



### NOUVEAU : LE HUB DE L'ALTERNANCE ÉVOLUE !

Avec le nouveau Hub de l'alternance, vous donnez plus de visibilité à vos futurs apprentis et facilitez la mise en relation avec les entreprises de proximité qui recrutent. Nouvelle identité visuelle, navigation simplifiée, services enrichis... Découvrez la plateforme pensée pour simplifier l'apprentissage.

**DÉCOUVREZ LE NOUVEAU HUB**

## DOSSIER

### CONTRATS EN ALTERNANCE

#### Quelles aides en 2026?

Différentes aides financières permettent d'accompagner les entreprises dans le recrutement d'alternants en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Les aides à l'embauche d'apprentis ont récemment évolué et sont désormais modulées selon l'effectif de l'entreprise et le niveau de qualification du diplômé ou titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage. L'embauche de demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus en contrat de professionnalisation ouvre toujours droit à des aides de l'État et de France Travail. Afin d'accompagner les entreprises dans leurs recrutements d'alternants, faisons **le point sur les aides accessibles en 2026 pour chacun des contrats.**

#### Contrat d'apprentissage : aide unique et aide exceptionnelle

Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2026**, seules les entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprentis peuvent bénéficier de **l'aide unique** pour les contrats d'apprentissage visant l'obtention d'un diplôme ou titre jusqu'au niveau 4 (Bac) ou 5 en outre-mer (Bac + 2).

Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le **8 mars 2026 et dont la date de début d'exécution intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2027**, les entreprises de moins de 250 salariés et celles de 250 salariés et plus qui remplissent certaines conditions peuvent percevoir **l'aide exceptionnelle** dont le montant est désormais modulé selon le niveau de qualification visé par l'apprenti : voir le tableau ci-après.

#### → À noter

Pour les **apprentis en situation de handicap**, le montant maximum de l'aide unique comme de l'aide exceptionnelle est majoré : **il est fixé à 6 000 €** quel que soit l'effectif de l'entreprise et le niveau de qualification visé par l'apprenti. À cette aide peut s'ajouter **l'aide versée par l'Agefiph**, qui varie de 500 € à 3 000 € en fonction de la durée du contrat d'apprentissage.

| Effectif de l'entreprise | Niveau de qualification visé par l'apprenti | Montant maximum de l'aide                      | Type d'aide                        |
|--------------------------|---|--|------------------------------------|
| Moins de 250 salariés    | Niveaux 3 et 4 (Infra-Bac et Bac)           | 5 000 €  | Aide unique                        |
|                          | Niveau 5 (Bac + 2)                          | 5 000 € en outre-mer<br>4 500 € hors outre-mer | Aide unique<br>Aide exceptionnelle |
|                          | Niveaux 6 et 7 (Licence, Master)            | 2 000 €  | Aide exceptionnelle                |
| 250 salariés et plus     | Niveaux 3 et 4 (Infra-Bac et Bac)           | 2 000 €  |                                    |
|                          | Niveau 5 (Bac + 2)                          | 1 500 €  |                                    |
|                          | Niveaux 6 et 7 (Licence, Master)            | 750 €  |                                    |



## DOSSIER

L'aide unique et l'aide exceptionnelle ne sont pas cumulables. Et l'employeur ne peut pas bénéficier de ces aides s'il a déjà perçu une aide à l'embauche pour le même apprenti et la même certification. Les deux aides sont versées mensuellement, au titre de la première année d'exécution du contrat, par l'Agence de services et de paiement (ASP) sous réserve que le contrat d'apprentissage ait été déposé auprès d'Opco EP et transmis au ministère du Travail et à l'ASP.

Depuis le **1er novembre 2025**, lorsque la durée du contrat d'apprentissage est inférieure à un an, les modalités de versement des aides par l'ASP sont ajustées en fonction de la durée réelle du

contrat : ainsi, le montant de l'aide due au titre du premier et du dernier mois du contrat est désormais calculé au prorata temporis du nombre de jours couverts par le contrat pour les mois considérés. De la même façon :

- en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le versement de l'aide cesse à compter du lendemain de la fin du contrat ;
- en cas de suspension du contrat sans versement de salaire (par exemple, congé non rémunéré), l'aide n'est pas due pour les mois concernés.

également plafonnée à 2 000 €, peut s'ajouter à l'aide forfaitaire à l'employeur. Comme l'AFE, cette aide fait l'objet de 2 versements, aux mêmes échéances et conditions.

## → À noter

Pour bénéficier de ces aides, les entreprises doivent saisir leur demande via leur espace employeur sur France Travail Pro dans les 3 mois à compter de la date d'embauche en contrat de professionnalisation.

Pour les embauches en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap, l'employeur peut par ailleurs percevoir une **aide de l'Agefiph**. D'un montant maximum de 500 € à 3 000 € en fonction de la durée du contrat de professionnalisation, cette aide

## → À noter

Pour percevoir l'aide exceptionnelle, les entreprises de 250 salariés et plus doivent justifier auprès de l'ASP qu'elles ont embauché un certain nombre de personnes en insertion ou en alternance ou qu'elles ont progressé dans ce domaine : voir **sur le site d'Opco EP** les conditions exigées de ces entreprises.

→ **Vous pouvez informer les entreprises que le simulateur alternance mis à disposition par Opco EP permet de calculer le coût d'un recrutement en contrat d'apprentissage en prenant en compte ces aides.**

concerne tous les alternants en situation de handicap, quel que soit leur âge et le niveau de qualification préparé.

Le recrutement d'alternants, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, peut ouvrir droit à d'autres aides financières (**aide à l'accompagnement personnalisé pour l'emploi dans les GEIQ**, **aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'un salarié éligible à un parcours d'IAE**), ainsi qu'à des réductions de charges sociales (**réduction générale de cotisations patronales**) ou fiscale (**créance « alternants »**).

## Contrat de professionnalisation : aide de France Travail et aide de l'État

Les entreprises qui embauchent, en contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus, peuvent percevoir l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) de France Travail d'un montant maximum de 2 000 €. Cette aide est versée en deux échéances : un premier versement de 1 000 € intervient à l'issue du 3ème mois d'exécution du contrat de professionnalisation ; le second versement, correspondant au solde, est versé à l'issue du 10ème mois d'exécution du contrat si celui-ci est toujours en cours à cette date.

Si le demandeur d'emploi bénéficiaire du contrat de professionnalisation est âgé de 45 ans ou plus, une aide de l'État,

## DOSSIER

## Financement de la formation des apprentis : rappel des règles applicables en 2026

Les modalités de calcul et de versement, par l'OPCO, des niveaux de prise en charge (NPEC) des **contrats d'apprentissage** ont évolué pour les **contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2025 et les avenants à ces contrats** :

- Le montant versé au centre de formation d'apprentis (CFA) est désormais calculé en fonction du **nombre exact de jours du contrat d'apprentissage** et non plus sur la base du nombre de mois ;
- Pour les contrats visant un diplôme ou un titre de niveau 6 et plus (Bac +3 et

au-delà), une **participation financière est due par l'employeur**. Elle est déduite par l'OPCO du 1<sup>er</sup> versement du NPEC et recouvrée directement par le CFA auprès de l'entreprise ;

- Lorsque la formation est dispensée majoritairement à distance, le **NPEC est minoré**, sauf pour certaines certifications figurant sur une liste fixée par **arrêté ministériel** ;
- Pour les contrats d'au moins 12 mois, le paiement du NPEC s'effectue en 4 versements.  
**Attention ! Le versement du solde est subordonné à la transmission, par le CFA à l'OPCO, dans les 4 mois suivant le terme du contrat, des documents suivants** : facture, certificat de réalisation et, si le contrat est concerné, copie de la facture envoyée à l'employeur pour le recouvrement de la participation financière.

**N'oubliez pas de transmettre ces documents dans le délai imparti !**

→ **Voir, sur le site d'Opco EP, le détail de la réforme du financement de l'apprentissage.**

### → À noter

La **loi de finances pour 2026** a supprimé l'aide au permis de conduire dont pouvaient bénéficier les apprentis. Comme indiqué sur son **site internet**, l'Agence de services et de paiement (ASP) invite donc les organismes de formation à ne plus transmettre de demandes pour 2026. Les demandes formulées au titre de l'année 2025 seront traitées normalement.

## 3 QUESTIONS À...



© Marc Chesneau

## ÉLODIE FRANÇOIS

référénte handicap et accompagnatrice pôle individualisation  
Chambre des Métiers et de l'Artisanat des Pays de la Loire  
CMA Formation Angers

### Quelles sont les principales missions exercées au titre de votre fonction de référente handicap au sein du CFA ?

Ma 1<sup>ère</sup> mission est d'informer les candidats et leur entourage sur le déroulement de l'apprentissage dans le CFA, soit à l'occasion de Journées Portes Ouvertes, soit dans le cadre d'entretiens individuels.

Je suis ensuite en charge d'élaborer des parcours de formation adaptés aux besoins des alternants et aux spécificités

de leur situation de handicap. Cette étape s'inscrit dans une logique de co-construction, en 1<sup>er</sup> lieu avec le futur alternant et sa famille, en 2<sup>nd</sup> lieu avec les partenaires intervenus en amont de l'entrée en apprentissage : personnel éducatif du collège d'origine, maison départementale des personnes handicapées (MDPH), éducateurs spécialisés, médecin du travail... L'objectif est d'identifier les aménagements dont a bénéficié le jeune jusqu'alors, et de décider d'un commun accord lesquels maintenir ou mettre en place pour sécuriser son parcours chez nous, grâce à la majoration du coût

contrat : allongement de la durée du contrat et passation de l'examen sur 3 ans au lieu de 2, demande de prêt de matériels ou équipements auprès de l'Agefiph (ex. tablettes ou sièges assis-debout) ...

Une fois l'apprentissage démarré, mon rôle est de suivre l'alternant en situation de handicap tout au long de son parcours de formation, à travers des points réguliers dont la fréquence varie selon le profil de la personne et ses besoins. Je peux ainsi déterminer de nouvelles adaptations en fonction de ce qui a été observé en groupe classe, par les équipes pédagogiques.

### 3 QUESTIONS À...

Par exemple, pour les jeunes ayant un déficit de maîtrise des savoirs de base, il est possible de proposer des cours individualisés sur les enseignements généraux ; de même pour certaines personnes en situation de handicap ayant besoin de sortir de cours pour souffler et se reconcentrer, nous pouvons proposer des pauses régulières.

J'assure également le lien avec les entreprises d'accueil des alternants. À ce titre, je peux - à condition que celles-ci le souhaitent - aider à déterminer les besoins d'aménagement du poste avec l'appui d'un spécialiste. J'assure aussi un reporting auprès des familles des alternants en situation de handicap ainsi qu'auprès des partenaires.

Enfin, mon rôle est de faire progresser l'ensemble des personnels du CFA sur les questions liées à l'inclusion des personnes en situation de handicap et à l'accessibilité de nos formations au sens large. Et à l'externe, de veiller à la participation du CFA à des actions de sensibilisation telle que la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

**... élaborer des parcours de formation adaptés aux besoins des alternants et aux spécificités de leur situation de handicap**

### Quelles spécificités dans leur parcours en alternance observez-vous chez les apprentis en situation de handicap ?

Notre parti-pris est de ne pas accentuer les différences pouvant exister entre les alternants en situation de handicap et leurs camarades. Nous cherchons à éviter qu'ils aient une « étiquette », d'autant que le handicap de la grande majorité des personnes que nous accueillons est invisible. La plupart du temps, les autres jeunes ne connaissent pas leur situation. Quand ils la connaissent, le public adolescent qui est le nôtre peut parfois se comporter de façon inadaptée. Dans ce cas, nous intervenons en classe pour faire de la sensibilisation. Il reste encore des idées reçues à combattre.

De la même manière, nous ne cherchons pas à avoir une liste d'entreprises « handi-accueillantes. » Nous ne sommes pas dans une logique de recrutement spécifique. Cela étant dit, nous recommandons aux jeunes en situation de handicap la transparence, autrement dit d'informer leur employeur de leurs besoins d'aménagement avant la signature du contrat. Pour cela, nous les préparons pour qu'ils sachent comment en parler. Dans l'essentiel des cas, les entreprises accueillent la situation favorablement. Nous les informons alors de la possibilité de bénéficier de l'aide à l'embauche

d'alternants versée par l'Agefiph, cumulable avec l'aide de l'État. Dans le cas contraire, lorsque l'employeur non préalablement informé découvre, après quelques semaines de formation, que des aménagements spécifiques doivent être mis en œuvre, le risque de rupture du contrat est plus élevé.

### Selon vous, en quoi la vidéo présentant la majoration du coût contrat pour les CFA peut-elle être utile aux acteurs de l'alternance ?

À la fois ludique et pratique, la vidéo d'Opco EP est très bien faite. Elle s'avère très utile pour voir toutes les étapes à remplir pour bénéficier de la majoration du coût contrat : renseignement du Cerfa contrat d'apprentissage, évaluation et définition des besoins de l'apprenti en situation de handicap à l'aide de la grille mise à disposition par l'Agefiph, renseignement des montants de la majoration dans la convention de formation à transmettre à l'OPCO.

Si la demande de majoration nécessite un peu de travail administratif, elle constitue un levier incontournable pour financer des aménagements permettant de sécuriser le parcours de l'alternant et, au-delà, valoriser tous les temps informels du référent handicap.



## MAJORATION DU COÛT DU CONTRAT POUR LES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Une vidéo explicative vous guide pas à pas dans le dépôt de votre dossier auprès d'Opco EP.

[DÉCOUVRIR LA VIDÉO EXPLICATIVE](#)

## BRÈVES

**CPF : évolution des conditions d'éligibilité et de financement de certaines actions**

Les règles de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) sont

modifiées depuis le début d'année 2026 pour **trois catégories d'actions** : les permis de conduire du « groupe léger » (voiture, moto), les bilans de compétences et les formations visant l'acquisition de certifications ou habilitations du Répertoire spécifique (RS). Pour ces actions, **la loi de finances pour 2026** et deux décrets

(n°2026-126 et n°2026-127) du 24 février ont en effet fixé de nouvelles conditions d'éligibilité au CPF et instauré un plafond de financement. Le montant de la participation forfaitaire due par le titulaire lors de la mobilisation du CPF est en outre réévalué depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2026**.

| Catégorie d'action  | Conditions d'éligibilité au CPF  | Plafond de mobilisation |
|---|--|-------------------------|
| Permis A1, A2, B1, B ou BE                                    | <p>La préparation aux épreuves théoriques et pratiques de ces permis est plafonnée et <b>réservée</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>aux demandeurs d'emploi</b> inscrits à France Travail ;</li> <li>• <b>aux salariés et non-salariés qui bénéficient du cofinancement d'un tiers</b> pour cette préparation (employeur, OPCO, Fonds d'assurance formation, Région, etc.), ce cofinancement devant être au minimum de <b>100 €</b>.</li> </ul> <p>→ <b>À noter</b></p> <p>Le financement du permis de conduire via le CPF fait l'objet d'un encadrement strict, déjà <b>renforcé en 2024</b>. Ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le permis doit avoir un objectif professionnel,</li> <li>• la personne ne doit pas avoir fait l'objet d'une suspension ou d'une interdiction de passer le permis de conduire,</li> <li>• pour les catégories A1, A2, B1 ou B, la personne ne doit pas déjà disposer d'un permis de conduire en cours de validité en France.</li> </ul> | <b>900 €</b>            |
| Bilan de compétences  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seules sont finançables, <b>dans la limite d'un plafond, les heures d'accompagnement</b> effectuées par un prestataire déclaré et titulaire de Qualiopi pour la catégorie « bilans de compétences ».</li> <li>• Le titulaire du compte <b>ne doit pas avoir bénéficié, dans les 5 ans qui précèdent la demande</b> de mobilisation du CPF, du financement d'un bilan de compétences par un financeur public ou paritaire (État, Région, OPCO, Caisse des dépôts, AT Pro, Agefiph, France Travail) ou par un fonds d'assurance formation de non-salariés.</li> </ul>   | <b>1 600 €</b>          |
| Certifications et habilitations du Répertoire spécifique (RS) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les formations visant l'acquisition de certifications ou habilitations du RS, à <b>l'exception de la certification CléA</b>, font l'objet d'un plafond de financement.</li> </ul>   | <b>1 500 €</b>          |

**CPF : la participation forfaitaire évolue en 2026**

Depuis le 2 mai 2024, les salariés qui mobilisent leur compte personnel de formation s'acquittent d'une participation forfaitaire, sauf dans

certains cas (abondements de l'employeur, de l'OPCO, au titre du compte professionnel de prévention ou au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle). Initialement fixée à 100 €, cette participation est revalorisée chaque année par arrêté en fonction de l'indice mensuel des prix à la consommation.

Pour l'année 2026, cette participation est fixée à :

- **103,20 €** jusqu'au 1<sup>er</sup> avril ;
- **150 €** pour les demandes de mobilisation du CPF **déposées à compter du 2 avril**.

# INFORMATIONS

## AUX PRESTATAIRES DE FORMATION

### Certifications professionnelles : nouveau Vademecum

France compétences a mis en ligne le **21 janvier 2026** un **nouveau Vademecum** relatif à l'enregistrement des certifications professionnelles dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et à l'enregistrement des certifications et habilitations dans le Répertoire spécifique (RS). Ce document explicite, sous forme de **fiches pratiques qui seront régulièrement actualisées**, les nouvelles règles applicables à l'enregistrement au sein des répertoires nationaux, issues en particulier des décrets du **6 juin et 12 août 2025** relatifs à la certification professionnelle et au fonctionnement des commissions professionnelles consultatives (CPC) : voir le dossier de la **Lettre aux prestataires – Octobre 2025**. Rappelons que ces textes prévoient notamment :

- une évolution des critères d'enregistrement aux répertoires nationaux ;
- un renforcement des pouvoirs de contrôle et de sanction de France compétences ;
- une clarification du cadre juridique et du contenu des habilitations délivrées par les ministères et les organismes certificateurs à des organismes tiers.

### Métiers en émergence ou en particulière évolution : actualisation de la liste 2026 et nouveau Guide

France compétences a **mis à jour la liste annuelle** des métiers en émergence ou en particulière évolution et a actualisé **son Guide de présentation** de ces métiers. Cinq nouveaux métiers sont inscrits sur cette liste jusqu'au **31 décembre 2026** :

- Responsable en approvisionnement et performance énergétiques ;
- Préparateur technique d'actes d'expertise automobile ;
- Expert en renseignement et investigation sur les cybermenaces ;
- Expert en décarbonation et performance environnementale ;
- Coordinateur éco production audiovisuelle et cinéma.

Rappelons que figurent également sur cette liste 2026, les métiers de Clerc assistant et de Clerc gestionnaire, nés de la création de la nouvelle profession des Commissaires de justice. Et que les certifications professionnelles en lien avec les métiers figurant sur cette liste bénéficient d'une procédure dérogatoire d'enregistrement au RNCP.

### Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle : France compétences publie l'édition 2025

Dans l'édition 2025 de son « **Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle** » (RUF), France compétences présente, sous forme de fiches illustrées de nombreux graphiques :

- les moyens mobilisés en 2024, au titre des différents fonds dédiés à la mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement, ainsi que le volume des bénéficiaires concernés ;
- les caractéristiques des formations délivrées et des publics qui en ont bénéficié ;
- des éléments d'appréciation relatifs à la qualité, aux effets et, plus largement, à la valeur ajoutée de ces actions.

Cette présentation est complétée par trois focus thématiques. Deux sont consacrés à l'apprentissage : qui sont les recruteurs d'apprentis ? Et quelles sont les différentes modalités de formation mises en œuvre par les organismes de formation par apprentissage (présentiel, distanciel, hybride). Le troisième analyse les évolutions des pratiques d'achat de formations à destination des personnes en recherche d'emploi.

Un document à consulter pour analyser les tendances du marché de la formation et les impacts des mesures de régulation mises en place au cours des dernières années sur les départs en formation.



## LA QUESTION DU MOIS

**Un étudiant peut-il effectuer des stages successifs au sein de la même entreprise ?**

Oui, sous réserve que la durée totale des stages ou des périodes de formation en milieu professionnel effectués au sein de la même entreprise n'excède pas 6 mois par année d'enseignement (**article L. 124-5**

**du Code de l'éducation**). En outre, si les stages ont lieu sur le même poste, au titre de conventions de stage différentes, un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent doit être respecté entre deux stages successifs (sauf si le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire) (**article L. 124-11 du Code de l'éducation**). Ainsi, sur une période de 12 mois correspondant à

une année d'enseignement, un étudiant ne peut pas effectuer plusieurs stages d'une durée totale de 10 mois au sein d'un même organisme d'accueil, sous peine de requalification de la convention de stage en contrat de travail. **Cour de cassation, chambre sociale, 7 janv. 2026, pourvoi n°24-12.244**



POUR DÉCOUVRIR D'AUTRES RÉPONSES AUX QUESTIONS FRÉQUENTES SUR LA FORMATION ET L'ALTERNANCE, CONSULTEZ **QUESTION FORMATION**

POUR RESTER INFORMÉ, INSCRIVEZ-VOUS À NOTRE NEWSLETTER !



POUR EN SAVOIR PLUS

sur l'actualité Opco EP : [opcoep.fr](https://opcoep.fr)

