité</li> <li>➤ Programme de révision sur base positionnement : 12 jours</li> <li>➤ Présentation corporate (par salarié et/ou alternant) : 1 jour</li> <li>➤ Alternance / Tutorat</li> <li>➤ Gestion du Contrat de travail</li> <li>➤ Perspectives professionnelles</li> <li>➤ Immersion entreprise (sous tutorat) : 6 jours</li> <li>➤ Test habileté</li> <li>➤ Mise en situation / observation</li> <li>➤ Formation secourisme : 2 jours</li> <li>➤ Evaluation finale (visio) : 3 jours</li> <li>➤ Tests vs positionnement</li> <li>➤ Présentation du rapport/soutenance</li> <li>➤ Coordination pédagogique (avis tutorat)</li> </ul>
Pour les CFA d'entreprise	Exemple d'options en fonction des besoins de l'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rendre possible l'accès à l'apprentissage à des jeunes qui n'ont pas cette perspective en vue</li> <li>➤ Développer l'apprentissage dans les métiers porteurs et les secteurs stratégiques</li> <li>➤ Diminuer le taux de rupture des contrats d'apprentissage.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Permis de conduire, l'aide nationale a été supprimée mais des aides sectorielles ou locales subsistent</li> <li>➤ Formation 1er secours en équipe</li> <li>➤ Formation Hygiène</li> <li>➤ Formation risques amiante</li> <li>➤ Formation risques électriques</li> <li>➤ Simulateur de conduite</li> <li>➤ Utilisation moyens informatiques</li> <li>➤ Projet voltaire (orthographe)</li> <li>➤ Immersion centre d'appel /prise de rdv</li> </ul>

## Pour aller plus loin :

Retrouvez les liens de la documentation officielle (Cerfa déclaration d'activité, demande de numéro UAI, modèle convention de formation, modèle règlement intérieur) :

MINISTÈRE DU TRAVAIL

[Formulaire Déclaration d'activité >](#)

[Décret n° 2019-1143 du 7 novembre 2019 relatif aux dispositions spécifiques applicables aux centres de formation d'apprentis et aux obligations des organismes prestataires d'actions de développement des compétences >](#)

DREETS (Exemple)

[Modèle de règlement intérieur d'un organisme de formation >](#)

## ➤ Dépôt de contrat d'apprentissage

### Modalités pratiques

Au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat d'apprentissage à l'Opérateur de compétences dont il relève, qui procédera à son dépôt.

Case à cocher pour les CFA d'entreprise :

LA FORMATION	
CFA d'entreprise : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	Diplôme ou titre visé par l'apprenti :  _ _
Dénomination du CFA responsable :	Intitulé précis :

### Modalités

**A joindre (dématérialisation admise)** : convention de formation + (éventuellement) convention tripartite portant sur la réduction ou l'allongement de la durée de l'apprentissage + (éventuellement) déclaration spécifique en cas d'emploi d'un mineur par un ascendant.

**A joindre dans le cas d'un CFA d'entreprise** : annexe financière + (éventuellement) convention tripartite portant sur la réduction ou l'allongement de la durée de l'apprentissage + (éventuellement) déclaration spécifique en cas d'emploi d'un mineur par un ascendant.

En pratique : les OPCO proposent des outils aux entreprises pour leur permettre de transmettre leur demande de prise en charge de manière dématérialisée et toutes les pièces nécessaires, à l'OPCO dont elles relèvent.

### Délai d'instruction

**20 jours calendaires** à compter de la réception du dossier, le silence gardé pendant ce délai vaut refus de prise en charge financière ([article R.6224-3 du Code du travail](#)).

- Inéligibilité de la formation
- Non-respect des conditions liées à l'âge de l'apprenti
- Non-respect des conditions relatives au maître d'apprentissage
- Non-respect des conditions liées à la rémunération de l'apprenti

Le dossier (ou le refus motivé) est ensuite transmis au ministère, de façon dématérialisée.

### Mandat de gestion pour le dépôt du contrat

Le CFA peut déposer le contrat sur les services dématérialisés des opérateurs de compétences en lieu et place de l'entreprise.

Pour cela, un mandat de délégation doit être signé entre le CFA et l'entreprise ; ce mandat doit être mentionné sur la convention de formation dans un article dédié :

« Par la présente convention, l'entreprise signataire donne mandat au CFA signataire, qui l'accepte, pour accomplir toutes formalités nécessaires aux opérations prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000038951657](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038951657)

Pour autant, l'entreprise reste l'employeur de l'apprenti et est garante du respect de la réglementation associée au contrat d'apprentissage à son égard.

En considération de l'exécution de son mandat, le CFA mandataire ne reçoit aucune rémunération du mandant, ledit mandat devant être accompli à titre gratuit.

Le mandant s'engage envers le mandataire à lui fournir l'ensemble des informations nécessaires à la bonne exécution de son mandat. Il lui donne pouvoir aux fins de le représenter notamment auprès des opérateurs prévus à l'article L.6332-1 du code du travail.

Le mandataire s'engage à exécuter personnellement son mandat, et ce dans le meilleur intérêt du mandant, et de ne pas agir dans son propre intérêt, ni celui d'un tiers. Il agit dans la limite des pouvoirs qui lui sont conférés par la présente convention et des règles en vigueur relatives aux opérations prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail. Il s'engage également à informer le mandant de toute situation le justifiant, ou à la demande de ce dernier, de l'état de l'exécution du mandat, ainsi que de sa pleine réalisation.

En cas de mauvaise exécution de la mission qui lui est confiée, le mandataire engage sa responsabilité devant le mandant.

Chacune des parties peut, par voie d'avenant à la présente convention, mettre fin au mandat. En cas de différent l'article XX de la présente convention s'applique. » (Source : Atlas)

Lorsque le CFA dépose le contrat, l'entreprise reçoit un mail l'informant du dépôt en son nom. L'entreprise peut suivre l'évolution de la prise en charge sur les services dématérialisés des opérateurs de compétences.

## Particularité

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou de compétences acquises lors de mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Cette durée écourtée est alors fixée par une **convention tripartite** \* signée par l'organisme de formation, l'employeur et l'apprenti, et le cas échéant son représentant légal. Cette dernière est annexée au contrat d'apprentissage.

\* Un **modèle de convention tripartite** a été définie par arrêté ministériel en date du 14 septembre 2020

## Pour aller plus loin :

Retrouvez les liens de la documentation officielle (contrat d'apprentissage) :

**MINISTÈRE DU TRAVAIL**

Décret n°2019-1489 du 27 décembre 2019 relatif au dépôt du contrat d'apprentissage



Établir un contrat d'apprentissage Cerfa n° 10103\*14



Notice Contrat d'apprentissage n°51649#09



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



Précis de l'apprentissage rédigé par la DGEFP



## > Gestion comptable et financière

---

### Organisation analytique

En application des dispositions de [l'article L. 6352-6 du Code du travail](#), les dispensateurs de formation de droit privé sont tenus d'établir chaque année :

- > un bilan ;
- > un compte de résultat ;
- > une annexe.

Il est rappelé que les dispensateurs de formation, personnes morales de droit privé, sont tenus de désigner au moins un commissaire aux comptes chargé de vérifier la régularité et la sincérité des comptes lorsqu'ils dépassent, à la fin de l'année civile ou à la clôture de l'exercice, **deux des trois critères suivants** :

- > Un effectif salarié en CDI supérieur ou égal à 3 ;
- > 153 000 euros pour le montant hors taxe du chiffre d'affaires ou des ressources ;
- > 230 000 euros pour le total du bilan.

L'Article [L. 6231-4](#) du Code du travail réaffirme le **cadre analytique** dans lequel doit évoluer le CFA : « tout centre de formation d'apprentis a l'obligation de mettre en place une comptabilité analytique. Les règles de mise en œuvre de cette comptabilité analytique ainsi que le seuil à partir duquel cette obligation s'applique sont fixés par arrêté\* du ministre chargé de la formation professionnelle ».

Les organismes à **activités multiples** doivent, quel que soit leur statut, suivre d'une façon distincte en comptabilité l'activité qu'ils exercent au titre de la formation professionnelle. La répartition des charges et produits est effectuée par typologie d'actions de formation :

- > Les actions de formation ;
- > Les bilans de compétences ;
- > Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- > Les actions de formation par apprentissage

**Aucun seuil de chiffre d'affaires n'est prévu pour la mise en œuvre de la comptabilité analytique.**

S'agissant des charges indirectes commune à plusieurs activités de formation, des clés de répartition entre ces différentes activités devront s'appliquer :

- > soit sur les **effectifs**,
- > soit sur les **mètres carrés** des locaux utilisés pour les différentes activités,
- > ou encore sur les heures de **prestations réalisées ou heures de formation**,
- > **toute autre méthode dûment justifiée et documentée.**

---

### Focus sur France Compétences

France Compétences a pour mission d'assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle (Article L. 6123-5 6° du code du travail). **A ce titre, les centres de formation d'apprentis ont obligation de transmettre à France Compétences tout élément relatif à la détermination des coûts.**

Le CFA d'entreprise qui réalise à titre exclusif ou non une activité de formation par apprentissage et ce, quel que soit son statut, son régime d'imposition et son chiffre d'affaires (aucun seuil ne sera nécessaire) est soumis à cette comptabilité analytique. Cette obligation ne s'applique qu'aux CFA et non à d'éventuels sous-traitants.\*

La méthode de calcul est établie sur la base des **coûts complets** emportant les charges directes et indirectes incorporables et les autres charges réputées non incorporables (réparties en fonction des heures stagiaires).

Le niveau de calcul correspond **au coût par diplôme / titre et par établissement** (si le CFA est composé de plusieurs établissements).

Une **transmission annuelle des coûts déterminés par diplôme et titre** à France Compétences, selon un format déterminé ci-après. Le cas échéant, il y a nécessité d'établir un bilan comptable intermédiaire au 31 décembre.

## FAQ de France de compétences sur la procédure de remontée des comptes analytiques OF | CFA – En Attente de la version 2026 >

En cas de sous-traitance pédagogique, le CFA doit obtenir de son partenaire, les éléments d'information nécessaires et suffisants pour répondre aux demandes des autorités de contrôle et de gestion en matière de détermination des coûts de formation (France Compétences, DREETS, branches professionnelles, ...).

The image shows a detailed accounting form for apprenticeship training costs. The form is divided into several sections, each with a specific question and a corresponding data entry area. The questions are related to the organization's pedagogical model, cost accounting, and the determination of training costs. The data entry areas are organized into columns and rows, with various checkboxes and input fields. The form is color-coded with yellow and blue highlights.

Enquête France Compétences

## Calendrier des remontées de la comptabilité analytique de l'année N

Attention, en 2026, la plateforme Karoussel est remplacée par « Mon Activité Apprentissage – MAP »

- 4 mai 2026 : ouverture de la nouvelle plateforme et mise à disposition des liens d'accès vers celle-ci
- 31 juillet 2026 : clôture de la campagne
- 1er octobre 2026 : Démarrage des travaux d'analyse et fermeture de la plateforme.

**Nouvelle procédure 2026**

- ④ *Obligation pour tous les CFA de s'y inscrire (même s'ils avaient un compte Karoussel), avec une nouvelle habilitation à produire, via une procédure dématérialisée, validé par le représentant légal de la structure.*
- ④ *Le SIREN devient la clé d'entrée ; chaque OFA ne peut bénéficier que d'un compte.*
- ④ *Le numéro de déclaration d'activité est automatiquement récupéré sur la base du SIREN enregistré.*
- ④ *Après validation du représentant légal, des codes de connexion sont transmis.*
- ④ *Les informations de l'organisme et de ses établissements devront être renseignées et il faudra désigner les personnes autorisées à utiliser la plateforme.*
- ④ *Selection es certifications délivrées par l'OFA*
- ④ *Téléchargement de la déclaration consolidée ou les déclarations par établissement*
- ④ *Dépôt de la ou les attestations relatives à la fiabilité des données*

Des précisions seront apportées par France Compétences dès le lancement de la nouvelle campagne début mai 2026.

## Documents attendus par France Compétences

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

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

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

---

## Organisation financière

Conformément aux dispositions des articles L. 6352-11 et R. 6352-23 du Code du Travail, tout organisme de formation, incluant donc les CFA, réalisant des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle doit fournir, avant le 30 avril de chaque année, un **bilan pédagogique et financier (BPF)**.

**L'année 2026 fait l'objet d'un report de date butoir pour l'enregistrement du BPF au 31 mai 2026.**

Ce bilan porte sur le dernier exercice comptable clos de l'organisme de formation. Le bilan pédagogique et financier indique :

- ④ 1° les activités de formation conduites au cours de l'exercice comptable ;
- ④ 2° le nombre de stagiaires accueillis ;
- ④ 3° le nombre d'heures-stagiaires et d'heures de formation correspondant, en fonction de la nature, du niveau, des domaines et de la durée des formations dispensées au titre de la formation professionnelle ;
- ④ 4° la répartition des fonds reçus selon leur nature et le montant des factures émises par le prestataire ;
- ④ 5° les données comptables relatives aux prestations de formation professionnelle ;
- ④ 6° les produits financiers tirés du placement des fonds reçus.

Les organismes n'ayant eu aucune activité de formation durant l'année retournent le bilan pédagogique et financier avec la mention « Néant ».

Les organismes de formation procèdent à la télé déclaration de leur bilan pédagogique et financier sur l'application « **Mon activité formation** ». Les bilans pédagogiques transmis par courrier ne seront pas pris en compte.

Les organismes à activités multiples, quel que soit le montant de leur chiffre d'affaires, doivent joindre un compte de résultat spécifique à l'activité de formation.

La déclaration d'activité devient caduque lorsque le bilan pédagogique et financier ne fait apparaître aucune activité de formation ou lorsque le bilan n'a pas été adressé à l'autorité administrative dans les délais prévus. Dans ce cas, les organismes ne peuvent plus organiser d'actions de formation professionnelle, sauf à introduire une nouvelle demande.

Le formulaire est intitulé « BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER RETRACANT L'ACTIVITÉ DE DISPENSATEUR DE FORMATION PROFESSIONNELLE ». Il est divisé en plusieurs sections :

- A. IDENTIFICATION DE L'ORGANISME DE FORMATION** : Champ pour le numéro de déclaration et l'adresse.
- B. CARACTÉRISTIQUES DE L'ORGANISME** : Informations sur le statut juridique et l'activité principale.
- C. BILAN FINANCIER DES MOIS COURANTS DES PRODUITS DE L'ORGANISME** : Tableau de suivi des dépenses et des recettes.
- D. BILAN FINANCIER DES MOIS COURANTS DE L'ORGANISME** : Tableau de suivi des dépenses et des recettes.

## Contrôle financier de l'apprentissage

Sur le volet administratif et financier, les agents de contrôle du Département du contrôle de la formation professionnelle de la DREETS sont depuis la loi de 2018, habilités à vérifier que les obligations des organismes de formation professionnelle sont respectées, sous peine de sanctions. **Les contrôles portent sur l'utilisation des fonds de la formation professionnelle et le respect des obligations administratives des prestataires de formation. Il ne s'agit pas d'un contrôle pédagogique.**

Les contrôles sont réalisés par les inspecteurs et contrôleurs du travail, les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'État placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle. Les agents de contrôle peuvent se faire assister par des agents de l'État.

L'État exerce un contrôle administratif et financier sur :

- ① les activités en matière de formation professionnelle conduites par les opérateurs de compétences, les organismes de formation et leurs sous traitants, les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences et ceux qui interviennent dans le déroulement de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE), les commissions paritaires interprofessionnelles agréées dans chaque région par l'autorité administrative pour prendre en charge financièrement le projet de transition professionnelle via le compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante (Article L. 6323-17-1 du Code du travail)
- ② sur les organismes s'inscrivant dans la catégorie d'actions par apprentissage, au sens de l'Article L. 6211-2 du Code du travail.

Ce contrôle des dépenses et activités de formation porte sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion des qualités pédagogiques mises en œuvre (Article L. 6361-3 du Code du travail). Les organismes de formation doivent être en mesure de présenter l'ensemble des documents et pièces justificatives de leur activité de formation professionnelle et notamment :

- les livres comptables et pièces annexes ;
- les contrats de travail et les doubles des bulletins de paie des formateurs ;
- la comptabilité distincte de l'activité de formation en cas d'activités multiples ;
- le rapport du commissaire aux comptes le cas échéant ;
- le règlement intérieur applicable aux stagiaires ;
- les conventions et contrats de formation professionnelle ;
- les contrats de sous-traitance ;
- les éléments de suivi administratif des conventions et contrats, et ce, pour chaque action de formation : programmes, fiches d'émargement des stagiaires, attestations, factures, bons de commande..

## Pour aller plus loin :

Retrouvez les liens de la documentation officielle :

### MINISTÈRE DU TRAVAIL

[Portail « Bilan pédagogique et financier »](#) ➤

### NOTICE EXPLICATIVE BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER (BPF)

[Notice pour remplir le BPF](#) ➤

## ➤ Gestion de la Taxe d'apprentissage

### Part principale de la taxe d'apprentissage (0,59%)

L'entreprise qui crée un CFA peut déduire une partie de la part principale de la taxe d'apprentissage, **dès lors qu'elle accueille un apprenti de son CFA, les dépenses dédiées à l'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation de la formation de ses apprentis au sein d'un centre de formation d'apprenti dont dispose l'entreprise ou dans le cas d'une offre nouvelle de formation en apprentissage.**

A compter de Mars 2026, les associations, organisations, fondations, congrégations et syndicats à activités non lucratives sont également assujettis à la taxe d'apprentissage. La première déclaration mensuelle intervient lors de la DSN de la période d'emploi de mars 2026, exigible à l'échéance du 5 ou du 15 avril 2026, selon la modalité de l'organisme.

### Quel CFA ?

Le centre de formation d'apprentis d'entreprise est un centre de formation d'apprentis quel que soit son statut juridique (société, association, ...):

- Si l'entreprise détient **plus de la moitié du capital ou plus de la moitié des voix au sein de l'organe de gouvernance du centre de formation d'apprentis** ;
- S'il s'agit d'un **centre de formation interne** à l'entreprise ;
- S'il s'agit d'un **centre de formation d'apprentis constitué par un groupe** (Article L. 233-3 du Code du commerce) ;
- S'il s'agit d'un **centre de formation d'un centre formation d'apprenti constitué de plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires.**

Consulter l'annexe 10 ➤

Consulter l'annexe 10bis ➤

### Quel plafond de dépenses ?

Le cumul des déductions est plafonné à **10% du montant de la part principale, soit 0,059% des revenus d'activité** et ne peut pas excéder le montant des dépenses réellement réalisées par l'entreprise. Les dépenses déductibles sont les dépenses réalisées au titre de l'année précédant l'assujettissement à la taxe d'apprentissage.

### Quelle nature de dépenses ?

Les dépenses dédiées à l'investissement concernent les équipements nécessaires à la conduite des formations (biens amortissables ayant une durée supérieure à 3 ans) **excluant les dépenses d'exploitation, y compris celles engagées pour le CFA pour la création d'offres de formation nouvelles (ex : ingénierie).** Par sécurité et pour éviter toutes contestations ultérieures en cas de contrôle par la DREETS, il est vivement recommandé de questionner les services de la DGEFP en cas de doute sur la déductibilité des dépenses.

## Quand ?

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

---

## Solde de la taxe d'apprentissage (0,09% ou 13%)

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

- ① Les dépenses réellement exposées permettant de financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire. **Les établissements habilités à percevoir le 0,13 sont ceux publiés sur la liste régionale ou nationale.**
- ① Les **subventions versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels** conformes aux besoins des formations dispensées.

Parmi les conditions de versement, le matériel donné doit avoir un **intérêt pédagogique** incontestable pour les sections qui vont l'utiliser. La réglementation ne précisant aucune liste limitative de matériel, l'inventaire peut donc être très large dès lors qu'il répond à un intérêt pédagogique :

Exemple : matériel informatique pour les formations informatiques ou tertiaires, matériel de transport pour les formations liées à l'automobile, machines-outils pour les formations dans le secteur de l'industrie, ...

Pour les entreprises, la **valorisation** doit se faire :

- ① Pour le **matériel neuf**, sur la base du prix de revient TTC (ou de la valeur sur inventaire pour les produits en stocks),
- ① Pour le **matériel d'occasion**, sur la valeur résiduelle TTC.

Les CFA bénéficiaires devront fournir une **attestation confirmant l'intérêt pédagogique** relatif à la dotation et précisant les diplômes préparés par ces sections (ex : bac pro). L'entreprise devra produire une **facture pro-forma** justifiant de la valeur du matériel et indiquant la mention « don en nature au titre de la taxe d'apprentissage ».

## Pour aller plus loin :

Retrouvez les liens de la documentation officielle et des éléments de doctrine :

**MINISTÈRE DU TRAVAIL**

Décret n° 2019-1438 du 23 décembre 2019 relatif aux modalités de déductions de la taxe d'apprentissage et au niveau d'activité des organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage >

Arrêté du 27 décembre 2019 fixant les modalités de détermination de la valeur comptable des subventions sous forme d'équipements et de matériels définies au 2° de l'article L. 6241-4 du code du travail >

Décret n° 2019-1491 du 27 décembre 2019 relatif au solde de la taxe d'apprentissage >

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

Modèle de convention de soutien financier au développement du CFA >

## ➤ Qualité

### Quelles obligations pour le CFA d'entreprise ?

Tous les organismes réalisant des actions pour le développement des compétences souhaitant bénéficier de fonds publics ou mutualisés (financement par un opérateur de compétences, par l'État, par les régions, par la Caisse des Dépôts et Consignations, par France travail ou par l'Agefiph) ont l'obligation de certification Qualité appelée « Qualiopi ».

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

En application du décret n° 2019-565 du 6 juin 2019, le **référentiel national qualité liste 7 critères et 32 indicateurs de qualité**.

Les CFA, pour être certifiés, doivent satisfaire aux 32 indicateurs ci-joint.

Cette certification sera délivrée par soit un organisme certificateur accrédité à cet effet par le Comité français d'accréditation (Cofrac), soit par une instance nationale de labellisation reconnue par France Compétences.

Les 7 critères relatifs à la Certification Qualiopi sont les suivants :

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

[Accès au référentiel Qualité](#) ➤

### Pour aller plus loin :

Retrouvez les liens de la documentation officielle :

**MINISTÈRE DU TRAVAIL**

[Accès au Décret Qualité](#) 

[Accès au Guide de lecture du Référentiel National Qualité](#) 

[Accès au décret n° 2020-1851 du 28 décembre 2021 et arrêté du 30 décembre 2021](#)



## ➤ Le CFA d'entreprise et la création de certification

### Opportunité de créer une certification professionnelle

**Pourquoi est-il opportun stratégiquement de créer une certification professionnelle ?**

Les approches financières et pédagogiques ne sont pas contradictoires et peuvent s'articuler entre elles.

#### Point de vue pédagogique

- **Sans certification, il n'y a ni formation, ni apprentis et a fortiori pas de CFA**
- Une des premières questions que doit se poser le CFA nouvellement créé est la propriété de la certification dispensée auprès des apprentis :
  - le CFA souhaite-t-il devenir certificateur, en investissant dans la création d'une certification « sur-mesure » et adaptée aux besoins de l'entreprise et de l'économie ?
  - le CFA préfère-t-il signer un partenariat (pédagogique et financier) avec un certificateur, pour former des apprentis, à partir d'un référentiel et d'une certification déjà créés ?
- **La création d'une certification permet la rencontre entre les besoins spécifiques de l'entreprise (formations, réglementations, outils, matériels, techniques, ...), et les besoins de l'économie (compétences, qualifications, transmission de savoir-faire, ...)** : Une nouvelle certification permet d'insérer des éléments spécifiques à l'entreprise. Les modules sont découpés en blocs qui sont intéressants pour l'entreprise à la fois en terme de progressivité et de séquençage pour d'adapter à l'intégration ou à l'évolution de l'alternant dans l'entreprise, mais aussi pour l'optimisation par d'autres financements via la formation continue des salariés de l'entreprise (parcours internes de formation, reconnaissance de l'expérience par la VAE, abondements et co-investissement par le biais du CPF, etc.). Si le CFA en est propriétaire, ses ajustements en seront maîtrisés et donc simplifiés. Cette certification, afin d'être inscrite au RNCP, doit être conforme aux besoins de l'économie et ne pas être redondante. Elle peut néanmoins bénéficier de la procédure simplifiée et dérogatoire si elle prépare un des métiers reconnus comme émergents ou en particulière évolution.
- **Pour l'entreprise et son CFA, mener un projet de certification permet de constituer une équipe projet poly compétente, associant et soudant des compétences diverses** : compétences métiers de l'entreprise, compétences techniques des experts, compétences pédagogiques des membres du CFA d'entreprise, etc... La formation permet, in fine, d'intégrer en tant que formateurs des salariés actuels de l'entreprise, au carrefour de différents intérêts RH et stratégiques : fidélisation de ressources, valorisation de savoir-faire internes, transmission interne de compétences, investissement et reconnaissance des salariés en tant que maître d'apprentissage, etc.
- **La certification du CFA doit être pensée pour être optimisée par l'entreprise, afin de reconnaître les compétences des salariés** :
  - la certification, découpée ainsi en blocs, peut faire l'objet d'un parcours interne d'intégration de nouveaux collaborateurs ou de reconnaissance de l'expérience par la VAE,
  - elle peut faire l'objet de co-construction et d'abondements CPF, issus d'un accord et d'une politique d'entreprise, en lien avec le plan de développement des compétences,
  - en la couplant ainsi avec la formation continue des salariés de l'entreprise, la certification peut aussi être rentabilisée par d'autres sources financières.

Pourquoi est-il opportun stratégiquement de créer une certification professionnelle ? Les approches financières et pédagogiques ne sont pas contradictoires et peuvent s'articuler entre elles.

## Point de vue financier

- ③ **La certification doit répondre à différents enjeux d'investissement. Un projet de certification est un projet coûteux en temps, en ressources et en ingénierie :**
  - une étude de rentabilité doit être menée : niveaux de prise en charge définis par les branches, gains de commercialisation, exonérations éventuelles de taxe d'apprentissage,
  - une analyse financière des coûts d'amorçage est ensuite à réaliser (coûts de ressources, temps d'ingénierie, ...),
  - le choix d'investissement doit prendre en compte les dimensions RH d'un tel projet (formation adaptée aux besoins de l'entreprise, fidélisation RH, maintien des compétences, ...).
- ③ Toute entreprise qui crée un CFA peut déduire 10% maximum de la part principale de sa taxe d'apprentissage les dépenses dédiées à l'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation de la formation de leurs apprentis au sein d'un CFA ou **dans le cas d'une offre nouvelle de formation en apprentissage jamais dispensée jusqu'alors en apprentissage.**
- ③ **La certification doit être rentable et être optimisée potentiellement par différentes sources financières :** Les diplômes et titres professionnels inscrits au RNCP, seuls éligibles à l'apprentissage, sont éligibles à d'autres dispositifs : VAE, CPF, projet de transition professionnelle, période de reconversion, contrat de professionnalisation, plan de développement des compétences, dispositifs d'autres publics (agents publics en reconversion, travailleurs indépendants, etc.). Le CFA peut ainsi mixer les publics au sein d'une même promotion, afin de dépasser son seuil de rentabilité (généralement tournant autour de 8 alternants), notamment par la formation en blocs de compétences. Par ailleurs, la commercialisation de la certification peut également être réalisée par des partenariats avec des organismes de formation ou CFA qui ne seraient pas eux-mêmes propriétaires de certification.
- ③ **La création de la certification peut être accompagnée et optimisée par un appui éventuel de la branche :** qui bénéficie des services des opérateurs de compétences (Opco), qui dans leurs nouvelles missions, ont une mission d'appui technique aux branches pour leur mission de certification. Certains organismes privés sont spécialisés dans cet appui ; l'écriture d'une certification comportant un formalisme particulier, il est recommandé de se faire accompagner.
- ③ **La propriété d'une certification permet à son propriétaire de la créer (presque) librement, de l'ajuster aux besoins (de l'entreprise et de l'économie notamment) mais devra en supporter son coût :** ingénierie, mobilisation d'une équipe projet, suivi, commercialisation, renouvellement, etc.

Afin de réussir son ambition de « construire une société de compétences », la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur le système de certification français, **à travers 2 piliers majeurs :**

- ③ **Clarification de la définition d'une certification :**
  - Une nouvelle définition des formations certifiantes.
  - La formation certifiante est une action sanctionnée par :
    - une certification professionnelle inscrite au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
    - une certification ou habilitation enregistrée au Répertoire Spécifique (RS) ;
    - ou l'acquisition d'un bloc de compétences.
- ③ **Rationalisation de la procédure :**
  - **La commission de la certification professionnelle (CCP) de France Compétences gère le RNCP et le RS, avec de nouvelles conditions d'enregistrement, par rapport à la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP), dissoute au 31 décembre 2018.**

Ces deux piliers visent *in fine* :

- ③ **Une meilleure lisibilité pour l'actif, lui permettant d'attester de compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail.**
- ③ **Une adaptation réactive de l'offre de formation pour répondre aux besoins de l'économie.**

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

L'enregistrement des certifications se fait sur une plateforme dématérialisée. Un moteur de recherche sur le site de France Compétences répertorie l'ensemble des certifications.

**Zoom sur les métiers émergents ou en particulière évolution.** Une procédure simplifiée et dérogatoire est prévue pour l'enregistrement au RNCP des certifications visant ces métiers, à partir du moment où ils sont inscrits sur la liste établie par la CCP de France Compétences, et ce, afin que les certifications puissent répondre aux évolutions les plus rapides. Les certificateurs sont alors dispensés de l'analyse d'au moins deux promotions et l'enregistrement sur le RNCP est d'une durée de 3 ans au lieu de 5 ans.

**Zoom sur la mobilité interne : combiner contrat d'apprentissage et CDI, c'est possible !**

[Consultez notre guide](#)

Il s'agit de permettre aux entreprises de disposer d'un véhicule simple et souple (le contrat d'apprentissage) pour accompagner l'adaptation des compétences des salariés CDI (et indirectement l'attractivité des emplois dits « pénuriques ») et à ce stade jusque leur 29<sup>e</sup> année révolue. En effet, cette solution est souvent méconnue des décideurs RH, mais, également, des salariés en poste. Aussi, nous avons précisé les modalités nécessaires pour la mise en oeuvre des supports de ce type de transition professionnelle interne, nécessairement assortie à l'obtention d'une certification, sur le principe de la voie alternée. Il appartiendra à chaque décideurs RH d'en faire la proposition par le biais de kits de com type (marketing RH) destinés à relayer ces opportunités, pour voir, d'en faire un outil de promotion interne. Sans que cela soit, le point l'objectif recherché, il est à noter que cette solution est, dans la plupart des cas, totalement renoncée du point de vue de l'action de formation.

---

## Le nouveau cadre de la reconversion professionnelle (Loi du 24 octobre 2025)

La certification est le support, permettant de réaliser l'action de formation par apprentissage (au sens de l'article Depuis le 1er février 2026, le paysage de la formation continue a évolué avec l'entrée en vigueur des périodes de reconversion. Ce dispositif unique, issu de la loi n° 2025-989, simplifie le parcours des salariés en remplaçant les anciens mécanismes « Pro-A » et « Transitions Collectives ».

### Un accès élargi à la mobilité

Contrairement aux anciens dispositifs, la période de reconversion se veut universelle. Elle est accessible à l'ensemble des salariés souhaitant s'engager dans une mobilité, en supprimant les barrières restrictives :  
Aucune condition d'âge ou d'expérience professionnelle préalable.  
Ouverture à tous les types de contrats (suppression de l'obligation de CDI propre à l'ancienne Pro-A).  
Aucun niveau de qualification minimal requis pour en bénéficier.

### Objectifs et certifications visés

La période de reconversion est un levier stratégique pour l'acquisition de compétences certifiantes. Elle doit permettre l'obtention de :

- Une qualification enregistrée au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ;
- Un CQP (Certificat de qualification professionnelle) de branche ou interbranches ;
- Un ou plusieurs blocs de compétences spécifiques.

### Modalités de mise en œuvre et financement

Le dispositif se distingue par sa flexibilité, s'adaptant aussi bien aux besoins de l'entreprise qu'à ceux du salarié :

Mobilité : la reconversion peut être interne ou externe. Notez que les règles de rémunération diffèrent selon l'option choisie.

Financement : la prise en charge des coûts pédagogiques est assurée par les Opérateurs de Compétences (OPCO).

Pédagogie : pour favoriser l'agilité, la formation peut alterner entre enseignements théoriques (en présentiel ou à distance) et périodes de mise en pratique en entreprise. Elle peut être réalisée, en tout ou partie, directement au sein des structures de l'entreprise (notamment via un CFA d'entreprise).

Le déploiement de ce nouveau dispositif sera dépendant des budgets alloués qui seront annuellement définis par l'Etat et France compétences.

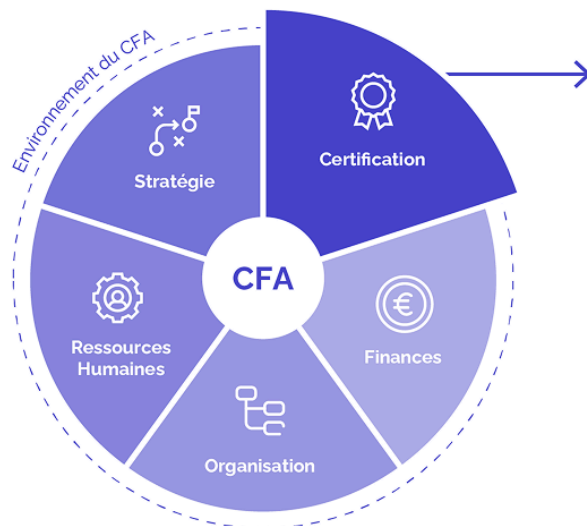
**En s'appuyant sur ce dispositif, le CFA d'entreprise peut devenir le pivot de la transformation des compétences, en proposant des parcours certifiants « sur mesure » dont les coûts pédagogiques sont optimisés via la prise en charge des OPCO.**

[Consultez la FAQ du Ministère du travail](#) 

---

## De quoi parle-t-on ?

La certification est le support, permettant de réaliser l'action de formation par apprentissage (au sens de l'article [L.6211-2](#) du Code du travail). Cette composante de la réflexion à la création d'un CFA d'entreprise s'intègre, d'une part, dans la réflexion globale du CFA (la création d'une certification impactera l'ensemble de ses composantes), et d'autre part, en interaction avec son environnement.



**Deux types de certifications professionnelles sont éligibles et peuvent constituer une action d'apprentissage :**

- Les Diplômes (enregistrés au RNCP)
- Les titres à finalité professionnelle (enregistrés au RNCP)

**Ne constituent pas une action d'apprentissage :**

- Les blocs de compétences (même si enregistrés au RNCP)
- Les Certificats de qualification professionnelle (CQP)
- Les qualifications professionnelles, reconnues par les classifications d'une convention collective nationale (CCN)
- Les certifications enregistrées au Répertoire Spécifique (RS)

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

[Accès aux modalités de création d'une certification professionnelle](#) ➔

## Est-il opportun de créer une certification professionnelle ?

Afin de répondre à cette interrogation, il convient d'appliquer un raisonnement méthodologique et trois types d'analyses peuvent être menés :

- ① une analyse d'opportunité ;
- ② une analyse d'opportunité RH ;
- ③ une analyse d'opportunité financière.

### L'analyse d'opportunité

Une première analyse d'opportunité peut être réalisée au sein du CFA d'entreprise pour tout nouveau projet de certification. Elle peut se dérouler en 4 étapes clés :

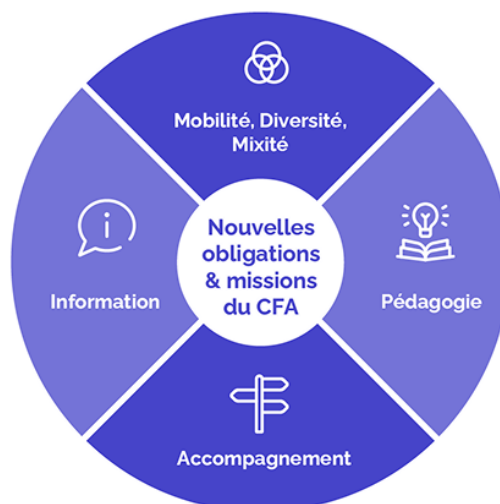
Analyse de l'offre de formation	Analyse du besoin	Étude financière	Réflexion à l'ingénierie
<p><b>Le projet de certification correspond-t-il à une offre de formation existante ?</b></p> <p><b>Si une certification similaire existe :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle est cette certification ?</li> <li>• Qui est le certificateur propriétaire ?</li> <li>• À quel répertoire est-elle inscrite ?</li> <li>• Quel(s) OF/CFA la dispense(nt) ?</li> <li>• Quel est son contenu : référentiels, enseignements, déroulé, modalités pédagogiques, évaluations, formateurs, ... ?</li> <li>• Quels sont les écarts par rapport au projet de certification ?</li> <li>• -</li> </ul> <p><b>Si elle n'existe pas :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe-t-il une offre de formation qui pourrait se rapprocher au projet de certification ?</li> <li>• Quelle est sa reconnaissance ?</li> <li>• À quel public s'adresse-t-elle ?</li> <li>• Quel en est son contenu ?</li> <li>• -</li> </ul>	<p><b>L'offre existante correspond-elle aux besoins actuels :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des branches, des entreprises ?</li> <li>• Des territoires concernés ?</li> <li>• Des individus ?</li> </ul> <p><b>Semble-t-elle pertinente ?</b></p> <p><b>Correspond-elle aux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Métiers ?</li> <li>• Techniques professionnelles ?</li> <li>• Évolutions technologiques ?</li> <li>• Attentes pédagogiques des alternants ?</li> <li>• -</li> </ul> <p><b>En absence d'offre existante, pourquoi n'existe-t-elle pas déjà ?</b></p> <p><b>Le projet est-il adapté aux besoins actuels (projets de recrutement, orientation des Jeunes, métiers en tension, ... ) ?</b></p>	<p><b>Quel serait le financement (niveaux de prise en charge définis par les branches) ?</b></p> <p><b>Le projet de certification emporte-t-il plusieurs financements (privés, paritaires, publics), d'autres publics et/ ou d'autres dispositifs (CPF, Pro-A, ... ) ?</b></p> <p><b>Faut-il envisager mixer la session avec des alternants en contrat de professionnalisation ou public en formation continue ?</b></p> <p><b>Le besoin identifié permet-il à lui seul l'ouverture d'une session d'alternants ?</b></p> <p><b>Faut-il initier un rapprochement avec d'autres entreprises ou OF/CFA ?</b></p> <p><b>Quelle serait alors la rentabilité in fine de la certification ?</b></p> <p><b>Quelles possibilités financières avec la taxe d'apprentissage ?</b></p>	<p><b>Quel investissement est souhaité sur l'ingénierie du projet de certification ?</b></p> <p><b>Quelle équipe pédagogique ?</b></p> <p><b>Quels documents existent déjà (fiches métier, programme de formation similaire, référentiels, ... ) ?</b></p> <p><b>Quels éléments différenciants sont à envisager au regard de l'offre déjà existante (pédagogie, partenariats, intervenants, ... ) ?</b></p> <p><b>Quel recrutement pour quels publics pour quels services au sein de l'entreprise ?</b></p> <p><b>Faut-il envisager seul ou à plusieurs : quels partenaires (OF, CFA, entreprise, université, ... ) ? Quel serait le porteur <i>in fine</i> de la certification ? ...</b></p>
<p>← Engager le projet dans une logique prospective en dépassant l'analyse d'opportunité au seul instant T →</p> <p>Comment l'offre évoluera-t-elle dans le temps ?</p> <p>Comment le besoin risque d'évoluer ? Est-il ponctuel, pérenne, évolutif ?</p> <p>Quelles seront les prochaines techniques, pédagogies... ? La certification ainsi créée est-elle adaptative ?</p> <p>Faudra-t-il faire évoluer son référentiel (pour rappel : 5 ans) ? Quels seront les financements à moyen terme ?</p> <p>Quelles évolutions prévisibles des charges de fonctionnement et d'investissement de la certification ?</p>			

[Découvrir le témoignage d'Adecco](#) ➔

## L'analyse RH

Une analyse RH peut être réalisée au sein du CFA d'entreprise, en lien avec les projets structurants de l'entreprise et l'évolution de ses ressources humaines.

Même si elle assouplit les conditions de création de CFA, la loi du 5 septembre 2018 leur confère de nouvelles missions et obligations :



➔ Comment faire de ces obligations et missions du CFA des opportunités RH pour l'entreprise ?

- ③ Comment lier Gpec interne, stratégie de développement des compétences et valorisation des salariés par une nouvelle activité de maître d'apprentissage ou de formateur (au sein du CFA) ?
- ③ Comment valoriser les professionnels experts de l'entreprise qui interviendraient au sein du CFA ?
- ③ De quelles formations l'entreprise a-t-elle besoin ? Sont-ce des formations certifiantes ?
- ③ Faut-il envisager une professionnalisation des salariés, des parcours internes certifiants, passerelles entre les métiers, ... ?
- ③ Quelle certification permettrait d'optimiser ou de reconnaître au mieux les compétences présentes ?
- ③ Comment la création d'un CFA permettrait-elle à la fois d'optimiser le plan de développement des compétences et de développer la marque employeur ?
- ③ Comment la naissance de partenariats avec d'autres entreprises autour d'un CFA ou de certifications communes permettrait-elle de faire face aux difficultés économiques ou de compétences (transfert de compétences inter-entreprises, temporaires, ponctuelles ou durables, ...) ?
- ③ ...

## Pour aller plus loin :

[Moteur de recherche des certifications professionnelles](#) ➔

## L'opportunité financière

Une analyse d'opportunité financière par éligibilité financière peut être envisagée, afin d'optimiser les coûts d'ingénierie de certification ; une même certification pouvant être éligible à plusieurs dispositifs :

	Titres & diplômes (inscrit au RNCP)	Blocs de compétences (inscrit au RNCP)	Certifications (inscrit au RNCP)	CQP (branche ou inter-branche)	Qualification professionnelle (reconnu CCN)	Autre type de formation (sans reconnaissance)	
Apprentissage	✓	✗	✗	✗	✗	✗	OPCO
Contrat de professionnalisation	✓	✗	✗	✓	✓	✗	
Période de reconversion	✓	✗	✓	✓	✗	✗	
CPF	✓	✓	✓	✓ Si enregistré au RNCP ou RS	✗	✗	CDC
Projet de transition professionnelle	✓	✓	✗	✗	✗	✗	Association Transition Pro
VAE	✓	✓ Si certification complète	✗	✓ Si enregistré au RNCP ou RS	✗	✗	France VAE
Plan de développement de compétences	✓	✓	✓	✓	✓	✓	OPCO et/ou Entreprise

**A noter :** le découpage d'une certification en blocs de compétences présente plusieurs avantages :

- ③ L'éligibilité au Compte personnel de formation (CPF)
- ③ Les passerelles entre formations, permettant...
- ③ ... l'individualisation des parcours.

[Voir la note relative à l'évaluation de l'impact économique et social d'un projet de certification professionnelle](#) ➔

---

# Logique et parcours de formation / AFEST

## Logique de parcours de formation

La plus-value du CFA d'entreprise est sa connexion privilégiée avec les structures de formation interne.

En ce sens, il est possible d'intégrer dans le cursus de formation global, des modules spécifiques qui viennent parfaire la formation de l'alternant. L'objectif étant de disposer d'alternant « plug & play » qui sont parfaitement « prêt à l'emploi » (dans les deux sens de l'expression).

Le CFA d'entreprise organise ses sessions de formation tout au long de ce parcours de formation en lien avec les parties prenantes Ad Hoc. Il peut même en être l'opérateur direct de formation et facturer l'entreprise en tant que tel.

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

## AFEST

L'action de formation en situation de travail (AFEST) n'est juridiquement pas éligible à l'apprentissage. En effet, l'AFEST est réservée aux actions de formation au sens du 1° de l'Article L. 6313-1, relevant de la formation professionnelle. Or, les actions de formation par apprentissage sont définies au 4° de l'Article L. 6313-1.

L'apprentissage ne peut donc pas bénéficier de financements (provenant des opérateurs de compétences par exemple) dédiés à l'ingénierie ou à l'accompagnement d'AFEST.

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

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

## Pour aller plus loin :

Retrouvez les liens de la documentation officielle :

### MINISTÈRE DU TRAVAIL

[Répertoire national des certifications professionnelles, Vademecum](#) >

[Moteur de recherche des certifications professionnelles](#) >

# 4

Chapitre 4 :

## Le modèle pédagogique



Fondation  
Innovations  
Pour les  
Apprentissages

Innover pour toutes les formes d'alternance

## ➤ La digitalisation et l'apprentissage

### Conditions de recours à la FOAD en apprentissage

#### Eléments de définition

**Article L. 6313-2 du Code du travail :** « L'action de formation (...) se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. (...) »

**Article R. 6313-1 du Code du travail :** « L'action de formation (...) peut être organisée selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. »

**Article D. 6313-3-1 du Code du travail :** « La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend : 1° Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ; 2° Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ; 3° Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation. »

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

Article **L. 6211-2** du Code du travail :

« L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

- 1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- 2° **Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance. (...) »**

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

Les conventions de formation par apprentissage peuvent utilement comporter les mentions relatives aux conditions de réalisation d'une action de FOAD (cf. ci-dessus), ce qui permet au demeurant de démontrer que le CA assure le suivi et l'accompagnement de ses apprentis. En pratique, l'OPCO et/ou les agents de l'Etat dans le cadre d'un contrôle vérifient la réalité des séquences de FOAD à l'appui des éléments probants relatifs aux 3 conditions réglementaires précitées.

Depuis le 1er juillet 2025 (décret n°2025-586 du 27 juin 2025), les formations réalisées à distance à 80% ou plus, voient leur niveau de prise en charge minorés de 20% sauf exceptions (30 certifications concernées – Arrêté du 26 novembre 2025). Cette minoration n'est pas applicable lorsque tous les CFA préparant à cette certification dispensent les enseignements à distance pour au moins 80% de leur durée totale. Après application de la minoration, le niveau de prise en charge ne peut être inférieure à 4 000€.

---

## Étude d'opportunité de digitalisation du parcours de formation

Une première analyse d'opportunité de digitalisation du parcours de formation est à mener au sein du CFA d'entreprise, afin d'appréhender le temps d'investissement dédié et les impacts attendus ou prévisibles :

### 🕒 Avantages :

- > Meilleure circulation de l'information et des cours : accès en continu aux ressources pédagogiques, espaces de stockage dédiés, un même niveau d'accès pour tous, ajout possible de séquences spécifiques selon les besoins.
- > Autonomisation des apprenants, pouvant être eux-mêmes producteurs de contenus et davantage acteurs de l'interactivité. La distance leur permet d'être confrontés à des situations à gérer seuls.
- > Souplesse et adaptation aux contraintes et variation de charges de l'entreprise et aux conditions logistiques (immobilières, salles dédiées, ...).
- > Implication de l'entreprise et du maître d'apprentissage, pouvant disposer librement du cours via l'interface numérique.
- > ...

### 🕒 Précautions :

- > L'individualisation de la formation en tout ou partie à distance convient aux apprenants motivés et ayant quelques prérequis avec les technologies
- > Un suivi du travail doit être organisé et animé
- > Une communauté peut être créée et s'avérer être une aide
- > L'attractivité de l'organisation distancielle doit cependant consacrer des temps dédiés à la formation à distance
- > Une étude de plateforme doit être réalisée, afin de choisir la meilleure face au besoin
- > Des conditions techniques doivent être prises (accès à Internet, matériel informatique, logiciels, ...), auprès des formateurs et des apprenants
- > Le modèle d'organisation, de RH et financier doit être adapté en conséquence au niveau du CFA

**Une analyse d'opportunité et une stratégie doivent être conduites, en prenant toutes les composantes du CFA : pédagogie, RH, économique, commerciale, logistique, etc.**

Découvrir le témoignage de Teract 

---

## La mise en oeuvre du projet de digitalisation du parcours de formation

Le présent chapitre est issu des travaux de *Jean VANDERSPELDEN, Consultant ITG*

Quelles sont les étapes d'un projet de digitalisation ?

**L'intégration du numérique pour conforter les activités du parcours pour répondre à 4 enjeux :**

- 🕒 le numérique comme objet d'apprentissage,
- 🕒 le numérique comme support d'information/de formation
- 🕒 le numérique comme espaces d'interactions
- 🕒 le numérique comme outils de production

Consultez la [vidéo tutorielle](#), réalisée par Jean VANDERSPELDEN, Consultant ITG

Pour favoriser l'innovation pédagogique, les activités sont organisées dans un parcours souple pour l'atteinte d'un ou de plusieurs objectifs professionnels :

- ③ **Préalablement informé** : l'apprenant signe un PIF (protocole individualisé de formation) lui indiquant la nouvelle organisation multimodale du parcours
- ③ **Alterné** : intégré entre les enseignements généraux et les acquisitions de compétences professionnelles
- ③ **Individualisé** : à partir d'un positionnement avec le principe libre entrée/sortie du CFA pour chaque apprenant
- ③ **Séquenté avec la structuration suivante** : Parcours – Modules – Séquences – Activités – Grains
- ③ **Multimodal** : tout/en partie à distance, individuel/collectif, en centre CFA/Tiers lieux, ...
- ③ **Accompagné** : tutoral multimodal tout ou en partie à distance, synchrone/asynchrone, individuel/collectif, ...
- ③ **Évalué** : certification ou diplômation en fin de parcours à partir de l'évaluation des acquis.

**Le recours à une plateforme de téléformation (LMS), afin de gérer l'accès et l'usage des ressources formatives constituant la progression du parcours à distance et la traçabilité, permet de séquencer le parcours de formation :**

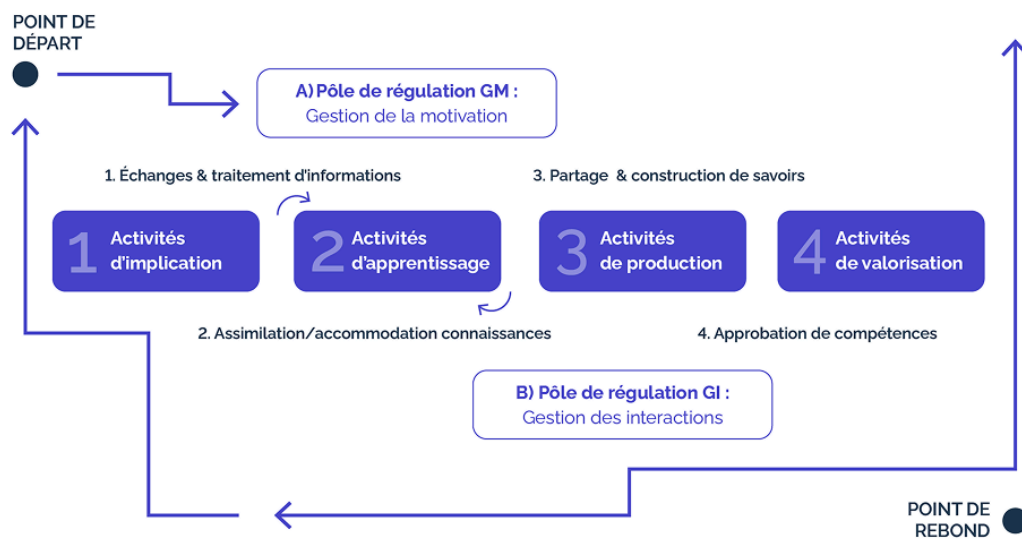
- ③ Un parcours = un ou plusieurs modules
- ③ Un module = une ou plusieurs séquences
- ③ Une séquence = une ou plusieurs activités
- ③ Une activité = un ou plusieurs grains

*A titre d'illustration :*

*\*Liste d'activités : atelier – base de données – chat – consultation – devoir – feedback – forum – glossaire – leçons – outil externe – paquetage SCORM – sondage – test & wiki.*

*\*Liste de ressources : dossier – étiquette – fichier – livre – page – paquetage IMS content – url.*

**Consultez la « Trame générique » d'un parcours de formation avec quatre activités génériques pour la mise en œuvre d'un parcours en tout ou partie à distance par les apprenants**



Il s'agit donc de mettre l'apprenant en activité tutorée avec l'appui du numérique :

- ③ **ACTIVITÉS D'IMPLICATION & NUMÉRIQUE** : l'apprenant bénéficie d'une série d'activités plutôt ludiques et/ ou interactives qui lui permet de donner du sens à son parcours, à mieux interpréter son environnement et à interagir avec plus de pertinence.
- ③ **ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE & NUMÉRIQUE** : l'apprenant apprend en mémorisant, seul, des connaissances pour les hiérarchiser en savoir et se forme en explorant, en groupe, des informations par domaine pour les structurer en compétences ; pédagogies actives.
- ③ **ACTIVITÉS DE PRODUCTION & NUMÉRIQUE** : l'apprenant produit progressivement, avec des consignes et des conseils, dans un cadre défini, seul ou à plusieurs, en présentiel ou à distance : document, fichier, vidéo, objet, œuvre, etc... de plus en plus complexe.
- ③ **ACTIVITÉS DE VALORISATION & NUMÉRIQUE** : l'apprenant met en avant les compétences acquises en termes de savoir-faire et de savoir-faire comportemental sous différentes formes : événements, rencontres, profil & interaction sur des réseaux sociaux professionnels.

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

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

Leurs travaux sont téléchargeables sur le site du AINOA en libre accès.

---

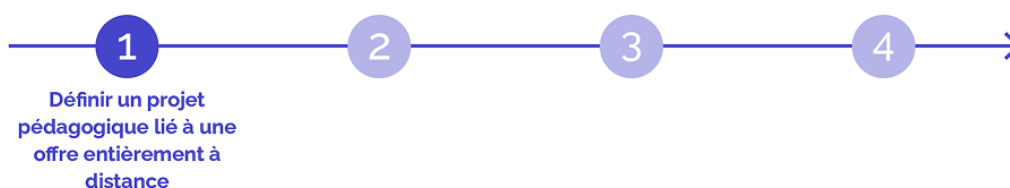
## Créer une offre distancielle

Le présent chapitre est issu des travaux de *Jean VANDERSPELDEN, Consultant ITG*

**La création d'une offre distancielle comprend 4 étapes :**

- ③ **La définition d'un projet pédagogique lié à une offre entièrement à distance,**
- ③ **Le choix et la mobilisation des outils de type LMS et les ressources associées,**
- ③ **La prise en compte de la culture et de la pratique numérique des acteurs,**
- ③ **Le respect des cadres réglementaires liés au numérique.**

**La définition d'un projet pédagogique lié à une offre entièrement à distance**



- ③ **Cerner des métiers** pour lesquels l'acquisition de compétences à distance fait sens ! Choix d'un référentiel métier, associé à un référentiel d'activité, associé à un référentiel formation adapté ; à distance
- ③ **Élaborer un projet pédagogique intégrant centralement le numérique**, en conformité avec la Certification Qualité Formation sur la base du nouveau référentiel national (7 critères & 32 indicateurs).
- ③ **Assurer à distance, la triple mission d'un CFA** avec l'appui du digital et d'un ou plusieurs éventuels partenaires et prestataires :
  - Missions en amont du parcours de formation : informer, accueillir, contractualiser et intégrer ; à distance.
  - Missions en lien direct avec le déroulement du parcours : former & accompagner & certifier ; à distance.
  - Missions en aval du parcours : valoriser, conseiller & insérer ; à distance.

#### Le choix et la mobilisation des outils de type LMS et les ressources associées



- ③ **Digitaliser les contenus** : du plus simple (fichier .pdf) au plus sophistiqué (*Serious Game*, *VR* et autre) en passant par des diaporamas, liens, quiz, cartes, animations, vidéo, tutos, et autres ; achetés sur étagère ou pas, conçus en interne ou pas, avec un prestataire ou pas ;
- ③ **Digitaliser l'accès aux contenus** : du simple outil Web 2.0 ou de la Plate-forme de téléformation (Learning Management System ou LMS) libre ou propriétaire, avec achat ou location, en passant ou pas, par un espace de type Drive... ;
- ③ **Digitaliser la relation avec l'apprenant** : avec des outils synchrones (messagerie instantanée, clavardage, visiophonie ou classe virtuelle) ou asynchrones (messagerie, forum, wiki, autres) portés ou non par une LMS pour une double assistance technique & pédagogique (point clé de la digitalisation des formations)... ;
- ③ **Digitaliser la traçabilité des activités** : enregistrement et exploitation, plus ou moins automatisés des éléments probants de la réalité de chaque parcours : productions, interactions ou évaluations ;
- ③ **Digitaliser la triple relation « apprenant-apprenant-entreprise »** : système de gestion de l'information (dans ou hors LMS) mettant en relation les acteurs impliqués dans le déroulement du parcours.

#### La prise en compte de la culture et de la pratique numérique des acteurs



#### Optimiser la diversité des cultures/pratiques numériques des apprenants.

Zoom sur quatre profils évolutifs et cumulés des Digitales Natives : que font-ils avec le numérique ?

- ③ **Les pointus (Geeks)** : pour la nouveauté / communauté promotionnelle « en mode test continue et exploration permanente » = Le numérique comme sujets d'expertise et de reconnaissance
- ③ **Les opérationnels** : pour l'efficacité / communauté collaborative « en mode apprenance » = Le numérique pour apprendre à interagir et interagir pour apprendre !

- ③ **Les suiveurs** : pour la complicité / communauté égocentrée « en mode usages typés, quelques fois superficiels » = Le numérique essentiellement pour réseauter et pour se socialiser
- ③ **Les débutants** : par nécessité / pas de logique communautaire « en mode découverte instable et contrainte » = Le numérique comme objet, souvent compliqué, d'apprentissage

Pour en savoir plus ➔

## Le respect des cadres réglementaires liés au numérique



### 1. Se mettre en conformité avec le Règlement Général des Protections des Données personnelles

(numérisées ou non) des apprenants = Désigner un pilote

- ③ Cartographier vos traitements de données personnelles
- ③ Prioriser les actions à mener
- ③ Gérer les risques
- ③ Organiser les processus internes

Documenter la conformité selon les [principes de la Cnil](#).

### 2. Établir et faire respecter un règlement intérieur, intégrant les « bonnes pratiques » du numérique,

dont :

- ③ Un simple rappel à la loi sur le respect mutuel et sur les limites des actions et productions sur le territoire numérique ;
- ③ La netiquette est une règle informelle, puis une charte qui définit les règles de conduite et de politesse recommandées sur les premiers médias de communication mis à disposition par Internet. Il s'agit de tentatives de formalisation d'un certain contrat social pour Internet. (Source : [Wikipedia](#)) ;
- ③ Les **règles propres au CFA** sur l'usage des ordiphones, tablettes et ordinateurs portables dans le lieu et le temps des apprentissages définies par l'équipe pédagogique ou par les apprenants eux-mêmes.

### 3. Prendre en compte la propriété intellectuelle des supports numérisés de formation > Droits d'auteurs

- ③ Critères pour un recours à l'exception de courte citation à des fins pédagogiques ;
- ③ Cas des œuvres libres de droits, dont celles marquées par une Licence de type « Creative Commons » ;
- ③ Logique de cession des droits d'auteurs et mesure de protection du CFA contre des usages abusifs de ses supports

Découvrir le témoignage de Engie ➔

La FIPA organise chaque année en juin  
le séminaire dédié aux CFA d'entreprise



Profitez de nos formations pour créer votre CFA d'entreprise

Me pré-inscrire aux formations [➔](#)

Faire une commande à :  
Fondation Innovation Pour les Apprentissage

Soutenir la FIPA [➔](#)



Fondation  
Innovations  
Pour les  
Apprentissages

Innover pour toutes les formes d'alternance

FIPA  
Site Smartside,  
4 Rue Floréal, 75017 PARIS  
[www.fondation-fipa.net](http://www.fondation-fipa.net)