



# LES POINTS CLÉS DE LA RÉFORME DE LA FORMATION

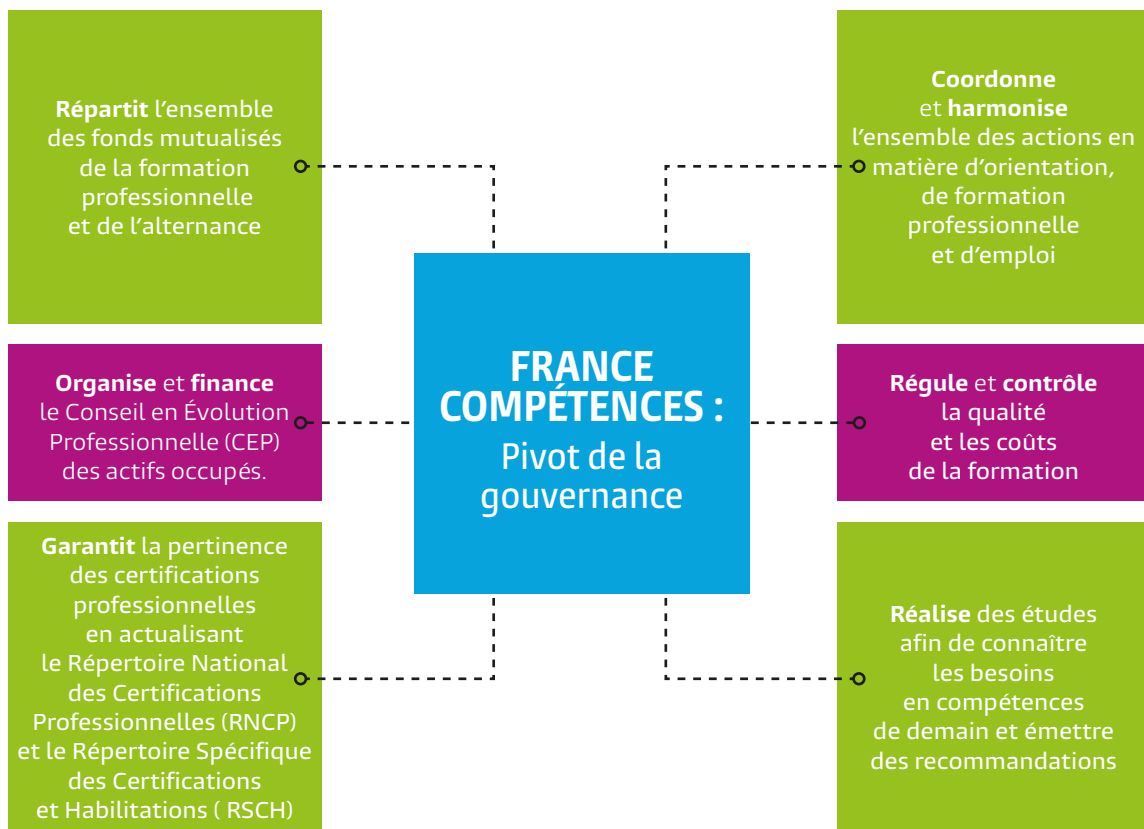
Une nouvelle loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée, le 5 septembre 2018.

## UNE NOUVELLE GOUVERNANCE



### FRANCE COMPÉTENCES

Une institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.



# 11 NOUVEAUX OPERATEURS DE COMPÉTENCES

**LES 20 OPCA/OCTA LAISSENT PLACE, À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2019, À 11 OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES (OPCO). LES OPCO DEVIENNENT AINSI LES NOUVEAUX INTERLOCUTEURS DES ENTREPRISES, DES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET DES ORGANISMES DE FORMATION.**

## ➔ Les 11 OPCO :

- **OPCO 2i** : OPCO inter-industriel.  
L'OPCO 2i rassemble désormais 44 branches : Métallurgie, chimie, pharmacie, caoutchouc, plasturgie, énergies, ameublement -bois, carrière-matériaux-céramiques, papiers-cartons, textile-luxe, chaussures, cuirs et peaux, maroquinerie, joaillerie, jeux-jouets, nautique, menuiserie industrielle. Industrie du verre, le recyclage, ...
- **OCAPIAT** (agriculture et de l'agroalimentaire).
- **OPCOMMERCE** (commerce de détail, grande distribution, vente et négoce).
  - **OPCO AFDAS** (culture, presse, médias, communication, sport, loisir, audiovisuel et télécommunication).
  - **OPCO ATLAS** (services financiers et conseil) .
- **OPCO Cohésion sociale** (champ social, services aux personnes, insertion, Pôle emploi et Habitat social).
- **OPCO Construction** (bâtiment, travaux publics, négoce des matériaux de construction, bois d'œuvre et produits dérivés).
  - **OPCO Entreprises de proximité** (professions libérales, commerces).
- **OPCO Entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre** (propreté, prévention, sécurité, commerce de gros, travail temporaire, hôtels, cafés, restaurants, enseignement et formation).
- **OPCO Mobilité** (transports, services de l'automobile et tourisme).
- **OPCO Santé** (santé et établissements médico-sociaux).

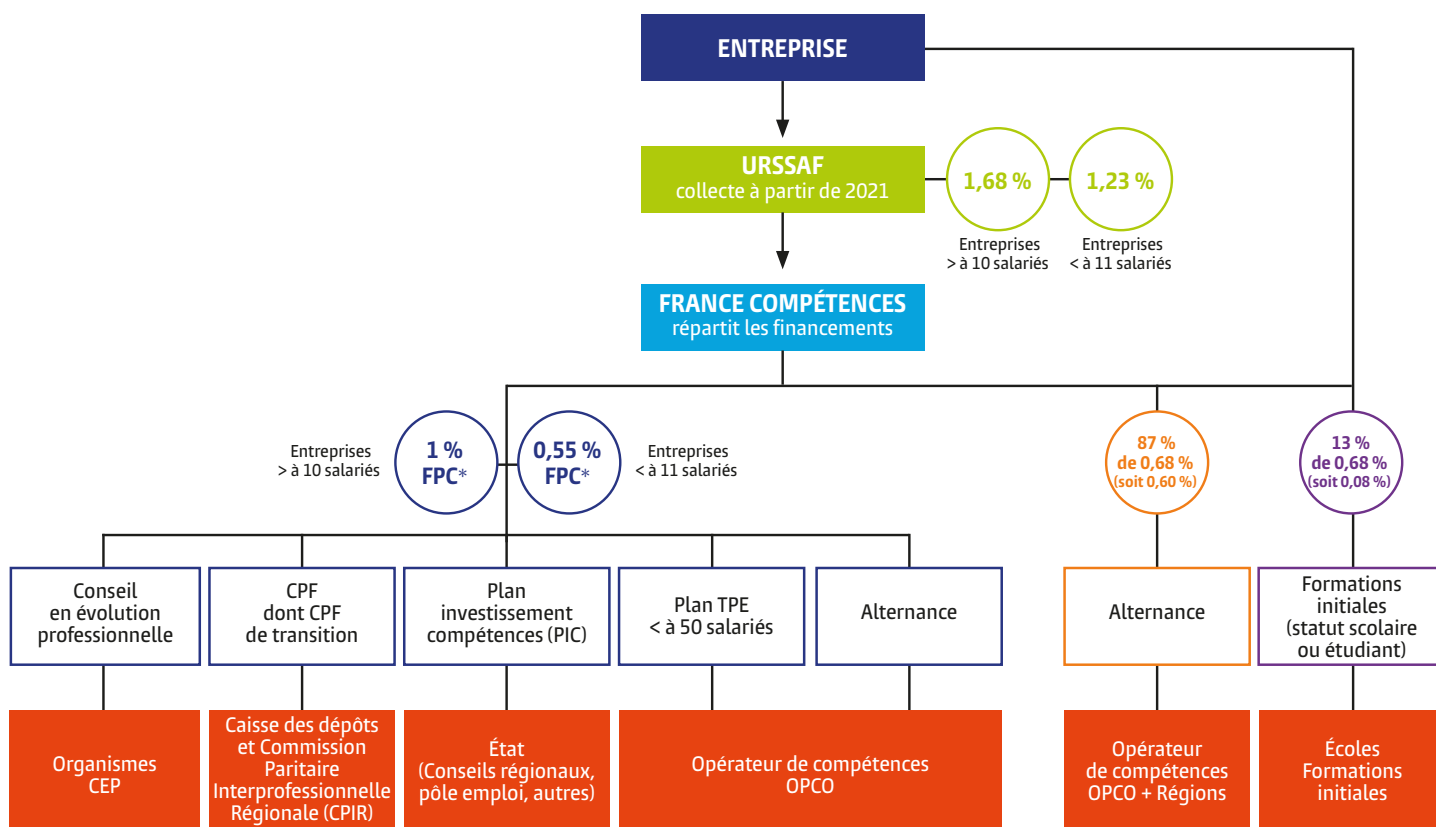
## ➔ Les missions des OPCO :

- Financer les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.
- Financer les actions de formation visant le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés et assurer un service de proximité permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle.
  - Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour :
    - Établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences .
    - Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.
  - Assurer un appui technique pour leur mission de certification.
- Promouvoir la réalisation de formations en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

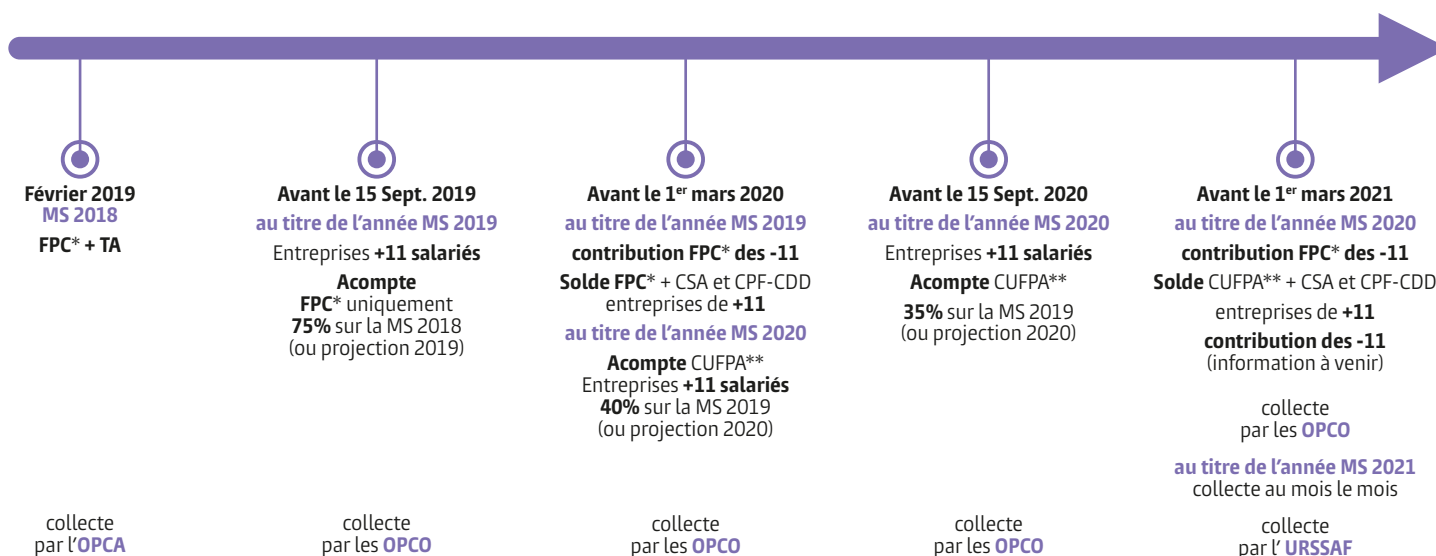
**LES OPCO POURRONT ÉGALEMENT COLLECTER ET GÉRER LES CONTRIBUTIONS SUPPLÉMENTAIRES AYANT POUR OBJET LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE, VERSÉES SUR UNE BASE VOLONTAIRE PAR TOUTE ENTREPRISE RELEVANT DE SON CHAMP D'INTERVENTION.**

# CONTRIBUTION UNIQUE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET ALTERNANCE

Le montant de la contribution formation ne change pas mais sera directement collectée par les URSSAF au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2021.



**NE PAS OUBLIER : 1 % CPF CDD** (Contribution spécifique pour le financement du CPF pour les salariés en CDD)  
**+ CONTRIBUTION SUPPLÉMENTAIRE À L'APPRENTISSAGE (CSA)** pour les entreprises de plus de 250 salariés n'ayant pas au moins 5% d'alternants à l'effectif.



\*FPC : Formation Professionnelle Continue.

\*\*CUFPA : Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage.

# IMPACT POUR LES ENTREPRISES

## 1 - UNE DÉFINITION DE L'ACTION DE FORMATION ÉLARGIE

«L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en situation de travail ou en tout ou partie, à distance.»

Article L6313-2 du Code du Travail

### Une ouverture à de nouvelles modalités pédagogiques :

- Formation en situation de travail (FEST).
- E-Learning/MOOC/SPOC.
- Coaching/Séminaires/Tutorat/Voyages d'études.

Avec la présentation de l'organisation du parcours par le dispensateur des actions de formation.

## 2 - LE PLAN DE FORMATION DEVIENT LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	
<b>Actions de formation obligatoires :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pour la réalisation d'une activité ou d'une fonction.</li><li>• Sur le temps de travail donnant lieu au maintien de la rémunération.</li></ul>	<b>Autres actions de formation :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sur le temps de travail donnant lieu au maintien de la rémunération.</li></ul> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hors temps de travail, Co-investissement pour le salarié à hauteur de 30h/an sans versement d'allocation de formation.</li></ul>
Le bilan de compétences, la VAE et les actions de formation par apprentissage peuvent être également intégrés au plan de développement des compétences.	

## 3 - UNE CONTRIBUTION FINANCIÈRE SPÉCIFIQUE POUR LES TPE/PME

Seules les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront de la part des OPCO d'un accès aux fonds mutualisés de la formation pour leur plan de développement des compétences.

## 4 - APPRENTISSAGE

- La durée du contrat d'apprentissage pourra varier entre 6 mois et 3 ans.
- La limite d'âge maximum pour entrer en apprentissage est portée à 29 ans révolus.
  - Une aide unique aux employeurs d'apprentis < à 250 salariés pour les nouveaux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, visant la préparation d'un diplôme ou d'un titre professionnel de niveau inférieur ou égal au BAC.
- Le financement des CFA selon un coût par contrat défini par les branches professionnelles, validé par France compétences et versé par les OPCO.

# IMPACT POUR LES INDIVIDUS

## 1 - UNE MONÉTISATION DU CPF

Les salariés ont vu leur Compte Personnel de Formation monétisé à 15€/h TTC au 01/01/2019 et sera crédité de 500 € par an et 800 € pour les salariés non qualifiés.

## 2 - UNE APPLICATION CPF AU SECOND SEMESTRE 2019

Pour consulter ses droits à la formation, choisir, s'inscrire et payer en ligne.

## 3 - UN CPF DE TRANSITION

Le CPF de transition professionnelle permettra aux salariés de changer d'orientation professionnelle dans le cadre d'un congé de formation rémunérée s'il est réalisé sur le Temps de Travail.

## 4 - UN CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE RENFORCÉ

Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit proposé aux personnes souhaitant faire un bilan de leur situation professionnelle, changer d'orientation ou s'engager dans une formation.

## 5 - PLUS D'OFFRES DE FORMATION POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Un plan d'Investissement dans les compétences (PIC) permettant de créer plus de parcours de formation à destination des demandeurs d'emploi.

# LES DISPOSITIFS DE FORMATION

	INITIATIVE	PUBLIC	CONDITIONS DE MISE EN PLACE	FINANCEMENT
<b>PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES</b>	L'ENTREPRISE	SALARIÉS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur temps de travail si formation obligatoire.</li> <li>• Pour les autres formations, possibilité de hors temps de travail jusqu'à 30h/ par an ou à 2 % du forfait avec l'accord du salarié.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprise</li> <li>• OPCO pour les entreprises de &lt; 50 salariés (fonds mutualisés)</li> </ul>
<b>PRO-A</b> Reconversion ou promotion de l'alternance (en remplacement de la période de professionnalisation)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ENTREPRISE</li> <li>• LE SALARIÉ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SALARIÉS EN CDI</li> <li>• SALARIÉS EN CONTRAT D'INSERTION</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation qualifiante pour faciliter une reconversion ou une promotion professionnelle. Pour les salariés de niveau BTS ou infra et préparant une qualification de niveau égale ou supérieure au niveau de départ</li> <li>• Durée entre 6 et 12 mois, minimum de 150 heures. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation en alternance.</li> <li>• Tutorat en entreprise obligatoire.</li> </ul> </li> <li>• Signature d'un avenant au contrat de travail.</li> </ul>	OPCO
<b>CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION</b>	L'ENTREPRISE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• JEUNES &lt; DE 26 ANS</li> <li>• DEMANDEURS D'EMPLOI + DE 26 ANS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat en CDD ou CDI.</li> <li>• Formation qualifiante et/ou certifiante</li> <li>• Durée du contrat entre 6 mois et 36 mois avec une expérimentation sur 3 ans pour les personnes non qualifiées.</li> <li>• 150 heures de formation minimum.</li> <li>• Durée de la formation entre 15% et 25% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les CDI.</li> <li>• Durée de la formation &gt; à 25 % pour les jeunes de 16 à 25 ans pour les formations diplômantes et les publics prioritaires.</li> </ul>	OPCO
<b>CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL</b>	L'ENTREPRISE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• JEUNES &lt; DE 26 ANS</li> <li>• DEMANDEURS D'EMPLOI + DE 26 ANS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depuis le 1er janvier 2019, à titre expérimental pour une durée de 3 ans, le contrat de professionnalisation pourra définir un parcours de formation «sur-mesure» qui ne sera pas nécessairement qualifiant ou certifiant.</li> <li>• Les employeurs et les opérateurs de compétences définissent, en accord avec le salarié, les compétences à acquérir. La formation se déroulera en interne ou selon un mix interne/externe.</li> <li>• L'OPCO assure le suivi du parcours de formation.</li> <li>• Durée contrat : 6 à 12 mois (dérogation possible jusqu'à 36 mois).</li> <li>• Durée formation : 150 heures minimum.</li> </ul>	OPCO
<b>CONTRAT D'APPRENTISSAGE</b>	L'ENTREPRISE	JEUNES DE 15 ANS (ayant terminé sa 3 <sup>e</sup> ) À MOINS DE 30 ANS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée du contrat entre 6 mois et 3 ans. Formation minimum de 400 heures.</li> <li>• À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, possibilité d'exécuter le contrat d'apprentissage dans un pays hors Union Européenne, à condition que la durée d'exécution du contrat en France soit au minimum de 6 mois.</li> <li>• Nomination d'un maître d'apprentissage. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide au permis de conduire de 500 €.</li> </ul> </li> <li>• Assouplissement de la durée de travail des apprentis pour certaines activités déterminées par décret.</li> <li>• À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les différents cas de rupture prennent la forme d'un licenciement sans recourir au Conseil des Prud'hommes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OPCO d'après un coût au contrat déterminée par la branche professionnelle</li> </ul>

# LES DISPOSITIFS DE FORMATION

	INITIATIVE	PUBLIC	CONDITIONS DE MISE EN PLACE	FINANCEMENT
CPF	LE BÉNÉFICIAIRE	TOUS LES ACTIFS DE > 16 ANS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un compte de droit CPF en Euros. Le taux de conversion est de 15€/h TTC, fixé par décret par l'État, durant la phase transitoire en 2019.</li> <li>• À partir de 2020, au titre des droits acquis en 2019, les comptes seront alimentés de 500 euros par an pour toutes activités à mi-temps ou plus (800 € pour les salariés non qualifiés).</li> <li>• Formations éligibles : formations inscrites au RNCP, les CQP, les formations inscrites au Répertoire spécifique, la VAE, le bilan de compétences, le permis de conduire, les formations à la création d'entreprise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caisse des dépôts et Consignation à partir de 2020</li> <li>• Abondements possibles :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entreprise</li> <li>- Bénéficiaire</li> </ul> </li> </ul>
CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (en remplacement du CIF)	LE BÉNÉFICIAIRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SALARIÉ EN CDI</li> <li>• SALARIÉ EN CDD</li> <li>• SALARIÉ LICENCIÉS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE OU POUR INAPTITUDE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation permettant aux salariés, souhaitant changer de métier ou de profession, de financer des formations certifiantes.</li> <li>• Formations éligibles : RNCP/CQP/Répertoire spécifique. Positionnement préalable gratuit établi par l'organisme de formation.</li> </ul>	<p>CPIR (Commissions Paritaires Interprofessionnelles) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020</p>
DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI	LE BÉNÉFICIAIRE	DEMANDEUR D'EMPLOI INSCRIT À PÔLE EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condition de mise en place :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les dispositifs proposés permettent aux demandeurs d'emploi de compléter leurs connaissances, développer des compétences particulières, d'apprendre un nouveau métier ou d'acquérir une nouvelle qualification.</li> <li>- Les conseillers pôle emploi les accompagnent dans la recherche de formation et valident leur inscription.</li> </ul> </li> <li>• Les dispositifs :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- PIC/Pacte (Plan d'Investissement des Compétences initié par l'état et décliné en région dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences).</li> <li>- PRF (Plan Régional de Formation, regroupant l'ensemble d'actions de formation proposées par les Régions).</li> <li>- AFC (Action de Formation Conventionnée par Pôle emploi après une analyse des besoins du marché du travail local, permettant de compléter l'offre de formation du conseil régional).</li> <li>- AIF (Aide Individuelle à la Formation financée par Pôle emploi pour répondre à des besoins spécifiques non couverts par les autres dispositifs de formation).</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• État</li> <li>• Conseil régional</li> <li>• Pôle Emploi</li> </ul>
PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ENTREPRISE</li> <li>• LES BRANCHES PROFESSIONNELLES</li> <li>• PÔLE EMPLOI</li> </ul>	DEMANDEUR D'EMPLOI INSCRIT À PÔLE EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condition de mise en place :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) est un dispositif pour les demandeurs d'emploi, visant à développer des compétences nécessaires à une prise de poste en particulier.</li> <li>- La Préparation Opérationnelle à l'Emploi :                   <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individuelle (initiée par un employeur, permet à un demandeur d'emploi de suivre une formation afin d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi dont l'offre a été déposée à Pôle Emploi).</li> <li>▪ Collective (initiée par une branche professionnelle ou un OPCO, permet de former sur des métiers sur lesquels les entreprises ont des difficultés à recruter).</li> </ul> </li> <li>- La formation ne peut excéder 400 heures de formation.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pôle Emploi</li> <li>• OPCO</li> </ul>
ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR)	L'ENTREPRISE	DEMANDEUR D'EMPLOI INSCRIT À PÔLE EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condition de mise en place :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ce dispositif permet à une entreprise, rencontrant des difficultés de recrutement, de former un demandeur d'emploi avant son embauche.</li> <li>- La formation d'une durée maximum de 400 heures peut se dérouler soit dans l'entreprise dans le cadre de la formation interne ou du tutorat, soit dans un centre de formation.</li> </ul> </li> </ul>	Pôle Emploi