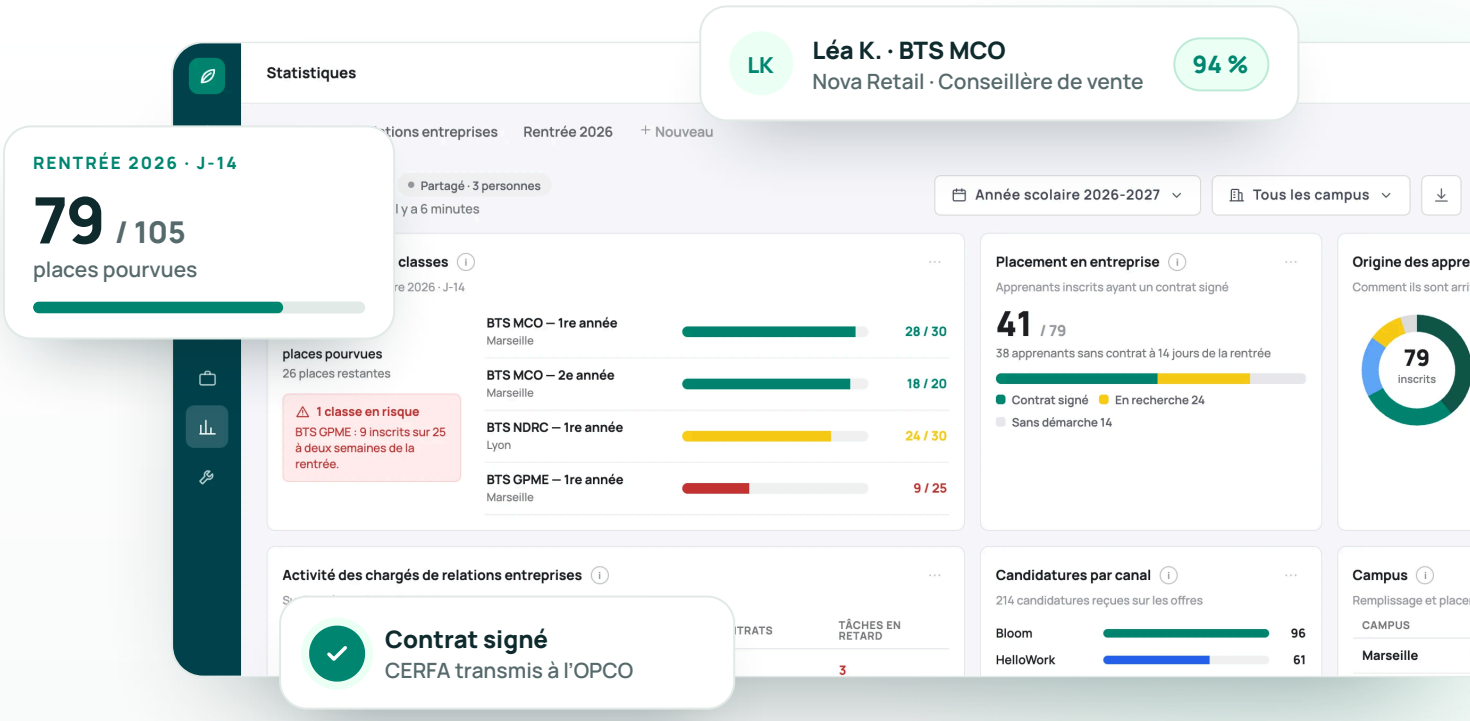
Bloom

LIVRE BLANC · ÉDITION 2026

POUR LES DIRECTIONS DE CFA ET D'ÉCOLES EN ALTERNANCE

Chaque contrat compte.

Le guide pour transformer plus de candidats en apprentis sous contrat, avec la même équipe.



01 **Capter**

02 **Gérer les admissions**

03 **Placer**

04 **Contractualiser et piloter**

Financement 2026 · Placement en entreprise · Qualiopi au 1er novembre 2026

SOMMAIRE

Au programme

	L'essentiel en cinq idées	3
	Introduction · Un CFA est financé au contrat signé	4
01	Mesurer : ce que coûte un candidat perdu	5
02	Capter : répondre avant les autres	7
03	Gérer les admissions : un parcours court	9
04	Placer : l'étape qui fait le chiffre	11
05	Contractualiser : du CERFA au contrat qui dure	14
06	Piloter : huit indicateurs pour une rentrée	16
	Le calendrier de la rentrée	18
	Auto-diagnostic : où en est votre CFA ?	19
	Ils l'ont fait	20
	Bloom, la chaîne complète	21
	Sources et références	22

À qui s'adresse ce guide

Aux directions de CFA, d'écoles et d'organismes qui forment en alternance. Aux responsables des admissions. Aux responsables et aux chargés de relations entreprises, qui transforment les admis en apprentis.

Comment le lire

Chaque chapitre suit une étape de la chaîne, de la candidature au contrat qui tient. Chacun se termine par trois actions à lancer dès cette semaine, sans outil ni budget.

Ce qu'il n'est pas

Un conseil juridique. Les références légales et les montants cités sont à jour au 28 septembre 2026. Vérifiez-les avant toute décision : les règles de l'apprentissage changent souvent.

LA CHAÎNE DE L'ALTERNANCE

Chapitre 01 · Mesurer la fuite, d'un bout à l'autre

01
Capter

Toutes vos candidatures arrivent-elles au même endroit ?

Chapitre 02 · p. 7

02
Gérer les admissions

L'admission prépare-t-elle déjà le placement ?

Chapitre 03 · p. 9

03
Placer

Chaque admis a-t-il un responsable et une action datée ?

Chapitre 04 · p. 11

04
Contractualiser et piloter

Vos contrats tiennent-ils au-delà de 45 jours ?

Chapitres 05 et 06 · p. 14

L'ESSENTIEL

Cinq idées à retenir.

1

Un CFA est financé au contrat.

L'OPCO de l'employeur prend en charge la formation contrat par contrat, selon un niveau fixé pour chaque certification et chaque branche. Un admis qui commence sans employeur n'est financé que s'il signe un contrat : l'OPCO prend alors en compte ses trois premiers mois au CFA, au plus.

2

En 2026, chaque contrat se gagne plus durement.

Participation de 750 € à la charge de l'employeur au-delà de bac+2, aides à l'embauche modulées selon le niveau et la taille de l'entreprise, niveaux de prise en charge recalculés au 1er septembre 2026 : l'entreprise hésite davantage, et le CFA doit la convaincre.

3

La fuite la plus chère se situe entre « admis » et « sous contrat ».

C'est souvent l'étape la moins outillée d'un CFA. C'est aussi celle où un point de placement gagné se compte en dizaines de milliers d'euros.

4

Aider à trouver un employeur est une mission légale.

Le Code du travail charge les CFA d'« appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur » (art. L6231-2). Les contrôles de 2026 et 2027 visent ces missions, et le référentiel Qualiopi du 1er novembre 2026 renforce le suivi des apprentis.

5

Huit indicateurs suffisent pour piloter une rentrée.

À deux conditions : qu'ils soient à jour chaque semaine, et définis de la même façon sur tous les campus.

9 125 €

prise en charge moyenne de la formation par contrat d'apprentissage, engagée par les OPCO en 2024

3 mois

au plus pour commencer sa formation en CFA sans employeur

45 jours

de formation en entreprise pendant lesquels le contrat peut être rompu librement

> **Un CFA ne vit pas de ses candidatures. Il vit de ses contrats signés, et de ceux qui tiennent.**

INTRODUCTION

Un CFA est financé au contrat signé.

Depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le financement de l'apprentissage suit le contrat. Chaque contrat ouvre droit à un niveau de prise en charge, le NPEC, fixé pour chaque certification et chaque branche professionnelle, et versé au CFA par l'opérateur de compétences (OPCO) de l'employeur.

Le principe est simple, ses conséquences sont directes. Les recettes d'un CFA ne dépendent ni du nombre de candidatures reçues, ni même du nombre d'admis. Elles dépendent du nombre de contrats signés, et de ceux qui vont à leur terme.

En 2024, les OPCO ont engagé 8,2 milliards d'euros pour la formation, sur 895 998 contrats, soit 9 125 € en moyenne par contrat. C'est l'ordre de grandeur de ce que représente, pour un CFA, un contrat signé de plus, ou un admis resté sans entreprise.

Ce qui a changé en 2025 et 2026

- **Moins de contrats.** 846 700 contrats d'apprentissage ont commencé en 2025, environ 5 % de moins qu'en 2024, selon les estimations de la Dares.
- **Une participation de l'employeur.** Depuis le 1er juillet 2025, l'employeur paie 750 € pour chaque contrat qui prépare un diplôme de niveau 6 ou plus. L'OPCO les retire de ce qu'il verse au CFA, que l'employeur ait payé ou non.
- **Des aides modulées.** Pour les contrats conclus depuis le 8 mars 2026, l'aide à l'embauche va de 5 000 € à 750 € selon le niveau préparé et la taille de l'entreprise.
- **Des NPEC recalculés.** Chaque branche peut moduler de 30 % au plus le montant de référence recommandé par France compétences. À défaut, les montants du décret n° 2026-832 s'appliquent aux contrats conclus depuis le 1er septembre 2026, en hausse ou en baisse selon la certification.

L'ÉQUATION DE LA RENTRÉE

Recettes ≈ **Admis** × **Taux de placement** × **NPEC** × **Taux de maintien**

Vous ne fixez pas le NPEC. Vous agissez sur les trois autres termes :

- **le nombre d'admis** : capter les candidats et gérer les admissions ;
- **le taux de placement** : placer ;
- **le taux de maintien** : contractualiser et piloter.

Ce guide les prend dans cet ordre.

Pour un employeur, un apprenti coûte plus cher qu'il y a deux ans. Pour le CFA, chaque contrat demande plus d'arguments, plus de relances et plus de temps. Recevoir davantage de candidatures ne compense pas : un admis de plus sans entreprise, c'est une place occupée sans financement.

8 176 M€
engagés par les OPCO en 2024 pour la formation des apprentis

÷

895 998
contrats d'apprentissage pris en charge

=

9 125 €
d'engagement moyen par contrat

Source : France compétences, rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle 2025 (données 2024). La moyenne nationale masque de gros écarts entre diplômes et entre branches.

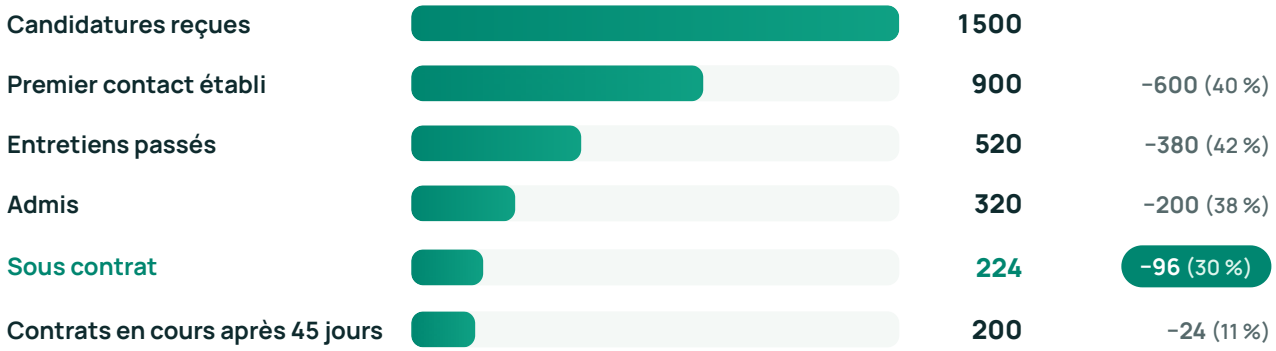
CHAPITRE 01 · MESURER

Ce que coûte un candidat perdu.

01

Avant de chercher plus de candidats, mesurez ceux que vous perdez. Entre la première candidature et le contrat qui tient, chaque passage laisse partir des candidats. Certaines pertes sont normales. D'autres coûtent une classe.

EXEMPLE CHIFFRÉ Un CFA fictif de 12 classes, rentrée de septembre



Le calcul

Dans cet exemple, 96 admis n'ont pas trouvé d'entreprise. À la moyenne nationale de 9 125 € par contrat, cela représente environ **876 000 € de prise en charge qui n'ont pas été déclenchés**, pour des candidats que l'école avait déjà convaincus.

Et 24 contrats se sont arrêtés pendant les 45 premiers jours : autant d'entreprises à rassurer et d'apprentis à replacer.

1 point de placement en plus	3,2 contrats ≈ 29 000 €
5 points de placement en plus	16 contrats ≈ 146 000 €

Ordre de grandeur à la moyenne nationale. Refaites le calcul avec le NPEC réel de vos formations : notre simulateur NPEC 2026 le donne par certification.

✧ **Un admis sans entreprise est un candidat que vous avez déjà convaincu. La fuite la plus coûteuse est aussi la plus proche du but.**

Où fuit votre entonnoir ?

Cinq passages concentrent l'essentiel des pertes. Pour chacun, un chiffre à suivre, une fuite classique et un levier. Le chapitre indiqué détaille la méthode.

PASSAGE	CE QUE VOUS MESUREZ	LA FUITE CLASSIQUE	LE LEVIER	CHAP.
Candidature → premier contact	Délai de la première réponse	Le candidat attend, postule ailleurs, ne décroche plus.	Réponse le jour même, relances automatiques.	02
Premier contact → entretien	Taux de présence aux entretiens	Rendez-vous oubliés, créneaux trop lointains.	Rappel la veille par SMS, créneaux sous une semaine.	02
Entretien → admis	Délai entre l'entretien et la décision	La décision attend la commission du mois suivant.	Date de décision annoncée et tenue.	03
Admis → sous contrat	Admis sans entreprise à J-30, J-14 et J+30	Prospection tardive, profils envoyés en vrac.	Vivier partagé, signaux de recrutement, 2 ou 3 profils ciblés.	04
Contrat → contrat qui tient	Ruptures pendant les 45 premiers jours	Aucun point de suivi avant le premier incident.	Point à J+15, échange avec le maître d'apprentissage avant la fin des 45 jours.	05

Votre grille

ÉTAPE	RENTRÉE PASSÉE	OBJECTIF
Candidatures reçues		
Premier contact établi		
Entretiens passés		
Admis		
Sous contrat		
Contrats en cours après 45 jours		

TROIS ACTIONS DÈS CETTE SEMAINE

1. Sortez les chiffres des six étapes pour la dernière rentrée, même approximatifs.
2. Repérez le passage où la perte est la plus forte : c'est votre premier chantier.
3. Chiffrez cette perte en euros, avec le NPEC de vos formations.

VOTRE CALCUL

Admis sans entreprise à la fin des trois mois _____

×

Prise en charge moyenne d'un contrat dans vos formations _____ €

=

Prise en charge non déclenchée _____ €

CHAPITRE 02 · CAPTER

01 Capter — 02 Gérer les admissions — 03 Placer — 04 Contractualiser et piloter

02

Répondre avant les autres.

Un candidat à l'alternance postule rarement dans une seule école. Il cherche une formation et un employeur en même temps, souvent depuis son téléphone. L'école qui le rappelle la première prend une longueur d'avance.

Une seule entrée pour toutes les candidatures

Site de l'école, formulaires de salon, jobboards, réseaux sociaux, fichiers importés, candidatures spontanées : si chaque source arrive dans une boîte différente, une partie des candidats n'est jamais rappelée, et personne ne le voit.

Faites arriver toutes les candidatures au même endroit, chacune avec sa source. C'est la condition pour savoir quels canaux remplissent vraiment vos classes.

Une première réponse le jour même

La première réponse n'a pas besoin d'être un entretien. Un message personnalisé, un créneau proposé, la liste des pièces à préparer suffisent : le candidat sait que sa demande a été lue et ce qui va se passer.

Les candidats silencieux sont ensuite relancés automatiquement, par e-mail puis par SMS. Personne n'a à y penser.

L'offre d'emploi, votre meilleure annonce

En alternance, le candidat cherche d'abord un métier et un employeur. Les offres de vos entreprises partenaires, publiées sous le nom de l'école et diffusées sur plusieurs canaux, attirent des candidats déjà intéressés par le poste. Elles travaillent deux fois : elles remplissent la formation et elles préparent le placement.

Mesurer chaque canal au contrat signé

Un salon qui apporte 40 candidatures et 12 contrats vaut mieux qu'un jobboard qui en apporte 300 et 5 contrats. Le coût par candidature trompe : il récompense les canaux qui remplissent la boîte de réception, pas ceux qui remplissent les classes.

Une fois par an au moins, rapprochez chaque contrat signé de la source de sa candidature. Arrêtez les canaux qui ne produisent pas de contrats, renforcez les autres.

LE BON INDICATEUR

Coût d'acquisition d'un alternant placé = dépenses du canal ÷ contrats signés issus de ce canal

Comptez tout : achats de candidatures, salons, publicité, et le temps passé par l'équipe.

CE QU'ILS ONT FAIT

ACAMAN

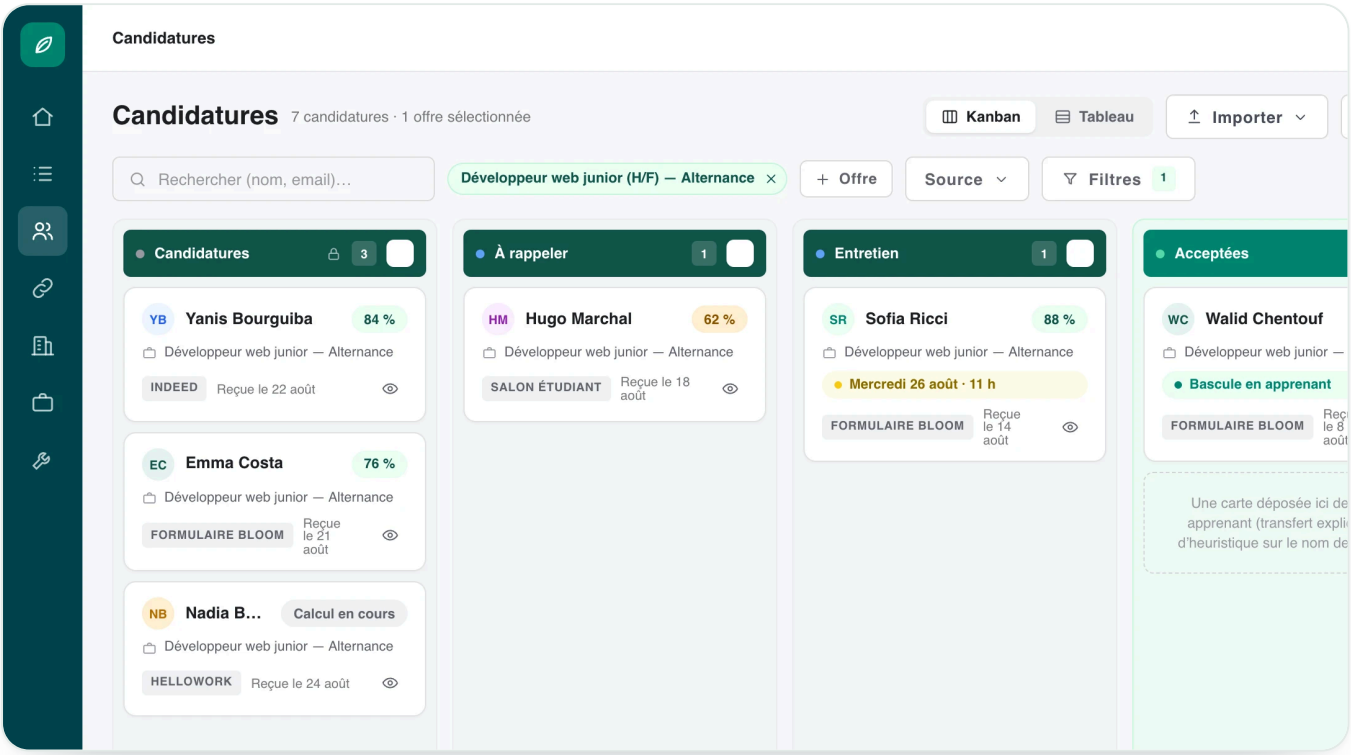
960

candidatures reçues grâce à Bloom pour ouvrir un campus à Cannes, face à des écoles déjà installées. Environ 10 des 15 premiers étudiants du campus ont été recrutés ainsi.

BRAVUS AKADEMY

639

candidatures reçues en 3 mois par Bravus Akadémy, et 21 nouveaux étudiants inscrits sur la même période.



Dans Bloom, chaque candidature arrive avec sa source (Indeed, salon, formulaire, HelloWork…), et le pipeline est partagé entre les services. Données fictives.

DANS BLOOM

Toutes vos candidatures au même endroit

- ✓ Site carrière en marque blanche, formulaires de salon, import de fichiers
- ✓ Catalogue et multidiffusion des offres
- ✓ Relances automatiques par e-mail et SMS
- ✓ Sourcing de candidatures sur nos supports, en option

TROIS ACTIONS DÈS CETTE SEMAINE

1. Listez toutes les portes d'entrée des candidatures, y compris celles que personne ne surveille.
2. Mesurez le délai de première réponse sur vos 20 dernières candidatures.
3. Pour chaque canal payant, comptez les contrats signés à la dernière rentrée.

CHAPITRE 03 · GÉRER LES ADMISSIONS

03

Un parcours court, qui prépare le placement.

L'admission n'est pas une fin. Un admis n'est financé que lorsqu'il signe un contrat. Chaque information recueillie à l'admission, chaque jour gagné sur la décision, servira ensuite à le placer.

Des statuts définis une fois pour toutes

Candidat, admissible, admis, inscrit : ces mots ne veulent pas dire la même chose d'un campus à l'autre, parfois d'une personne à l'autre. Écrivez la définition de chaque statut et l'événement qui fait passer au suivant : entretien passé, dossier complet, décision envoyée.

Sans cette règle, les tableaux de bord se contredisent, et la direction pilote à l'aveugle.

Une décision à date annoncée

Un candidat qui attend trois semaines une réponse continue de chercher ailleurs. Annoncez la date de décision dès l'entretien, et tenez-la. Les pièces manquantes se relancent automatiquement. C'est le dossier complet qui déclenche la décision, pas la commission du mois suivant.

Un seul dossier, de la candidature au contrat

L'admis ne doit pas être ressaisi par le service des relations entreprises. Le même dossier le suit : CV, entretien, notes, pièces, puis prospection et contrat. Chaque ressaisie fait perdre du temps, et une partie de l'information.

QUALIOPI

L'analyse du besoin (indicateur 4) et le positionnement à l'entrée (indicateur 8) ne changent pas dans le référentiel applicable au 1er novembre 2026. Un parcours d'admission tracé, avec ses dates, ses entretiens et ses décisions, vous fournit les éléments de preuve au fil de l'eau.

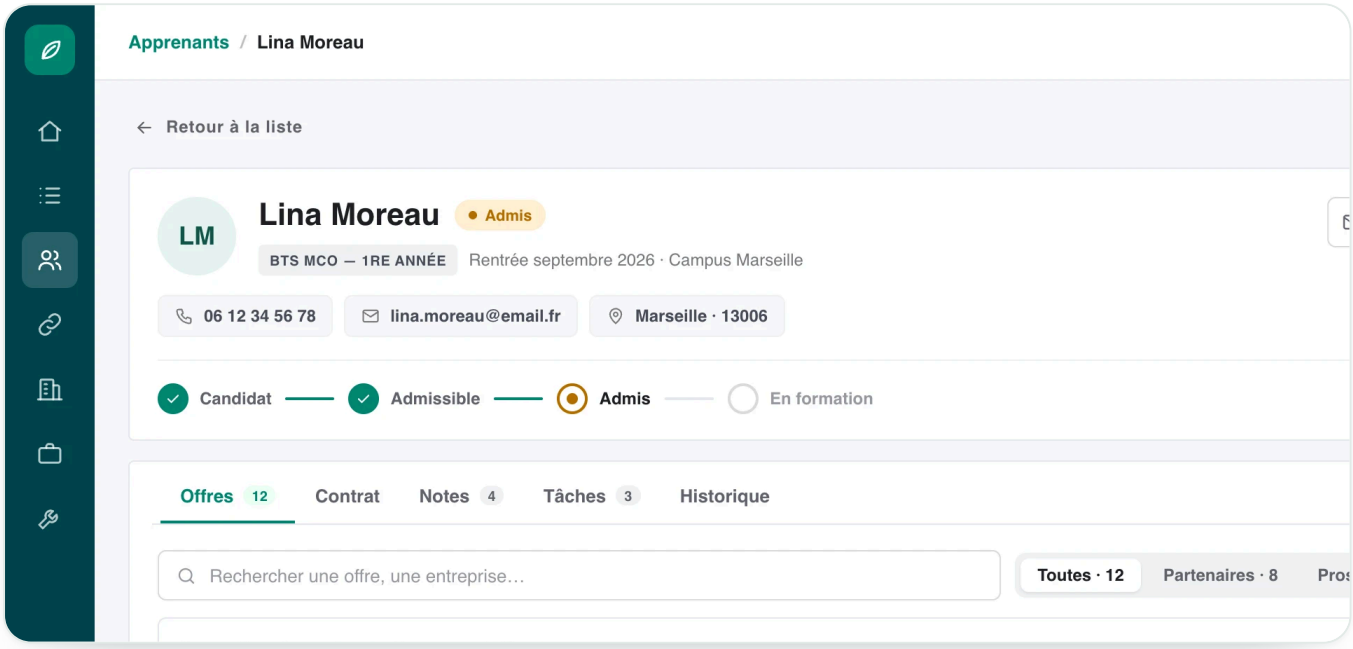
EXEMPLE DE RÈGLES DE PASSAGE À adapter, puis à écrire une fois pour tous les campus

Candidat	Admissible	Admis	Sous contrat	En formation
La candidature est reçue, avec sa source.	L'entretien est passé, les prérequis sont vérifiés.	Le dossier est complet, la décision est envoyée.	L'employeur et l'apprenti ont signé le contrat.	Le contrat est transmis à l'OPCO, la formation a commencé.

Ce qu'il faut recueillir à l'admission pour placer ensuite

Ces huit informations font gagner des semaines au chargé de relations entreprises. Ajoutez-les à votre grille d'entretien : elles se recueillent en dix minutes.

- ✓ Le métier visé, et un deuxième choix
- ✓ La zone de recherche et la mobilité réelle : permis, véhicule, transports
- ✓ Le rythme d'alternance de la formation
- ✓ La date à laquelle le candidat est disponible
- ✓ Un CV à jour, relu, au format de l'école
- ✓ Les expériences et les compétences utiles au poste
- ✓ Les entreprises que le candidat a déjà contactées
- ✓ Les besoins d'aménagement, si le candidat choisit d'en parler



La fiche d'un admis dans Bloom : son parcours (candidat, admissible, admis), et les offres qui lui correspondent, avec leur score. Données fictives.

DANS BLOOM

Des admissions sans ressaisie

- ✓ Tri et scoring des profils
- ✓ Relances automatiques par e-mail et SMS
- ✓ Pipeline d'admission partagé entre les services
- ✓ Dépôt des documents d'inscription depuis l'espace étudiant

TROIS ACTIONS DÈS CETTE SEMAINE

1. Écrivez la définition de vos statuts d'admission, sur une page, pour tous les campus.
2. Mesurez le délai entre l'entretien et l'envoi de la décision.
3. Ajoutez à votre grille d'entretien les questions dont les relations entreprises ont besoin.

CHAPITRE 04 · PLACER

01 Capter — 02 Gérer les admissions — 03 Placer — 04 Contractualiser et piloter

04

L'étape qui fait le chiffre.

Entre « admis » et « sous contrat », beaucoup de CFA n'ont ni méthode écrite ni outil dédié : des chargés de relations entreprises, un tableur et une boîte mail. C'est pourtant là que se décide le financement de la rentrée.

CE QUE DISENT LES TEXTES

Art. L6231-2	Parmi ses missions, le CFA doit « appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ».
Art. L6222-12-1 et R6332-25	Un jeune de 16 à 29 ans peut commencer sa formation sans employeur, **trois mois au plus**. L'OPCO ne finance cette période qu'une fois le contrat signé, et dans cette limite.
Circulaire du 17/02/2026	Pour 2026 et 2027, le CPF et l'apprentissage représentent au moins 75 % des contrôles de la formation professionnelle. Chez les CFA, les contrôles portent notamment sur les missions de l'article L6231-2.
Qualiopi, ind. 28	Le CFA « mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise ».

Le compte à rebours de la rentrée

Pour une rentrée de septembre, la fenêtre de placement ne se ferme pas le jour de la rentrée : elle court jusqu'à la fin des trois mois sans employeur. Mais chaque semaine perdue réduit le choix d'entreprises, et le temps que l'apprenti passera en entreprise.

J-90
Prospection ciblée par classe

J-30
Revue hebdomadaire des admis sans entreprise

J-14
Dernières présentations avant la rentrée

Rentrée
Démarrage possible sans employeur

J+15
Premier point avec chaque nouvel apprenti

J+90
Fin des trois mois sans employeur : au-delà, plus de financement possible

Organiser l'équipe des relations entreprises

- **Un portefeuille par chargé** : des admis et des entreprises nommés.
- **Une revue chaque semaine** de la liste des admis sans entreprise, triée par classe et par date de rentrée.
- **Une prochaine action datée** pour chaque admis sans entreprise. Aucun admis sans responsable.
- **Des admis acteurs** : ils voient les offres qui leur correspondent et signalent leurs propres démarches.

La méthode en cinq gestes

1 **Constituez un vivier partagé**

Les entreprises de l'école ne doivent pas vivre dans le carnet d'adresses d'un chargé de relations entreprises. Un vivier unique, classé par statut (prospect, contactée, partenaire, inactive), survit aux départs et aux changements de campus.

2 **Suivez les signaux de recrutement**

Une entreprise qui publie une offre sur votre métier, près de votre campus, recrute maintenant. C'est votre prospect le plus chaud, bien avant un fichier acheté.

3 **Trouvez la bonne personne**

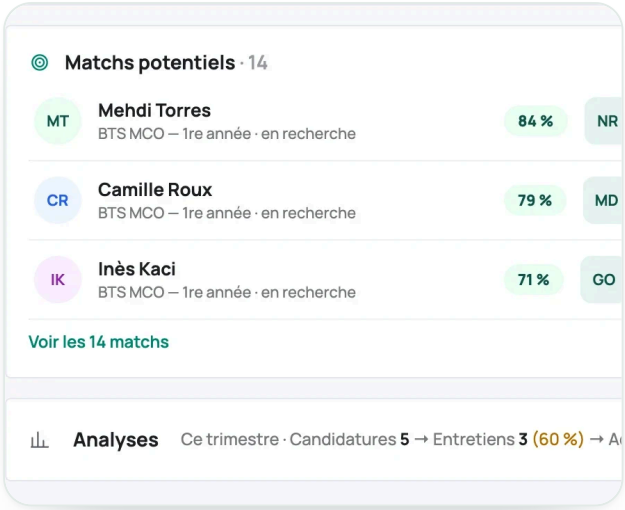
Le responsable qui recrute, pas l'adresse générique. Notez son nom dans la fiche de l'entreprise, avec la date du dernier échange.

4 **Présentez deux ou trois profils choisis**

Une entreprise qui reçoit vingt CV n'en lit aucun. Rapprochez vos admis de l'offre selon le domaine, les compétences, la localisation et le rythme, puis présentez les meilleurs, avec deux lignes sur chacun.

5 **Relancez à date, et tracez tout**

Chaque présentation appelle une relance datée. Chaque échange est consigné : il sert au suivi, au collègue qui reprendra le dossier, et à l'audit.



Les matchs potentiels d'une offre, classés par score de compatibilité. Données fictives.

L'ARGUMENTAIRE EMPLOYEUR, VERSION 2026

Aide à l'embauche, première année : contrats conclus depuis le 8 mars 2026 et commencés avant le 1er janvier 2027

NIVEAU PRÉPARÉ	MOINS DE 250 SALARIÉS	250 SALARIÉS ET PLUS
Jusqu'au niveau 4	**5 000 €**	**2 000 €**
Niveau 5 (bac+2)	**4 500 €**	**1 500 €**
Niveaux 6 et 7	**2 000 €**	**750 €**

- Apprenti en situation de handicap : 6 000 €. Au-delà de 250 salariés, l'aide suppose un engagement sur la part d'alternants.
- Niveau 6 et plus : 750 € de participation, que le CFA facture à l'employeur à l'issue des 45 premiers jours.
- Arrivez avec le calcul fait pour son cas. Un chiffre juste vaut mieux qu'une promesse.

Faire travailler les offres dans les deux sens

Diffusez les offres de vos entreprises partenaires sur les plateformes publiques, comme La Bonne Alternance et France Travail, et sur les jobboards : l'entreprise y gagne des candidats, et l'école des admissions.

Dans l'autre sens, chaque nouvelle offre repérée est proposée aux admis qui lui correspondent. Un admis qui reçoit des offres ciblées cherche avec vous, pas seul.

Fidéliser les entreprises qui recrutent

Une entreprise satisfaite de son apprenti revient à la rentrée suivante, si on la rappelle à temps. Faites le point avec elle avant l'été, et proposez-lui des profils avant qu'elle ne publie son offre. Le meilleur prospect de l'année prochaine est le partenaire de cette année.

CE QU'ILS ONT FAIT

simplon

Simplon avait beaucoup de bons candidats, mais pas assez d'entreprises pour les accueillir. Bloom agit des deux côtés : le sourcing des candidats et la veille sur les offres des entreprises.

« Bloom est un outil simple, réactif et complet, qui nous permet d'agir à la fois sur le recrutement de candidats et la prospection d'entreprises. »

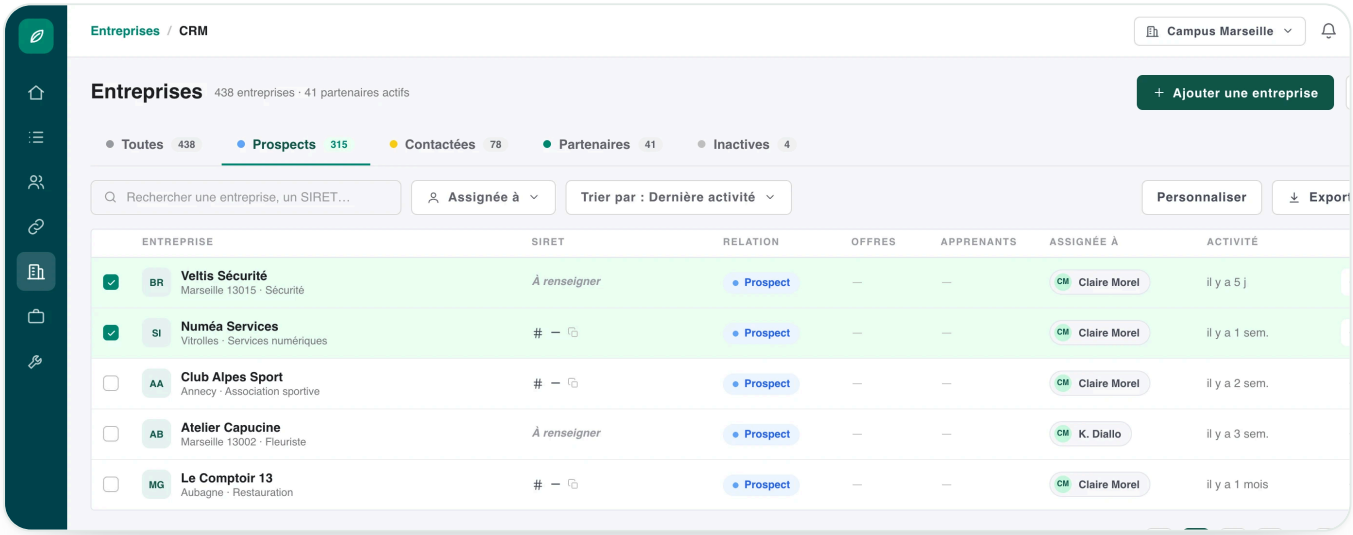
Alexandre Lambin · Responsable développement régional, Simplon

+15 %

de contrats d'alternance, en quelques mois

18

contrats signés grâce à Bloom, sur 120 à la dernière rentrée



Le vivier d'entreprises d'un campus, classé par statut et par chargé de relations entreprises. Données fictives.

DANS BLOOM

Placer vos admis en entreprise

- ✓ Détection continue des entreprises qui recrutent
- ✓ Identification du bon contact
- ✓ Matching entre CV et offres, avec un score de compatibilité
- ✓ Espace étudiant, inclus dans l'abonnement

TROIS ACTIONS DÈS CETTE SEMAINE

1. Sortez la liste des admis sans entreprise, avec un responsable et une prochaine action pour chacun.
2. Listez les entreprises qui ont publié une offre sur vos métiers ce mois-ci, autour de chaque campus.
3. Rappelez les partenaires de l'an dernier avant qu'ils ne publient leur offre.

CHAPITRE 05 · CONTRACTUALISER

01 Capter — 02 Gérer les admissions — 03 Placer — 04 Contractualiser et piloter

05

Du CERFA au contrat qui dure.

Un accord de principe n'est pas un contrat, et un contrat signé n'est pas encore financé. Entre les deux : des délais légaux, des pièces, des signatures. Puis quarante-cinq jours pendant lesquels tout peut encore s'arrêter.

Les délais à ne pas rater

5 jours ouvrables

après le début du contrat, l'employeur transmet le contrat et la convention de formation à son OPCO.

Art. D6224-1

20 jours

pour que l'OPCO statue sur la prise en charge, une fois le dossier complet. Son silence vaut refus.

Art. R6224-3

45 jours

de formation en entreprise, consécutifs ou non, pendant lesquels chaque partie peut rompre librement.

Art. L6222-18

6 mois

de formation au CFA après une rupture, le temps de trouver un nouvel employeur.

Art. L6222-18-2

Beaucoup de CFA préparent le contrat et le font signer pour le compte de l'employeur. Chaque dossier incomplet retarde le financement : suivez l'état de chaque dossier, et repérez ceux qui n'avancent plus depuis dix jours.

Les quarante-cinq jours qui décident

Organisez un point avec l'apprenti dans ses deux premières semaines en entreprise, et un échange avec le maître d'apprentissage avant la fin de la période. Beaucoup de ruptures précoces s'annoncent : un retard répété, un malentendu sur les horaires, un tuteur absent.

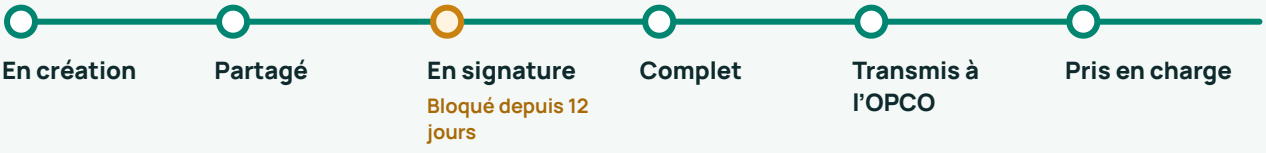
LES RUPTURES, EN CHIFFRES

31,5 %

des contrats commencés en 2021 ont été rompus avant leur terme. Les ruptures ont surtout lieu dans les trois premiers mois : 22 % des contrats de 2023 sont rompus dans les neuf premiers mois, de 30 % en CAP à 12 % en bac+5.

Dares, chiffres repris par France compétences (rapport sur l'usage des fonds 2025).

LE SUIVI D'UN DOSSIER DE CONTRAT — Une alerte dès qu'un dossier reste plus de dix jours à la même étape



Après une rupture, le temps compte

Le CFA permet à l'apprenti de suivre sa formation pendant six mois et l'aide à trouver un nouvel employeur. L'OPCO continue de financer au prorata pendant cette période, jusqu'au nouveau contrat. Traitez l'apprenti aussitôt comme un admis sans entreprise.

Vos résultats sont publics

Chaque année sont rendus publics, pour chaque CFA, le taux d'obtention des diplômes, le taux de poursuite d'études, le taux d'interruption en cours de formation, le taux d'insertion professionnelle, la valeur ajoutée de l'établissement et **le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus** (art. L6111-8).

Depuis le 1er novembre 2026, le référentiel Qualiopi demande aussi de préciser les modalités de calcul des indicateurs de résultats que vous diffusez (indicateur 2). Un taux de rupture maîtrisé devient un argument auprès des candidats et des entreprises.

QUALIOPI · LE RÉFÉRENTIEL 2026

Le décret n° 2026-728 du 1er août 2026 fixe un nouveau référentiel national qualité, en vigueur le 1er novembre 2026. Il compte 33 indicateurs au lieu de 32 : 13 sont réécrits, dont 11 sur le fond, et le 33e est nouveau.

Ind. 14	Une procédure de traitement **sans délai** des situations de rupture liées à des difficultés, des violences ou des discriminations, au centre comme en entreprise.
Ind. 15	Une information renforcée des apprentis : droits et devoirs, santé et sécurité, dispositifs de signalement, coordonnées du médiateur de l'apprentissage.
Ind. 33	Nouveau : les apprentis évaluent les contenus et les enseignements, à part de l'enquête de satisfaction. Les résultats nourrissent une démarche d'amélioration dont le CFA mesure l'efficacité.
Ind. 13 et 28	Inchangés : coordination entre le centre et l'entreprise, et mobilisation du réseau de partenaires pour favoriser l'accueil en entreprise.

Cinq indicateurs ne concernent que l'apprentissage : 14, 15, 20, 29 et 33. Ce qui a été fait sans trace n'existe pas pour un auditeur : visites, échanges avec les maîtres d'apprentissage et alertes doivent être datés, attribués et retrouvables.

DANS BLOOM

Contractualiser et suivre

- Édition du CERFA dans Bloom
- Suivi de l'intégration de chaque apprenti en entreprise
- Historique des échanges avec les étudiants, les entreprises et les partenaires
- Données hébergées en Europe

TROIS ACTIONS DÈS CETTE SEMAINE

1. Listez les dossiers de contrat qui n'ont pas avancé depuis dix jours.
2. Planifiez un point à J+15 pour chaque nouvel apprenti.
3. Vérifiez que chaque visite en entreprise de l'an passé est datée et retrouvable.

CHAPITRE 06 · PILOTER

01 Capter — 02 Gérer les admissions — 03 Placer — 04 Contractualiser et piloter

06

Huit indicateurs pour une rentrée.

Un tableau de bord utile tient sur un écran, se lit en deux minutes et dit quoi faire cette semaine. Au-delà de huit indicateurs, plus personne ne les regarde.

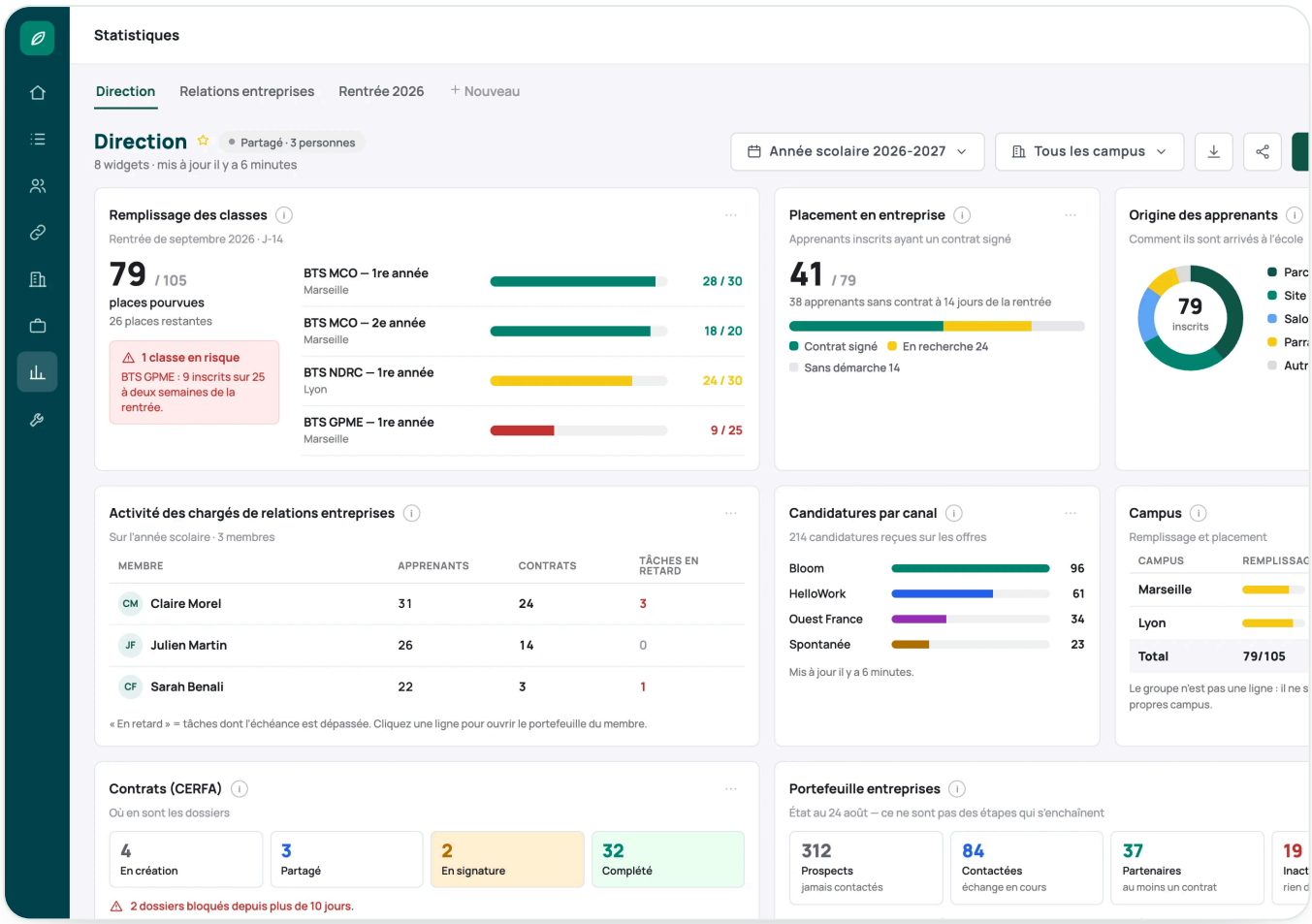
INDICATEUR	CALCUL	RYTHME	QUI LE SUIT
1 **Remplissage par classe**	Places pourvues ÷ capacité	Chaque semaine	Direction
2 **Admis sans entreprise**	Nombre et part des admis, à J-30, J-14, J+30	Chaque semaine	Relations entreprises
3 **Délai de placement**	Jours entre l'admission et la signature	Chaque mois	Relations entreprises
4 **Transformation par canal**	Contrats signés ÷ candidatures, par source	Chaque mois	Admissions
5 **Coût d'acquisition d'un alternant placé**	Dépenses du canal ÷ contrats signés issus du canal	Chaque trimestre	Direction
6 **Vivier d'entreprises**	Prospects, contactées, partenaires, inactives	Chaque mois	Relations entreprises
7 **Dossiers de contrat bloqués**	Dossiers sans avancée depuis plus de 10 jours	Chaque semaine	Administration
8 **Ruptures et replacements**	Ruptures avant 45 jours et en cours d'année ; part des apprentis replacés	Chaque mois	Direction et pédagogie

Trois règles pour des chiffres fiables

Une définition écrite
par indicateur, la même sur tous les campus.

Des chiffres tirés de l'outil de travail
pas d'un tableur recopié chaque vendredi.

Un rituel court
30 minutes par semaine pendant la rentrée, admissions et relations entreprises à la même table.



Le tableau de bord de direction : remplissage des classes, placement en entreprise, origine des apprenants, activité des chargés de relations entreprises, contrats. Données fictives.

Poser la question en toutes lettres

> ✧ **Où en est le remplissage de la rentrée, classe par classe ?**
>
> **79 places pourvues sur 105** · J-14
> 1 classe à risque : BTS GPME, 9 inscrits sur 25

Le copilote de Bloom répond aux questions de la direction en langage naturel. Il est inclus dans l'abonnement.

Quand une classe est à risque

- relancer les admis sans entreprise de cette classe, avec une date ;
- concentrer la prospection sur son métier et son bassin ;
- proposer une classe voisine aux admis qui hésitent ;
- décider tôt : ouvrir en effectif réduit, décaler ou reporter.

TROIS ACTIONS DÈS CETTE SEMAINE

1. Choisissez vos huit indicateurs, et écrivez leur définition.
2. Bloquez le créneau hebdomadaire de la revue de rentrée.
3. Identifiez dès aujourd'hui vos classes à risque.

REPÈRE

Le calendrier de la rentrée.

Pour une rentrée de septembre. Décalez-le pour vos rentrées décalées ou vos entrées permanentes : l'ordre des étapes, lui, ne change pas.

Janvier – mars

OUVRIR

- Ouvrir les candidatures, sur toutes les portes d'entrée
- Rappeler les partenaires de l'an passé
- Publier leurs offres sous le nom de l'école
- Faire le bilan des canaux de la dernière rentrée
- Fixer les objectifs de remplissage, classe par classe

Avril – juin

ADMISSIONS

- Entretiens et décisions au fil de l'eau
- Recueillir les informations de placement
- Prospecter classe par classe, en priorité les métiers en tension
- Salons et journées portes ouvertes
- Première liste des admis sans entreprise

Juillet – août

PLACER

- Revue hebdomadaire des admis sans entreprise
- Présentations de 2 ou 3 profils par offre
- Relances datées des entreprises et des admis
- Une permanence pendant l'été
- Contrats préparés dès l'accord de l'employeur

Septembre

CONTRACTUALISER

- Contrats transmis à l'OPCO sous 5 jours ouvrables
- Admis sans employeur : démarrage en CFA, trois mois au plus
- Revue du remplissage, classe par classe
- Décision sur les classes à risque

Octobre

TENIR

- Point avec chaque apprenti à J+15
- Échange avec les maîtres d'apprentissage avant la fin des 45 jours en entreprise
- Replacement immédiat après une rupture
- Suivi des dossiers de contrat encore bloqués

Novembre – décembre

CLORE

- Placer les derniers admis avant la fin des trois mois
- Bilan de la rentrée, canal par canal
- Mise à jour des indicateurs publiés
- Préparer la rentrée suivante avec les partenaires

AUTO-DIAGNOSTIC

Où en est votre CFA ?

Quinze affirmations, un point par « oui ». Répondez pour votre établissement tel qu'il fonctionne aujourd'hui, pas tel qu'il devrait fonctionner.

CAPTER

1	Toutes nos candidatures arrivent au même endroit, quelle que soit leur source.	Oui	Non
2	Nous savons combien de contrats signés chaque canal a produits l'an dernier.	Oui	Non
3	Chaque candidat reçoit une première réponse personnalisée le jour de sa candidature.	Oui	Non

GÉRER LES ADMISSIONS

4	Nos statuts (candidat, admissible, admis) ont la même définition sur tous les campus.	Oui	Non
5	Les pièces manquantes sont relancées sans intervention manuelle.	Oui	Non
6	À l'admission, nous recueillons le métier visé, la zone, la mobilité, le rythme et un CV à jour.	Oui	Non

PLACER

7	Notre vivier d'entreprises est partagé, à jour et classé par statut.	Oui	Non
8	Nous savons quelles entreprises publient des offres sur nos métiers autour de chaque campus.	Oui	Non
9	Chaque admis sans entreprise a un responsable nommé et une prochaine action datée.	Oui	Non
10	Nous présentons à une entreprise deux ou trois profils choisis, pas une liste.	Oui	Non

CONTRACTUALISER ET PILOTER

11	Nous voyons d'un coup d'œil les dossiers de contrat bloqués depuis plus de dix jours.	Oui	Non
12	Chaque apprenti a un point de suivi avant la fin de ses 45 premiers jours.	Oui	Non
13	Visites et échanges avec les entreprises sont consignés, datés et attribués.	Oui	Non
14	Le remplissage et les admis sans entreprise sont à jour chaque semaine, classe par classe.	Oui	Non
15	Nous pourrions montrer aujourd'hui l'historique complet de l'accompagnement d'un apprenti tiré au hasard.	Oui	Non

12 à 15
Chaîne maîtrisée
Travaillez les coûts d'acquisition par canal et la fidélité des entreprises.

7 à 11
Chaîne à relier
Les étapes existent, mais l'information se perd entre elles. Commencez par le dossier unique.

0 à 6
Chaîne à construire
Commencez par le chapitre 01 : mesurez la fuite, puis traitez le passage le plus coûteux.

ILS L'ONT FAIT

Ce que des écoles ont accepté de publier.

Recrutement des candidats, prospection des entreprises, placement des alternants : ce que ces écoles ont changé, et ce que cela a donné.

simplon

École des métiers du numérique

+15 %

de contrats d'alternance en quelques mois ; 18 des 120 contrats de la dernière rentrée signés grâce à Bloom.

ACAMAN

École de commerce familiale · Fréjus, Draguignan et Cannes

960

candidatures reçues grâce à Bloom pour lancer le campus de Cannes ; environ 10 des 15 premiers étudiants recrutés ainsi.

BRAVUS AKADEMY

École en alternance · vente, gestion, marketing digital, audiovisuel

639

candidatures reçues en 3 mois, et 21 nouveaux étudiants inscrits.

Euridis Business School

École de la vente B2B · 9 campus

9

campus dont la prospection entreprise est centralisée, avec des alertes et des réglages propres à chacun.

Laho TERRE DE FORMATIONS

CCI Hauts-de-France

5

contrats signés grâce à Bloom, et des offres diffusées sur de nombreux job boards en moins de temps.

> **« Bloom est un outil simple, réactif et complet, qui nous permet d'agir à la fois sur le recrutement de candidats et la prospection d'entreprises.**
>
> Alexandre Lambin · Responsable développement régional, Simplon

Les études de cas complètes sont sur bloom-alternance.fr, rubrique Cas clients.

ILS UTILISENT BLOOM

simplon · Euridis Business School · Laho TERRE DE FORMATIONS · NEXA Digital School · ACAMAN · SUP TERTIAIRE · hexagone École Supérieure d'Informatique · BRAVUS AKADEMY · Chambre des Métiers et de l'Artisanat Île-de-France

BLOOM

Bloom relie l'admission au placement.

Bloom est le logiciel des CFA et des écoles en alternance qui couvre toute la chaîne, de la première candidature au contrat signé. Un seul dossier par candidat et par entreprise, sans ressaisie. Et un copilote qui pilote l'application en langage naturel.

GAIN DE TEMPS

Automatisez.

Relances, publications, tâches datées : le copilote exécute ce que vous lui demandez, et les relances partent sans que personne n'y pense.

ADMISSION ET PLACEMENT

Matchez.

Bloom trie les profils, rapproche vos admis des offres et repère les entreprises qui recrutent autour du campus.

AIDE À LA DÉCISION

Décidez.

La direction voit le remplissage de la rentrée, classe par classe, et pose ses questions en toutes lettres.

BLOOM ESSENTIEL

Sur devis

Une seule offre, sur devis selon la taille de votre établissement. Copilote inclus, sans option ni supplément.

Voyez un candidat traverser la chaîne

45 minutes en visio, sur un compte configuré aux couleurs de votre école : de la candidature au contrat.

Réserver une démo →

bloom-alternance.fr/contact

Et pour chiffrer vos formations : le **simulateur NPEC 2026**, sur bloom-alternance.fr.

LA CHAÎNE COMPLÈTE

01
Capter

- Site carrière en marque blanche
- Formulaires de salon, import
- Multidiffusion des offres

02
Gérer les admissions

- Tri et scoring des profils
- Relances e-mail et SMS
- Pipeline d'admission partagé

03
Placer

- Entreprises qui recrutent
- Matching CV et offres
- Espace étudiant inclus

04
Contractualiser et piloter

- Édition du CERFA
- Suivi de l'apprenti
- Tableau de bord de la rentrée

SOURCES

Sources et références.

1 France compétences, *Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle*, édition 2025 (données 2024), fiche « L'apprentissage ».
www.francecompetences.fr/app/uploads/2026/02/RUF25_Apprentissage.pdf

2 France compétences, rapport d'activité 2024 (9,4 Md€ pour la formation de 856 000 apprentis).

3 Code du travail, articles L6222-12-1 (formation sans employeur) et R6332-25 (prise en charge par l'OPCO).
code.travail.gouv.fr/code-du-travail/r6332-25

4 Code du travail, articles D6224-1 et R6224-3 (transmission du contrat et décision de l'OPCO).
www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000039789374/

5 Code du travail, articles L6222-18 (rupture pendant les 45 premiers jours) et L6222-18-2 (six mois au CFA après une rupture).
code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l6222-18

6 Décret n° 2025-585 du 27 juin 2025 (participation de 750 € de l'employeur, niveaux 6 et plus) ; Code du travail, article R6332-25-1.
code.travail.gouv.fr/code-du-travail/r6332-25-1

7 Décret n° 2026-168 du 6 mars 2026 (aide à l'embauche des apprentis) ; fiche Service-public « Aide à l'embauche d'un apprenti ».
entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F23556

8 Décret n° 2026-832 du 29 août 2026 (niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage) ; délibération de France compétences du 4 juin 2026 ; Code du travail, article D6332-82-1 (formation à distance).
www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000054762162/2026-09-01

9 Dares, estimation des entrées en apprentissage en 2025 (27 février 2026), citée par News Tank RH.
rh.newstank.fr/article/view/432896/apprentissage-846700-contrats-apprentissage-debutes-2025-dares.html

10 Dares Analyses n° 43 (juillet 2024) sur les ruptures de contrats, chiffres repris par France compétences (rapport sur l'usage des fonds 2025).

11 Décret n° 2026-728 du 1er août 2026 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences, JORF du 4 août 2026.
www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054608509

12 Circulaire n° DGEFP/MOC/2026/30 du 17 février 2026 relative aux priorités de contrôle dans la formation professionnelle pour 2026 et 2027.
bulletins-officiels.social.gouv.fr/sites/textes-officiels/files/2026-02/TRSD2605056C_0.pdf

13 Code du travail, article L6231-2 (missions des centres de formation d'apprentis).
code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l6231-2

14 Code du travail, article L6111-8 (indicateurs de résultats rendus publics).
code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l6111-8

15 Bloom, études de cas publiées sur bloom-alternance.fr (Simplon, Acaman, Bravus Akadémy, Euridis, Laho Formation).
bloom-alternance.fr/cas-client

À propos de ce document. Livre blanc publié par Bloom (BLOOM SAS), septembre 2026. Il est fourni à titre d'information et ne constitue pas un conseil juridique. Les références légales et les montants sont à jour au 28 septembre 2026 : vérifiez-les avant toute décision.

Les chiffres de l'exemple du chapitre 01 et les données visibles dans les captures d'écran sont fictifs. Les résultats clients sont ceux que les écoles ont accepté de publier.

Bloom

Chaque contrat compte.

Capter, gérer les admissions, placer, contractualiser et piloter : Bloom relie toute la chaîne de l'alternance, du premier contact au contrat signé.

Réserver une démo →

bloom-alternance.fr