

Dossier

#1JEUNE1SOLUTION : DE NOUVELLES MESURES EN FAVEUR DE L'ALTERNANCE

Annoncé par le gouvernement avant l'été, le plan de relance de l'alternance - intitulé #1jeune1solution - vise à favoriser le recrutement d'apprentis et de jeunes en contrat de professionnalisation dans un contexte économique fortement marqué par la crise sanitaire liée au Covid-19. La mesure phare de ce plan consiste en une aide exceptionnelle versée à toute entreprise embauchant un alternant. Ont par ailleurs été précisées les modalités de prise en charge des formations en CFA des personnes en recherche de contrat d'apprentissage : l'OPCO EP est désigné, par l'arrêté ministériel n°0242 du 04/10/2020 comme l'opérateur unique pour le financement de ces contrats.

UNE AIDE EXCEPTIONNELLE POUR TOUT CONTRAT SIGNÉ JUSQU'AU 28 FÉVRIER 2021

Si le principe de cette aide était acté dès le mois de juin, l'article 76 de la loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 ainsi que deux décrets du 24 août 2020 - n°2020-1084 pour le contrat de professionnalisation et n°2020-1085 pour le contrat d'apprentissage - sont venus en préciser les conditions d'attribution et les modalités de versement.

- Aide de 5 000 € maximum si le bénéficiaire du contrat en alternance est mineur (moins de 18 ans), 8 000 € s'il est majeur (au moins 18 ans).
- Accordée pour tout contrat signé entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.
- Recrutement d'un jeune préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus à Bac +5 (Master, niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles).

Dans le cadre d'une embauche en contrat de professionnalisation, l'aide est assortie d'une condition supplémentaire : le salarié recruté doit être âgé de moins de 30 ans à la date de la conclusion du contrat. La formation suivie par le bénéficiaire peut en outre viser, en plus d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalant au plus à Bac+5, soit un

certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP-CQPI), soit des compétences définies par l'employeur et l'OPCO dans le cadre d'un contrat de professionnalisation expérimental.

À NOTER !

L'aide est accordée au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat. L'employeur peut bénéficier à compter de la 2^e année et jusqu'à la fin du contrat de l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

DES MODALITÉS D'ATTRIBUTION SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 250 SALARIÉS

L'aide est versée chaque mois par l'Agence de services et de paiement (ASP), avant versement de la rémunération par l'employeur. Pour en bénéficier, l'entreprise doit simplement déposer le contrat auprès de son OPCO dans les délais habituellement prévus.

La transmission du contrat vaut décision d'attribution de l'aide. Pour les entreprises comptant au moins 250 salariés, des conditions supplémentaires liées à

l'atteinte d'un pourcentage minimal d'alternants et assimilés¹ dans leur effectif sont cependant exigées. Deux modalités sont ainsi prévues par les textes :

- justifier que ces personnes représentent au moins 5 % de l'effectif salarié au 31 décembre 2021 ;
- justifier que ces personnes représentent au moins 3 % de l'effectif salarié au 31 décembre 2021 **et** d'une progression d'au moins 10 % par rapport à l'année 2020.

UNE PRISE EN CHARGE PAR L'OPCO EP DES FORMATIONS EN CFA DES APPRENTIS EN RECHERCHE DE CONTRAT

Pour soutenir les jeunes confrontés à la difficulté de trouver un employeur en pleine crise sanitaire, le gouvernement avait annoncé il y a quelques semaines l'allongement à 6 mois – au lieu de 3 mois – de la période pendant laquelle un apprenti, entrant en formation entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020, peut s'inscrire en centre de formation d'apprentis (CFA) dans l'attente de signer un contrat d'apprentissage.

Restait à préciser les conditions de financement des périodes de formation en CFA : c'est désormais chose faite avec la publication de la loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 (article 75)

¹ Apprentis, salariés en contrat de professionnalisation, salariés embauchés en CDI durant l'année suivant la fin de leur contrat en alternance, VIE, Cifre.

et du décret n° 2020-1086 du 24 août 2020. Ces textes prévoient une prise en charge financière par l'OPCO. Si le jeune n'a toujours pas d'employeur à l'issue de la période de 6 mois, l'OPCO accordera au CFA un montant forfaitaire de 500 € au titre de chaque mois de formation.

À NOTER !

L'OPCO EP a été désigné, par **l'arrêté ministériel n°0242** du 04/10/2020, comme l'opérateur unique pour la prise en charge de ces contrats.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu avec un employeur avant l'échéance des 6 mois, le financement de la formation est assuré à hauteur de la prise en charge applicable pour la branche et le diplôme concernés.

La période de formation débutée avant la signature du contrat est prise en compte dans ce calcul, déduction faite de l'éventuelle prise en charge accordée au titre des 3 premiers mois du cycle de formation en apprentissage.

AIDES EXCEPTIONNELLES DE L'AGEFIPH POUR SOUTENIR L'ALTERNANCE

L'Agefiph annonce le versement d'aides majorées pour l'embauche en alternance, entre le 11 mai 2020 et le 28 février 2021, de personnes en situation de handicap : jusqu'à 4 000 € pour la signature d'un contrat d'apprentissage et 5 000 € pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation. Ces aides sont cumulables avec les aides versées par l'État dans le cadre du plan de relance de l'alternance.

L'Agefiph maintient par ailleurs ses aides exceptionnelles aux employeurs qui poursuivent, au-delà du 31 août 2020, des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus, au plus tard le 10 mai 2020, avec une personne handicapée et toujours en cours d'exécution. Son montant : de 1 500 € à 3 000 € en fonction du type de contrat et de l'âge du bénéficiaire. Pour plus d'informations, consultez le site de l'Agefiph : pour **l'aide assortie au contrat d'apprentissage**, pour **l'aide assortie au contrat de professionnalisation**.

AIDE À L'EMBAUCHE DE JEUNES DE MOINS DE 26 ANS EN CDI OU CDD D'AU MOINS 3 MOIS

Également prévue par le plan **#1jeune1solution**, les contours de l'aide à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans sont désormais connus (voir le décret n°2020-982 du 5 août 2020). Quatre conditions sont requises pour en obtenir le versement : recruter un jeune âgé de moins de 26 ans, en CDI ou CDD d'au moins 3 mois, entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021, percevant une rémunération inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du salaire minimum de croissance. Son montant : maximum 4 000 € par salarié.

À noter! Cette aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné. L'employeur ne peut donc pas en bénéficier s'il perçoit l'aide exceptionnelle versée pour l'embauche en contrat en alternance.

Brèves

CFA: les modalités de tenue d'une comptabilité analytique sont fixées

Signé le 21 juillet 2020, **l'arrêté** fixant les règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique au sein des organismes de formation qui dispensent des formations par apprentissage détermine l'ensemble des conditions à respecter - en application de l'article 24 de la loi du 5 septembre 2018 - pour mettre en place une comptabilité analytique permettant d'identifier

l'ensemble des charges et des produits aux fins de connaissance des coûts relatifs à la mise en œuvre d'actions de formation par apprentissage au sein des CFA.

Apprentissage : de nouvelles modalités pour la détermination des « coûts contrats »

France compétences publie sur **son site** une nouvelle version du référentiel comprenant les niveaux de prise en charge

(NPEC) des contrats d'apprentissage. Par ailleurs, un **décret** du 20 août 2020 modifie les modalités de détermination de ces NPEC : c'est désormais un arrêté, et non un décret, qui fixe les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage qui n'ont pas été déterminés par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ou la commission paritaire de branche concernée, ou pour lesquels ces commissions n'ont pas tenu compte des recommandations de France compétences.

Le modèle de convention tripartite en cas de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage publié

La durée d'un contrat d'apprentissage est en principe égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification visée. Par dérogation - afin de tenir compte du niveau de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises dans le cadre d'une mobilité à l'étranger, d'un service civique, d'un volontariat... -, celle-ci peut néanmoins être inférieure ou supérieure. Une convention tripartite (centre de formation / employeur / apprenti) précisant sa durée est alors obligatoire: **l'arrêté** du 14 septembre 2020 en fixe le modèle. **Télécharger le modèle OPCO EP.**

Qualiopi : report au 1^{er} janvier 2022 et évolution des modalités d'audit

La date limite pour obtenir la certification Qualiopi - indispensable aux prestataires de formation souhaitant bénéficier de fonds publics ou mutualisés - a officiellement été reportée au 1^{er} janvier 2022. Sa durée de validité a par ailleurs été portée à 4 ans pour les organismes obtenant la certification avant le 1^{er} janvier 2021, alors que les modalités d'audit et les délais de mise en œuvre des actions correctives ont connu quelques aménagements. Plus d'informations dans un prochain numéro.



NOUVEAU

Suivez le guide!

POUR EN SAVOIR PLUS
sur l'actualité OPCO EP : opcoep.fr

