



Simulateur alternance

Estimez simplement le coût d'un contrat d'apprentissage !

NOUVEAU ! LE SIMULATEUR ALTERNANCE DE L'OPCO EP POUR ESTIMER LE COÛT D'UN RECRUTEMENT EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Recruter un apprenti, combien ça coûte ? Qui prend en charge le coût de la formation ? Quel salaire l'entreprise doit-elle lui verser ? Quel est le montant des aides ? Opco EP met en ligne une solution numérique pour calculer les coûts financiers d'un recrutement en contrat en apprentissage : **le simulateur alternance**.

Dossier

RÉFORME DE LA VAE : UN ACCÈS ÉLARGI ET FACILITÉ À LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

La loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi réforme en profondeur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE). « Toute personne » peut désormais s'engager dans cette démarche et bénéficier d'un accompagnement renforcé, pour obtenir une certification professionnelle ou seulement un ou plusieurs blocs de compétences. Sont aussi prévus : une augmentation de la durée du congé VAE, un élargissement du financement de la VAE et une expérimentation permettant d'inclure des actions de VAE dans un contrat de professionnalisation. Quelles sont les évolutions prévues par cette loi ? Comment les prestataires d'actions concourant au développement des compétences peuvent-ils s'en saisir ?

Mise en place il y a plus de 20 ans déjà, la validation des acquis de l'expérience (VAE) n'a pas eu le succès escompté. Les professionnels du développement des compétences, comme les individus, ne se sont pas emparés de ce dispositif pourtant destiné à faciliter l'accès à la certification professionnelle. « Trop long », « trop complexe », « trop administratif » : le processus de VAE a fait l'objet de nombreuses critiques. Au cours des dernières années, des expérimentations ont pourtant été mises en place pour simplifier cette démarche : **l'expérimentation REVA**, soutenue par le Ministère du Travail, permet ainsi d'obtenir, dans un cadre simplifié et avec une prise en charge personnalisée, des certifications professionnelles pour exercer différents métiers dans les services à la personne, l'aide à domicile ou la petite enfance.

UN « BIG BANG » DE LA VAE ?

La loi dite « Marché du travail » vise à simplifier et élargir l'accès à la VAE afin de tripler, d'ici la fin du quinquennat, le nombre de bénéficiaires qui est d'environ 30 000 par an aujourd'hui. Pour cela, la loi ouvre le dispositif à « toute personne », engagée ou non dans la vie active et supprime la durée minimale d'expérience requise pour engager une VAE. À noter que cette durée avait déjà été ramenée de 3 ans à 1 an par la loi « Travail » du 8 août 2016. Toute expérience, même de courte durée, peut désormais être valorisée pour acquérir tout ou partie d'une certification professionnelle. Et toute activité, professionnelle ou extra-professionnelle (bénévole, exercée dans un cadre familial...), en rapport direct

avec la certification visée peut dorénavant être prise en compte, de même que les stages en entreprise réalisés dans le cadre de la formation initiale ou continue et les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) effectuées pendant une période de chômage.

DES « PARCOURS DE VAE » RENFORCÉS, ACCOMPAGNÉS ET FINANCÉS

Un service public de la VAE sera créé pour renforcer l'orientation et l'accompagnement des personnes qui s'engagent dans cette démarche. Les candidats pourront se faire accompagner en amont de leur demande de recevabilité (pour le dépôt du formulaire **Cerfa 12818*02**).

Le parcours de VAE peut comprendre des actions d'accompagnement comme actuellement, mais aussi des actions de formation ou des PMSMP permettant au candidat d'acquérir des compétences ou de valoriser des expériences dans le cadre de sa démarche de validation. Il n'est plus obligatoire de viser l'intégralité d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) : une VAE peut ainsi être engagée pour obtenir seulement un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification professionnelle. La loi « Avenir professionnel » avait d'ailleurs permis d'expérimenter la « VAE par bloc » entre 2019 et 2021¹.

Le congé VAE, autorisation d'absence pouvant être accordée aux salariés qui souhaitent s'engager dans cette démarche, est par ailleurs doublé : il passe de 24 à 48 heures. Une durée majorée pourra toujours être fixée par convention ou accord collectif mais cette majoration pourra désormais concerner tous les salariés (et pas seulement ceux faiblement qualifiés ou dont l'emploi est menacé).

Les associations **Transitions Pro** pourront prendre en charge les frais liés à la VAE dans des conditions qui seront précisées par décret. Rappelons qu'un dispositif temporaire de financement de la VAE par les AT Pro et les opérateurs de compétences (OPCO) avait déjà été mis en place en 2020², permettant ainsi aux salariés de percevoir un financement

forfaitaire (dans la limite de 3 000 €) sans avoir à mobiliser leur compte personnel de formation (CPF).

DE LA VAE INTÉGRÉE AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La loi prévoit la possibilité d'associer, à titre expérimental, VAE et alternance.

Certains contrats de professionnalisation pourront ainsi comporter des actions de VAE pour valider des compétences acquises en amont ou en cours de contrat, en vue d'obtenir des qualifications ou des blocs de compétences de la certification visée. L'expérimentation sera lancée au cours du 1^{er} trimestre 2023 pour une durée de 3 ans et devrait être ciblée sur des secteurs rencontrant des difficultés de recrutement. Un décret en précisera les contours et les modalités de mise en œuvre.

SE SAISIR DES OPPORTUNITÉS OUVERTES PAR CETTE RÉFORME

Si vous dispensez des formations certifiantes, cette réforme est l'occasion d'élargir votre offre de services. Vous pouvez en effet envisager

de proposer des accompagnements à la VAE dans les secteurs d'activité sur lesquels vous formez. Pour bénéficier de financements publics ou mutualisés, vous devrez toutefois détenir la certification Qualiopi pour cette catégorie d'actions. Rapprochez-vous des organismes certificateurs (branches professionnelles, Ministères...) afin d'examiner cette possibilité. Dans le cadre du développement des certificats de qualification professionnelle (CQP)³, les branches professionnelles diffusent régulièrement des cahiers des charges pour habilitier des organismes de formation et d'accompagnement à la VAE.

Vous pouvez aussi mettre en place des partenariats avec des organismes qui proposent des accompagnements VAE sur les certifications visées par vos formations. Et si vous formez, en contrat de professionnalisation, à des métiers qui rencontrent des difficultés de recrutement, n'hésitez pas à informer vos clients de l'expérimentation ouverte par la loi : la possibilité d'associer VAE et formation pendant ce contrat doit permettre de qualifier plus rapidement des salariés sur ces métiers en tension.

Plusieurs décrets doivent encore préciser les modalités de mise en œuvre de cette réforme : consultez régulièrement nos actualités et nos prochaines Lettres d'information aux prestataires de formation !

APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER : DE NOUVELLES OPPORTUNITÉS POUR LES APPRENTIS ET LES CFA

La loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (dite « Loi 3DS ») a ouvert la possibilité, pour les apprentis qui le souhaitent, d'effectuer une partie de leur formation, pratique ou théorique, dans un pays frontalier de la France ou dans l'environnement géographique des collectivités d'outre-mer. Dans les départements et collectivités d'outre-mer, les nouvelles dispositions devraient par exemple permettre d'ouvrir l'apprentissage transfrontalier aux États ou territoires de la zone Caraïbe, à ceux disposant d'une façade atlantique (Canada, États-Unis) ou d'une façade sur l'océan Indien (Île Maurice, Afrique du Sud).

1 Cf. Arrêté du 21 novembre 2019 fixant le cahier des charges de cette expérimentation.

2 Ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020, art. 2 modifié.

3 Voir, dans la Lettre aux prestataires de Décembre 2022, le dossier consacré à ces certifications « métier ».



APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER : DE NOUVELLES OPPORTUNITÉS POUR LES APPRENTIS ET LES CFA

Les conditions de mise en œuvre et de financement de l'apprentissage transfrontalier ont été précisées par une **ordonnance du 22 décembre 2022**. Un **nouveau chapitre** du Code du travail détermine les conditions de développement de ce régime spécifique qui nécessite, pour être pleinement opérationnel, la conclusion de conventions bilatérales avec les pays frontaliers. Ces conventions devront notamment préciser :

- le régime juridique applicable au contrat de travail (conditions de travail et de rémunération des apprentis, santé et sécurité au travail, protection sociale...) lorsque la partie pratique de l'apprentissage est réalisée dans le pays frontalier ;
- les dispositions relatives à l'organisme de formation et à la certification professionnelle visée par le contrat, ainsi que les modalités applicables au déroulement de la formation et à la délivrance de la certification professionnelle, lorsque la partie théorique de la formation par apprentissage est réalisée dans le pays frontalier ;
- les modalités de financement de l'apprentissage transfrontalier, notamment les contributions des parties et leurs relations sur le plan financier.

Lors du **conseil des ministres franco-allemand du 22 janvier 2023**, les ministres français et allemand du Travail ont annoncé qu'une première convention devrait être signée prochainement avec l'Allemagne.

Le **rapport de présentation de l'ordonnance** indique que la gestion des contrats d'apprentissage transfrontaliers devrait être confiée à un opérateur de compétences (OPCO) désigné par arrêté ministériel (à paraître).

Brèves

Alternance : une nouvelle aide de 6 000 € pour les embauches, en 2023, d'apprentis ou de jeunes de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation

Un **décret du 29 décembre 2022** précise les modalités d'attribution de la nouvelle

aide de 6 000 € qui peut être versée aux entreprises recrutant, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023, un apprenti ou un jeune de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation.

À noter : le Président de la République a annoncé, le **6 janvier**, que cette aide devrait être maintenue jusqu'à la fin du quinquennat.

→ Pour plus d'informations sur les aides au recrutement d'alternants, consultez le **site de l'Opcv EP**.

TAXE D'APPRENTISSAGE : ORGANISMES HABILITÉS À PERCEVOIR LE SOLDE DE LA TAXE

Un **arrêté du 29 décembre 2022** fixe la liste nationale des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage au titre des années 2023, 2024 et 2025. La collecte du solde au titre de 2022 interviendra les 5 ou 15 mai 2023 (déclaration auprès de l'**Urssaf** ou de la **MSA** sur la DSN d'avril 2023). L'affectation et la répartition des fonds collectés se fera désormais par l'intermédiaire d'une plateforme dédiée, intitulée **SOLTÉA**.



Brèves

CPF : interdiction de tout démarchage et renforcement des sanctions

Une **loi du 19 décembre 2022** vise à lutter contre la fraude au compte personnel de formation et à interdire le démarchage de ses titulaires. Elle interdit toute prospection commerciale des titulaires d'un CPF, par voie téléphonique, par message provenant d'un service de communications interpersonnelles, par courrier électronique ou sur un service de réseaux sociaux en ligne. Tout manquement est passible d'une amende administrative pouvant aller jusqu'à 75 000 € pour une personne physique et 375 000 € pour une personne morale.

Une **actualité** publiée sur le site d'information dédié aux organismes de formation précise que cette loi va bien au-delà du démarchage : elle concerne aussi les contrats de sous-traitance des organismes de formation présents sur MonCompteFormation, le renforcement du pouvoir de contrôle de la Caisse des Dépôts et la facilitation du recouvrement

par celle-ci des sommes indûment versées.

Ainsi, lorsque les prestataires référencés sur la plateforme font appel à la sous-traitance, ils seront responsables du respect par leurs sous-traitants des différentes obligations prévues par les conditions générales d'utilisation (CGU) du site et par la réglementation, notamment l'obligation de certification « Qualiopi ». Si le sous-traitant ne remplit plus une ou plusieurs des conditions exigées, la Caisse des dépôts et consignations pourra procéder au déréférencement du prestataire donneur d'ordre. Un décret (à paraître) précisera les modalités de mise en œuvre de ces nouvelles obligations.

Certifications professionnelles : liste 2023 des métiers émergents ou en particulière évolution

Dans une **décision du 16 décembre 2022**, France compétences a validé la liste 2023 des métiers considérés comme particulièrement en évolution ou en

émergence établie par la Commission de la certification professionnelle : 7 nouveaux métiers ont été inscrits sur cette liste, auxquels s'ajoutent 16 métiers qui figuraient déjà sur la liste 2022. Un **Guide** mis en ligne le 13 janvier détaille, sous forme de fiches synthétiques, les 23 métiers ainsi impactés par une évolution significative et récente de leurs activités professionnelles et des compétences associées.

Qualité de la formation : 8 instances de labellisation sont habilitées à délivrer la marque « Qualiopi »

Le Conseil d'administration de France compétences a validé, le 14 décembre dernier, la **liste des instances de labellisation** autorisées à délivrer la marque « Qualiopi » pour la période 2023-2025 : aux 7 instances déjà reconnues depuis 2019 s'ajoute, depuis le 1^{er} janvier 2023, le Ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire avec son label « QualiFormAgri ».

À suivre...

CPF : le titulaire du compte devra bientôt acquitter un « reste à charge »

La **loi de finances pour 2023** pose le principe d'une participation financière du titulaire du CPF au financement de sa formation (**cf. article L.6323-4 modifié du Code du travail**). Un **nouvel article L.6323-7 du Code du travail** précise ainsi que cette participation « peut être proportionnelle au coût de la formation, dans la limite d'un plafond, ou fixée à une somme forfaitaire ». Cette participation ne sera toutefois pas exigée des demandeurs d'emploi, ni des salariés lorsque la formation fait l'objet d'un abondement de l'employeur. Un décret en Conseil d'État précisera les modalités de mise en œuvre de ce « reste à charge », notamment les conditions dans lesquelles la participation pourra être financée par un tiers.

TOUS HANSCENE
L'INCROYABLE POUVOIR DE CHANGER DE REGARD SUR LE HANDICAP
CONCERNÉS MOBILISÉS

En savoir plus sur **TOUSHANSCENE.FR**

En partenariat avec **PCO EP**
Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité

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

