



MEDEF

GUIDE PRATIQUE

LOI

#AvenirPro

**COMMENT
M'EN SAISIR**

**DANS MON
ENTREPRISE**





ÉDITO

Geoffroy Roux de Bézieux,
Président du MEDEF



Un an après le vote de la Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, le MEDEF accompagne les entreprises pour relever le défi du développement des compétences, au service de la compétitivité des territoires. En écho aux inquiétudes des entreprises sur les difficultés de mise en œuvre de la loi, ce guide apporte, de manière factuelle, informations et conseils pratiques.



LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

Nos entreprises sont au cœur de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, nous devons donc nous en saisir pour relever le défi de la compétitivité, fidéliser nos clients, conquérir de nouveaux marchés, préserver les emplois, et en créer de nouveaux. En un mot, pour s'adapter à ce monde qui se transforme, **il nous faut sans cesse être plus agiles pour être plus performants**, pour être en phase avec les évolutions de la société, des nouveaux métiers du numérique et des nouvelles technologies. Selon les enquêtes MEDEF de 2013-2018, **environ 400 000 recrutements sont abandonnés faute de compétences adéquates** et la dernière enquête BMO de Pôle emploi (2019 pour les prévisions 2020), précise que plus de la moitié des recrutements envisagés par les entreprises en 2020 sont jugés difficiles.

Entreprises, branches professionnelles, OPCO : nous devons, ensemble, **agir pour investir dans le développement des compétences de nos collaborateurs**. C'est là un levier de performance pour les territoires que nous devons saisir dès maintenant.

La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage se veut « systémique ». Du côté de la formation, elle entend **développer les compétences des salariés**, tout en sécurisant leur parcours professionnel. En ce qui concerne l'apprentissage, **elle facilite l'embauche d'apprentis et place l'entreprise au cœur du dispositif**. Enfin, ce sont désormais aux branches professionnelles de piloter l'alternance.

En réponse aux inquiétudes exprimées sur les difficultés de mise en œuvre de la loi - notamment si votre entreprise compte plus de 50 salariés - le MEDEF a souhaité que **la formation soit valorisée comme un investissement pour l'entreprise**. Une proposition reprise et annoncée par le ministre du Travail le 4 novembre dernier.

Ce guide **pratique et concret** doit vous permettre de mieux appréhender tous ces changements et vous aider à **comprendre les enjeux** de cette réforme, tout en expliquant comment les **mettre en œuvre dans votre entreprise**. Les équipes « Emploi Formation » des MEDEF régionaux et territoriaux, les organismes de formation, les branches professionnelles et leurs OPCO, sont à vos côtés pour vous accompagner et vous apporter des conseils précis en adéquation avec vos besoins.

Faisons de cette réforme une opportunité pour la compétitivité de nos entreprises, pour les compétences de nos collaborateurs, pour l'emploi dans notre pays !

Ce guide se veut **pratique, concret et utile**. Gardez-le près de vous pour accompagner au quotidien le développement des compétences de vos collaborateurs !

SOMMAIRE



**POUR UN REPÉRAGE RAPIDE,
CE GUIDE CONTIENT :**



L'essentiel à retenir...

Les points clés résumés simplement
au début de chaque chapitre.



Qu'est-ce que j'y gagne ?

Les opportunités offertes
pour votre entreprise au regard de la loi.



En pratique... comment faire ?

Une description pas à pas
des étapes à ne pas oublier.



Ma check-list

Une page vierge pour y inscrire vos
remarques, réflexions et idées.

**FORMATION
PROFESSIONNELLE**
LEVIER DE COMPÉTITIVITÉ ET DE
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

1

APPRENTISSAGE
DE NOUVELLES PERSPECTIVES POUR
LA FORMATION EN ALTERNANCE

2

FINANCEMENT
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DE L'APPRENTISSAGE

3

GOUVERNANCE
UN SYSTÈME RÉNOVÉ

4

**GLOSSAIRE
DE LA RÉFORME**

5

**OUTILS PRATIQUES
ET LIENS UTILES**

6

SOMMAIRE

1

Formation professionnelle : levier de compétitivité et de développement des compétences

P. 09

- Le plan de développement des compétences, outil de pilotage de la formation dans l'entreprise p. 10
- Définition des actions concourant au développement des compétences p. 14
- L'entretien professionnel, pierre angulaire du management des compétences p. 17
- Le compte personnel de formation (CPF), pour une co-construction entreprise-salarié des parcours de formation p. 23
- Des droits aménagés au bénéfice des salariés p. 27
 - le CPF de transition professionnelle p. 27
 - Pro-A p. 30
 - Le conseil en évolution professionnelle (CEP) p. 33

2

Apprentissage : de nouvelles perspectives pour la formation en alternance

P. 37

- Le contrat d'apprentissage, un dispositif simplifié p. 38
- Une offre de formation en apprentissage alignée sur le modèle de la formation professionnelle p. 43
- Une aide unique aux employeurs d'apprentis p. 47
- Des modalités de financement renouvelées p. 49

3

Financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

P. 53

- Des modalités de financement simplifiées..... p. 54

4

Gouvernance, un système rénové

P. 61

- Des OPCA aux OPCO p. 62
- France compétences..... p. 63
- La Caisse des dépôts et consignations p. 64
- Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales – Transitions Pro p. 64

5

Glossaire de la réforme

P. 67

6

Outils pratiques et liens utiles

P. 73

1

FORMATION PROFESSIONNELLE

LEVIER DE
COMPÉTITIVITÉ

ET DE
DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, OUTIL DE PILOTAGE DE LA FORMATION DANS L'ENTREPRISE



L'essentiel à retenir...

- Le plan de formation devient le plan de développement des compétences.
- On y trouve toutes les actions concourant au développement des compétences de vos salariés, qu'il s'agisse ou non d'actions de formation (exemple : bilan de compétences...).
- Une nouvelle distinction s'applique :
 - ↳ Les actions qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction (exemple : habilitation électrique),
 - ↳ Les « autres » actions (exemple : formation en langues).
- La catégorisation des actions de formation du plan de formation (adaptation au poste et maintien dans l'emploi / développement des compétences) est supprimée.



Qu'est-ce que j'y gagne ?

- **Une construction simplifiée des projets liés au développement des compétences de l'entreprise.**
- **Plus de souplesse dans l'organisation des actions de formation.**



Le plan de développement des compétences constitue l'outil de pilotage de la stratégie de formation et de développement des compétences de l'entreprise.

Ce dispositif est le principal levier d'action à votre disposition pour :

- Renforcer les compétences de vos salariés au regard des évolutions techniques, réglementaires et organisationnelles ;
- Satisfaire à l'obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail ;
- Favoriser l'évolution ou le maintien dans l'emploi de vos collaborateurs ;
- Développer les compétences.

À NOTER



L'employeur reste dans l'obligation :

- d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Au sein du plan de développement des compétences, sont désormais distinguées :

- les actions qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale, de dispositions légales ou réglementaires. Elles se déroulent uniquement sur le temps de travail ;
- les « autres actions ». Elles peuvent se dérouler sur ou hors du temps de travail (cf. page 13).

EN PRATIQUE... COMMENT FAIRE ?



- **Prenez du recul** : faites le point sur les changements à initier au sein de votre entreprise (évolution du marché, développement, diversification d'activité, nouvelle organisation...).
- **Définissez les compétences dont votre entreprise a besoin** pour rester compétitive et reliez-les aux savoirs et savoir-faire de vos collaborateurs.
- **Identifiez les salariés concernés** et les actions adaptées au profil et aux besoins de chacun.

Une fois ces axes définis, il s'agit d'identifier, parmi les actions retenues, celles qui relèvent des actions conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction (en application d'une convention internationale, de dispositions légales ou réglementaires) et celles qui n'en relèvent pas.

LE TRUC EN PLUS



Entretien professionnel et plan de développement des compétences :

Nous vous conseillons de réaliser les entretiens professionnels de vos salariés avant d'élaborer votre plan de développement des compétences. Les informations recueillies vous seront utiles pour l'établir. (cf. Entretien professionnel, page 17).



COMMENT METTRE EN ŒUVRE LES ACTIONS DE MON PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?

	ACTIONS QUI CONDITIONNENT L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ OU D'UNE FONCTION	« AUTRES ACTIONS »
Possibilité de formation sur temps de travail effectif	Oui, avec maintien de la rémunération par l'entreprise	Oui, avec maintien de la rémunération par l'entreprise
Possibilité de formation hors temps travail	Non	<p>Oui, pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les actions définies par accord collectif (d'entreprise ou, à défaut, de branche) qui peuvent se réaliser en tout ou partie hors temps de travail, dans une limite horaire fixée par l'accord. • Les actions non définies par accord, dans la limite de 30 heures/an/salarié (ou 2 % du forfait). <p>À NOTER L'obligation de versement de l'allocation de formation (50 % du salaire net horaire pour toute heure de formation hors temps de travail) est supprimée.</p>
Nécessité d'un accord du salarié	Non	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les actions définies par accord collectif (d'entreprise ou, à défaut, de branche) : l'accord écrit du salarié n'est pas requis, mais celui-ci est en droit de refuser le déroulement hors temps de travail. • Pour les actions non définies par accord collectif : l'accord écrit du salarié est requis et peut être dénoncé sous 8 jours. <p>À NOTER Le refus du salarié de participer à une action organisée hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.</p>

À NOTER



Différentes modalités pédagogiques (en présentiel, à distance, en situation de travail) peuvent être mobilisées dans le cadre du plan de développement des compétences (cf. page 15).

DÉFINITION DES ACTIONS CONCOURANT AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



L'essentiel à retenir...

- Les 14 catégories d'actions de formation professionnelle qui figuraient dans le code du travail sont supprimées.
- On parle désormais d'actions concourant au développement des compétences :
 - ↳ les actions de formation,
 - ↳ les bilans de compétences,
 - ↳ la validation des acquis de l'expérience (VAE),
 - ↳ les formations par apprentissage.
- La définition de l'action de formation est plus souple et plus large. Il s'agit d'un « *parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel* ».



Qu'est-ce que j'y gagne ?

- **Plus de souplesse dans l'organisation des parcours de formation de mes salariés.**
- **Des modalités pédagogiques multiples : en présentiel, à distance, en situation de travail.**
- **Ces actions peuvent être couplées au sein d'un même parcours de formation.**

L'action de formation peut être réalisée :

- partiellement ou totalement à distance,
- en situation de travail.

La mise en œuvre d'une action de formation à distance (e-learning...) comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours,
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne,
- des évaluations en cours ou en conclusion de l'action de formation.

L'action de formation en situation de travail (AFEST)

Les actions de formation en situation de travail constituent désormais un processus pédagogique reconnu. Elles permettent de prendre appui sur des situations professionnelles réelles pour acquérir des connaissances et des compétences.

Une action de formation en situation de travail (AFEST) suppose :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques,
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale,
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail, destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages,
- des évaluations en cours ou en conclusion de l'action de formation.

Une AFEST peut être individuelle ou collective. Elle peut être mise en place dans des situations associant plusieurs compétences ou différents actes liés à des situations « de terrain ».

Exemple : une formation en vente peut se dérouler par succession d'étapes pédagogiques :

- des phases de formation théorique,
- des séquences de mise en situation pratique (simulations de négociation commerciale, construction d'argumentaires de vente...) encadrées par un formateur/tuteur,
- des phases réflexives de « retour sur expérience » à l'issue de chaque mise en situation et d'apports de connaissances par le formateur...

Comme auparavant, peuvent être mises en place des actions :

- **De bilan de compétences** : il permet aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Un bilan de compétences est nécessairement réalisé avec l'accord du salarié auprès d'un centre de bilan de compétences extérieur à l'entreprise, pour une durée maximale de 24 heures.
- **De validation des acquis de l'expérience (VAE)**, afin de valider tout ou partie d'une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

À NOTER



La **formation par apprentissage** fait désormais partie des actions concourant au développement des compétences. Elle est mise en œuvre dans le cadre des contrats d'apprentissage (cf. page 37).

EN PRATIQUE... COMMENT FAIRE ?



- **Une fois votre plan de développement des compétences établi**, listez les différentes actions concourant au développement des compétences adaptées à vos besoins.
- **Identifiez pour chacune d'entre elles les modalités** qui vous semblent les mieux adaptées : présentiel, à distance, en situation de travail.
- **Dans le cadre d'une action de formation**, décidez si vous souhaitez l'organiser en interne ou en externe.

N'hésitez pas à contacter votre **opérateur de compétences (OPCO) - ex-OPCA**, organisme paritaire collecteur agréé - pour vous accompagner sur la mise en œuvre de votre plan de développement des compétences.



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, PIERRE ANGULAIRE DU MANAGEMENT DES COMPÉTENCES



L'essentiel à retenir...

- L'entretien professionnel est maintenu.
- Il est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, hors évaluation.
- Il est obligatoire, tous les 2 ans.
- Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités et/ou une périodicité différentes.
- La liste des sujets à aborder est enrichie.
- Tous les 6 ans, l'entretien professionnel prend la forme d'un bilan du parcours professionnel.
- Le bilan réalisé à l'occasion de l'entretien professionnel au terme d'une période de 6 ans peut aboutir à un abondement du CPF du salarié par l'entreprise.



Qu'est-ce que j'y gagne ?

- ➔ Un outil pertinent de management des compétences (et donc de GPEC - Gestion prévisionnelle des emplois et compétences) au sein de mon entreprise.
- ➔ La possibilité de mettre en place des formations plus performantes.
- ➔ L'opportunité de faire le point avec les salariés sur leurs aspirations professionnelles et de les impliquer dans le développement de mon entreprise.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

C'est quoi ?

- ➔ L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, ses aspirations, ses besoins en compétences...

Il ne s'agit en aucun cas de procéder à son évaluation.

Quand ?

- ➔ Toute entreprise, quelle que soit sa taille, est tenue d'organiser un entretien professionnel avec chaque salarié **tous les 2 ans**.

À NOTER Cette fréquence peut être adaptée par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche.

Par qui ?

- ➔ **C'est vous, chef d'entreprise, qui menez l'entretien professionnel.**

Vous pouvez confier cette mission à un responsable hiérarchique.

Toutefois, cet entretien étant un dialogue direct au sein de l'entreprise,

il est déconseillé de faire appel à un prestataire extérieur.

La conduite de l'entretien professionnel ne s'improvise pas !

Des formations et des outils adaptés existent. Là aussi, adressez-vous à votre OPCO.

Pour qui ?

- ➔ **L'entretien professionnel concerne tous les salariés (y compris les alternants) de votre entreprise.**

Il ne concerne pas :

- les personnels mis à disposition,
- les intérimaires,
- les sous-traitants.

À NOTER



Pour le salarié de retour dans l'entreprise après une longue période d'absence, l'entretien professionnel est l'occasion d'évoquer avec celui-ci les conditions de sa réintégration sur son poste de travail et doit être systématiquement proposé.

Sont concernés les salariés de retour :

- d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, de soutien familial, de proche aidant, d'adoption ou sabbatique
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée
- d'une période d'activité à temps partiel
- d'un arrêt longue maladie
- à l'issue d'un mandat syndical.

Dans ces cas particuliers, la loi ne précise pas sous quel délai effectuer l'entretien professionnel. Il doit être défini en concertation avec le salarié. Celui-ci peut demander qu'il soit organisé avant la reprise de poste.

Quels sujets évoquer ?

L'entretien professionnel doit permettre de faire le point avec votre salarié sur ses savoir-faire, ses compétences, sa progression professionnelle, essentiellement au regard de l'évolution de l'entreprise.

La loi impose désormais d'évoquer aussi les sujets suivants :

- la possibilité de recourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE) (cf. page 14),
- l'activation du compte personnel de formation (cf. page 23),
- les possibilités d'abondement du CPF par l'entreprise (cf. page 23),
- l'accompagnement proposé dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle (CEP) (cf. page 33).

EN PRATIQUE... COMMENT FAIRE ?



- **Déterminez** les personnes chargées de conduire les entretiens.
- **Élaborez une grille** dans le respect du contenu obligatoire (cf. page 21, exemple de grille d'entretien).
- **Informez chaque salarié** (calendrier, objectifs, outils d'aide à la préparation...).
- **Conduisez l'entretien.**
- **Exploitez les résultats.**
- **Élaborez le compte-rendu d'entretien**, en remettre une copie au salarié.

LE TRUC EN PLUS



Entretien professionnel et plan de développement des compétences :

Nous vous conseillons de réaliser les entretiens professionnels de vos salariés avant d'élaborer votre plan de développement des compétences.

Les informations ainsi recueillies vous seront utiles pour établir celui-ci.

LE BILAN DU PARCOURS PROFESSIONNEL

C'est quoi ?

- ➔ Le bilan du parcours professionnel est un « état des lieux récapitulatif ».
Il a pour objectif de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels et :
 - suivi au moins une action de formation,
 - ou acquis des éléments de certification par la formation,
 - ou la validation des acquis de l'expérience (VAE),
 - ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

À NOTER *Des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié distinctes des critères précités peuvent être prévues par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche.*

Quand ?

- ➔ Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à la réalisation d'un bilan du parcours professionnel du salarié.

ATTENTION

- *Dans les entreprises de 50 salariés et plus, au cours des 6 dernières années, le salarié doit avoir bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation autre que les formations obligatoires pour l'exercice de sa fonction.*
- *Si tel n'est pas le cas, l'entreprise doit abonder le CPF du salarié à hauteur de 3 000 €.*
- *Le versement est effectué auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC), organisme chargé de financer le CPF des salariés (cf. page 64).*

EN PRATIQUE... COMMENT ÇA SE PASSE EN 2020 ?



- ➔ Pour ce premier bilan, vous pouvez choisir de tracer :
 - Soit, comme inscrit dans la loi du 5 septembre 2018, la réalisation des entretiens professionnels et la mise en œuvre d'au moins une formation autre qu'obligatoire.
 - Soit, comme inscrit dans la loi du 5 mars 2014, la réalisation des entretiens professionnels et le respect de deux des trois critères suivants : le suivi d'une action de formation, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la VAE, l'existence d'une progression salariale ou professionnelle.
- ➔ Les bilans du parcours professionnel pourront avoir lieu jusqu'au 31 décembre 2020, au lieu du 7 mars 2020 initialement prévu.
- ➔ Le recul de la date butoir au 31 décembre 2020 est sans impact pour les entreprises qui n'ont pas réalisé les entretiens professionnels sur les périodes 2014-2016 et 2016-2018. Ces dernières restent donc redevables de l'abondement correctif de 3000 euros versés sur le CPF de chaque salarié concerné.

Entretien professionnel

Grille d'entretien

Entreprise :**Salarié :**

Nom :

Prénom :

Date d'entrée dans l'entreprise: ____

Emploi :

Classification (voir convention collective) :

Durée du travail hebdomadaire :

Personne chargée de l'entretien :

Nom :

Prénom :

Poste occupé :

Bilan de la période écoulée depuis le dernier entretien professionnel

Date du dernier entretien :

Si non réalisé, préciser le motif :

Typologie	Intitulé	Dispositif mobilisé	Durée/date d'obtention	Néant (préciser motif)
Actions de formation				
Certification(s) ou élément(s) de certifications acquis*				
Autre(s) action(s) menée(s)**				

* Par la formation ou par la VAE

** CEP, bilan de compétences, mobilité interne, période de mise en situation professionnelle, aide à la création/reprise d'entreprise

Activité du salarié

Missions et compétences mobilisées :

Faits marquants depuis le dernier entretien :

Intérêts/Motivations :

Perspectives d'évolution professionnelle

Projet d'évolution professionnelle :

Atouts/freins :

Action(s)/moyen(s) envisagés :

Typologie	Intitulé	Dispositif mobilisé	Durée/date d'obtention	Néant (préciser motif)
Actions de formation				
Certification(s) ou élément(s) de certifications visés*				
Autre(s) action(s)**				

* Par la formation ou par la VAE

** CEP, bilan de compétences, mobilité interne, période de mise en situation professionnelle, aide à la création/reprise d'entreprise

Dispositifs évoqués à l'occasion de l'entretien

- Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Compte personnel de formation (CPF)
- Possibilités d'abondement du CPF par l'entreprise
- Conseil en évolution professionnelle (CEP)
- Autre (préciser) :

Appréciation globale sur l'entretien et la période écoulée

Avis du salarié :

Avis de la personne chargée de l'entretien :

Fait le :
à :

Signature la personne chargée de l'entretien :

En double exemplaire, dont un est remis au (à la) salarié(e)

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF), POUR UNE CO-CONSTRUCTION ENTREPRISE-SALARIÉ DES PARCOURS DE FORMATION



L'essentiel à retenir...

- Le CPF est désormais comptabilisé en euros et non plus en heures.
- Les listes (nationales, régionales ou de branches) sélectionnant les actions éligibles au CPF sont supprimées.
- Il est désormais plus individualisé : la fraction de la contribution de l'entreprise dédiée au financement du CPF ne peut plus être gérée en interne par accord d'entreprise.
- La gestion financière du dispositif est confiée à la Caisse des dépôts et consignations.



Qu'est-ce que j'y gagne ?

- **Un dispositif permettant la co-construction de parcours certifiants entre salarié et employeur.**
- **À la clé :**
 - **Pour les entreprises, une adaptation des compétences à l'évolution des métiers.**
 - **Pour les salariés, une meilleure employabilité.**

Les objectifs du CPF sont confirmés : tout salarié dispose d'un droit à bénéficier d'une action de formation visant l'obtention d'une certification reconnue, avec l'accord de son employeur.

Le dispositif permet ainsi la co-construction de parcours de formation certifiants, en concertation entre salarié et employeur.

Comment est-il alimenté ?

- ➔ **Les salariés travaillant au moins à mi-temps⁽¹⁾** bénéficient tous du même crédit annuel : 500 €. Les droits sont cumulables dans la limite d'un plafond fixé à 5 000 €.
- ➔ **Pour les salariés travaillant moins d'un mi-temps** l'alimentation s'effectue au prorata du crédit accordé aux salariés travaillant au moins à mi-temps.

Exemple : un salarié travaille 14 heures hebdomadaires dans une entreprise. La durée collective du travail y est fixée à 35 heures par semaine. Son crédit CPF annuel est égal à : $500 \times \frac{14}{35} = 200$ euros. Les droits sont cumulables dans la limite d'un plafond fixé à 5 000 €.

À NOTER *Des dispositions plus favorables peuvent être fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, dès lors qu'un financement spécifique est prévu.*

- ➔ **Pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et les salariés faiblement qualifiés⁽²⁾**
Ils bénéficient d'un crédit de 800 €/an. Les droits sont cumulables dans la limite d'un plafond porté à 8 000 €.

À NOTER *Les heures inscrites sur le CPF et les heures acquises au titre du DIF (à inscrire sur le compteur avant le 31 décembre 2020) sont converties en euros, à raison de 15 euros par heure. Qu'ils soient issus du DIF ou acquis au titre du CPF, ces droits peuvent être utilisés sans limitation de durée.*

(1) Sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail appréciée sur l'ensemble de l'année.

(2) Salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel de niveau 3 (anciennement niveau V, soit CAP) enregistré au RNCP ou une certification reconnue par une convention collective de branche.

Quelles sont les actions éligibles au CPF ?

- ➔ **Pour les salariés**, les actions suivantes sont désormais éligibles au CPF :
 - actions de formation sanctionnées par une certification professionnelle,
 - actions sanctionnées par des attestations de validation de blocs de compétences composant une certification professionnelle,
 - actions de bilans de compétences,
 - actions de validation des acquis de l'expérience (VAE),
 - préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd,
 - actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises,
 - actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen - CEC - peuvent financer ces actions).
- ➔ **Pour les demandeurs d'emploi**, s'ajoutent à cette liste les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi. Elles sont financées par les régions, Pôle emploi et l'Agefiph.

Qui finance quoi ?

- ➔ **Jusqu'à la fin 2019**, les OPCO assurent la prise en charge des frais pédagogiques et des frais liés à la formation.
- ➔ **À compter du 1^{er} janvier 2020**, la Caisse des dépôts et consignations assure la prise en charge des actions de formation, de l'inscription du salarié en formation jusqu'au paiement de l'organisme de formation.

Les modalités de financement de la formation dans le cadre du CPF :



Pour les financements complémentaires, des abondements peuvent être assurés notamment par l'entreprise, l'OPCO, ou le salarié lui-même.

(3) Par l'OPCO, jusqu'à la fin 2019, dans les conditions déterminées à son niveau.

CPF et co-construction

Dans ce nouveau cadre, **co-construction et co-investissement** avec votre salarié sont plus que jamais essentiels pour le développement des compétences au sein de votre entreprise.

Par accord d'entreprise ou de groupe, vous pouvez identifier des actions de formation pertinentes pour votre entreprise parmi celles éligibles au CPF.

Si le salarié souhaite suivre une formation identifiée dans l'accord, mais ne dispose pas d'un montant suffisant sur son CPF, l'accord peut indiquer que l'employeur s'engage :

- à abonder le CPF du salarié,
- à prendre en charge l'ensemble des frais liés à la formation.

À NOTER *L'employeur peut demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes, dans la limite des droits inscrits sur le CPF de chaque salarié concerné.*

EN PRATIQUE... COMMENT FAIRE ?



- **Échangez avec le salarié** (par exemple dans le cadre de l'entretien professionnel - cf. page 17).
 - **Identifiez** les actions mobilisables dans le cadre du CPF.
(Elles sont répertoriées sur le portail www.moncompteactivite.gouv.fr).
 - **Définissez** leurs modalités de mise en œuvre (pendant le temps de travail, hors temps de travail...).
 - **Précisez** les modalités de prise en charge et de financement (abondement de l'entreprise...).
- ATTENTION** *Le salarié peut également construire un projet de sa propre initiative.*
- Si la formation se déroule pendant le temps de travail, le salarié doit formuler une demande écrite et une réponse doit lui être apportée :



À NOTER *Une application mobile CPF est créée. Elle permet aux titulaires du CPF de s'informer sur les droits disponibles et les actions éligibles, mais également de choisir une session de formation et de s'inscrire. Les titulaires du CPF peuvent également se connecter au portail www.moncompteactivite.gouv.fr*

DES DROITS AMÉNAGÉS AU BÉNÉFICE DES SALARIÉS : LE CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE



L'essentiel à retenir...

- Le congé individuel de formation (CIF) est supprimé. Le CPF de transition professionnelle est créé.
- C'est une modalité particulière qui permet de financer un projet de transition professionnelle.
- Il permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, une formation certifiante afin de changer de métier ou de profession.
- Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

EN PRATIQUE, QU'EN EST-IL ?



- La **gestion du CPF de transition professionnelle** se distingue de la gestion du CPF.
- Le salarié doit présenter un **projet de transition professionnelle**.
- Il est instruit par une nouvelle instance régionale appelée « **Transitions Pro** ».
- **Pour y accéder :**
 - Des conditions d'ancienneté distinctes sont requises selon la nature du contrat du salarié (CDD, CDI, intérimaire, intermittent...).
 - Le salarié doit formuler une demande de congé écrite.

QUELLE EST LA DURÉE DE L'INTERRUPTION DE TRAVAIL ?	QUAND LE SALARIÉ DOIT-IL FORMULER LA DEMANDE ?	DANS QUEL DÉLAI DOIS-JE RÉPONDRE ?
Moins de 6 mois ou action de formation réalisée à temps partiel	60 jours avant le début de l'action de formation	La réponse de l'employeur doit être apportée par écrit, dans les 30 jours suivant la réception de la demande.
6 mois et plus	120 jours avant le début de la formation	En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

ATTENTION Le congé individuel de formation (CIF) est supprimé depuis 1^{er} janvier 2019. Toutefois, les CIF accordés avant cette date se poursuivent jusqu'à leur terme.

Dans quel cas pouvez-vous refuser la demande de congé ?

Vous ne pouvez refuser le bénéfice du congé qu'en cas de non-respect des conditions de demande ou d'ancienneté.

Sous quelles conditions pouvez-vous reporter la demande de congé ?

Deux possibilités :

- Si l'absence de l'intéressé peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de votre entreprise. Le report est limité à 9 mois, après avis des représentants du personnel au comité social et économique (CSE).
- Si un certain nombre de salariés est déjà absent au titre de ce congé :
 - Dans les établissements de moins de 100 salariés, le congé ne peut bénéficier qu'à un seul salarié à la fois.
 - Dans les établissements de 100 salariés et plus, si 2% de l'effectif total sont déjà absents au titre de ce congé.

Une fois votre accord obtenu, le salarié effectue les démarches liées à son projet de transition professionnelle :

- validation et prise en charge financière du projet par « Transitions Pro » (cf. page 64),
- inscription auprès de l'organisme de formation retenu.

Que se passe-t-il pendant le congé ?

- ➔ Le contrat de travail du salarié est suspendu.
- ➔ Vous devez adresser les justificatifs de versement du salaire à « Transitions Pro » qui assure la prise en charge du projet de transition professionnelle.
- ➔ Vous obtiendrez alors le remboursement du salaire.

À NOTER



Si votre entreprise compte moins de 50 salariés, la rémunération du salarié est prise en charge directement par « Transitions Pro ».



DES DROITS AMÉNAGÉS AU BÉNÉFICE DES SALARIÉS : PRO-A



L'essentiel à retenir...

- Depuis le 1^{er} janvier 2019, les périodes de professionnalisation sont supprimées.
- Elles sont remplacées par le dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A ».
- Il permet d'accéder à une formation qualifiante, en alternance, soit pour une promotion interne, soit pour changer de métier ou de profession.
- Il nécessite un avenant au contrat de travail, déposé à l'OPCO. Il précise la durée et l'objectif de la reconversion ou de la promotion.
- Lorsque la formation s'effectue sur le temps de travail, la rémunération est maintenue par l'employeur.
- La prise en charge financière de la formation est assurée par l'OPCO.



Qu'est-ce que j'y gagne ?

- **Un dispositif sur-mesure pour accompagner les processus de promotion et de reconversion interne des salariés.**
- **Une source de financement externalisée.**

Qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit d'un parcours visant l'obtention d'une certification professionnelle listée par accord collectif de branche étendu :

- ➔ diplôme,
- ➔ titre à finalité professionnelle,
- ➔ certificat de qualification professionnelle (CQP),
- ➔ qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Un parcours Pro-A peut également viser la certification « CléA » (socle de connaissances et de compétences professionnelles) ou mobiliser une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour qui ?

Les salariés n'ayant pas une certification professionnelle correspondant au grade de la licence.

Les salariés doivent par ailleurs être titulaires :

- ➔ d'un contrat à durée indéterminée (CDI),
- ➔ ou d'un contrat unique d'insertion (CUI) conclu à durée indéterminée.

À NOTER



Les salariés placés en activité partielle (« chômage partiel ») peuvent également bénéficier de Pro-A.

Quelles modalités de formation ?

La formation est organisée en alternance entre :

- ➔ formation théorique (en centre de formation ou au sein de l'entreprise si elle dispose d'un service de formation interne),
- ➔ et exercice d'une activité professionnelle en entreprise, en lien avec la formation suivie.

La formation peut se dérouler :

- ➔ en tout ou partie pendant le temps de travail (avec maintien de la rémunération),
- ➔ ou hors temps de travail, avec accord écrit du salarié et limitation du nombre d'heures de formation hors temps de travail⁽⁴⁾.

Dans tous les cas, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

(4) Le plafond est à fixer par accord d'entreprise ou de branche. À défaut : le plafond est fixé à 30 heures par salarié et par an. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, le plafond est fixé à 2 % du forfait.

Quelle durée ?

- **Le parcours dure 12 mois maximum**, dont 15 % à 25 % consacrés à la formation en centre de formation (avec une durée plancher fixée à 150 heures).
- **Par accord collectif de branche**, la durée du parcours peut être portée **jusqu'à 24 mois**, et la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du parcours.

À NOTER



- **Ces conditions de durée minimale ne s'appliquent pas lorsque Pro-A est mobilisé pour la certification CléA** (socle de connaissance et de compétences) ou pour une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).
- **La durée du parcours Pro-A peut être portée jusqu'à 36 mois** (sans qu'il soit nécessaire d'appliquer un accord collectif) pour certains publics prioritaires :
 - **jeunes de 16 à 25 ans** n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
 - **jeunes et demandeurs d'emploi de 26 ans** et plus inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an,
 - bénéficiaires des **minima sociaux**,
 - anciens bénéficiaires d'un **contrat unique d'insertion**.

EN PRATIQUE... COMMENT FAIRE ?



C'est vous, chef d'entreprise, qui prenez l'initiative d'un parcours de formation dans le cadre de Pro-A.

- En fonction des projets de votre entreprise (nouveaux besoins de qualification, recrutement interne, promotion...), identifiez les parcours de formation compatibles avec Pro-A.
- Déterminez les modalités de mise en œuvre du projet en concertation avec le salarié (pendant le temps de travail, hors temps de travail...).
- À l'issue de cette concertation, établissez l'avenant au contrat de travail du salarié. Il précise la durée et l'objet de l'action mise en place (certification visée...) ainsi que les modalités de mise en œuvre du parcours (pendant ou hors temps de travail).
- Déposez l'avenant et la demande de prise en charge financière des coûts de formation auprès de votre OPCO.

DES DROITS AMÉNAGÉS AU BÉNÉFICE DES SALARIÉS : LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)



L'essentiel à retenir...

- Le conseil en évolution professionnelle (CEP), est maintenu.
- Il est gratuit pour le salarié.
- Ses missions :
 - Favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de chaque actif.
 - Accompagner le salarié dans la formalisation et la mise en œuvre des projets d'évolution professionnelle.



Qu'est-ce que j'y gagne ?

Des salariés disposant :

- d'un « espace » pour réfléchir à leurs perspectives d'évolution professionnelle,
- d'un accompagnement gratuit et personnalisé de leurs projets professionnels.

Qui sont les opérateurs du CEP ?

Sont habilités de droit :

- CAP emploi pour les travailleurs en situation de handicap
- LAPEC pour les cadres
- Les missions locales pour les jeunes
- Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi

Pour les salariés, les opérateurs CEP sont :

- sélectionnés sur la base d'un marché public,
- financés par une fraction de la contribution professionnelle unique de votre entreprise (cf. page 47).



EN RÉSUMÉ...

L'accès des salariés à la formation



(5) Le CPF peut également être mis en œuvre dans une logique de co-construction employeur/salarié.

MA CHECK-LIST



A large area with horizontal dotted lines for writing the checklist items.

2

APPRENTISSAGE

**DE NOUVELLES
PERSPECTIVES**

**POUR LA
FORMATION
EN ALTERNANCE**

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE, UN DISPOSITIF SIMPLIFIÉ



L'essentiel à retenir...

- La limite d'âge d'entrée en apprentissage est portée de 25 à 29 ans révolus.
- La durée minimale du contrat passe à 6 mois, pour tenir compte des acquis de l'apprenti.
- Le contrat peut démarrer à tout moment de l'année.
- La rupture du contrat ne nécessite plus l'intervention du conseil de prud'hommes.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019.



Qu'est-ce que j'y gagne ?

- ➔ Des opportunités nouvelles pour anticiper mes recrutements et faciliter l'intégration des apprentis dans mon entreprise.
- ➔ Davantage de souplesse dans les modalités du contrat d'apprentissage (conclusion, exécution et rupture).

FIN DE L'ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'enregistrement du contrat auprès des chambres consulaires est supprimé à compter du 1^{er} janvier 2020. Il suffit désormais de le déposer auprès de votre OPCO.

EXÉCUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

> Âge

- ➔ L'âge minimal d'entrée en apprentissage est de **16 ans (15 ans révolus)**.
- ➔ L'âge maximal d'entrée en apprentissage est porté de **25 à 29 ans révolus**.
- ➔ **Pour les personnes handicapées**, il n'y a pas de limite d'âge pour entrer en apprentissage.

À NOTER



- ➔ Les jeunes peuvent entrer en apprentissage **dès l'âge de 15 ans révolus**, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.
- ➔ Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter leur formation.
- ➔ **Durée du contrat**
 - ➔ La durée du contrat est comprise entre **6 mois** (un an, antérieurement) et **3 ans**.
 - ➔ La durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification visée.
 - ➔ Elle peut être réduite en **fonction du niveau initial** de l'apprenti ou des **compétences acquises** (exemples : mobilité à l'étranger, activité militaire dans la réserve opérationnelle, service civique, volontariat militaire, engagement comme sapeur-pompier...) ou **peut être rallongée**.
 - ➔ La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

À NOTER



- En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :
 - ➔ par prolongation du contrat
 - ➔ par conclusion d'un contrat avec un nouvel employeur

- Pour les travailleurs handicapés, la durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans.

- Cas des apprentis mineurs
 - ➔ Les apprentis de moins de 18 ans peuvent désormais travailler jusqu'à 8 heures par jour et 35 heures par semaine.
 - ➔ Par dérogation (pour certaines activités déterminées par décret) et lorsque l'organisation du travail le justifie, la durée hebdomadaire de travail maximum pourra être portée à 40 heures et la durée quotidienne portée à 10 heures.

RUPTURE DU CONTRAT

La rupture des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 ne nécessite plus l'intervention du Conseil des prud'hommes.

- Au-delà des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise, le contrat peut être rompu par accord signé des parties.
- À défaut d'accord, le contrat peut désormais être rompu en cas :
 - ➔ de force majeure,
 - ➔ de faute grave de l'apprenti,
 - ➔ d'inaptitude constatée par le médecin du travail,
 - ➔ de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

La rupture prend alors la forme d'un licenciement pour motif personnel.

- **Au-delà également de la période de 45 jours**, la rupture peut intervenir à l'initiative de l'apprenti :
 - ➔ L'apprenti doit au préalable solliciter le médiateur consulaire.
 - ➔ Il doit vous informer de son intention de rompre le contrat dans un délai égal au moins à 5 jours calendaires à compter de la saisine du médiateur (la rupture ne peut intervenir moins de 7 jours calendaires à compter de la date à laquelle vous avez été informé de l'intention de l'apprenti).

Une fois le contrat rompu, (hors du cas d'exclusion du CFA), le jeune pourra désormais suivre sa formation théorique pendant 6 mois dans son CFA. Celui-ci devra l'aider à trouver un nouvel employeur.

À NOTER



- **Cas de l'apprenti définitivement exclu du CFA (le CFA ou l'apprenti peuvent saisir le médiateur consulaire de l'apprentissage) :**
 - ➔ **Pour rester dans l'entreprise**, l'apprenti doit être inscrit dans un nouvel établissement dans les 2 mois.
 - ➔ **Si tel n'est pas le cas**, vous pouvez décider de conclure un contrat de travail de droit commun.

MOBILITÉ INTERNATIONALE

- **Le contrat d'apprentissage** peut désormais être réalisé en partie (**un an au maximum**) à l'étranger, avec une exécution en France pendant 6 mois au minimum.
- **L'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable** des conditions d'exécution du travail de l'apprenti. Celles-ci sont déterminées par les **règles légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil**.
- **Une convention de mise à disposition** peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger, ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

EN PRATIQUE... COMMENT FAIRE ?



Pour vous accompagner dans la mise en œuvre d'un contrat d'apprentissage, n'hésitez pas à contacter :

- **Les centres de formation d'apprentis (CFA)**, pour l'embauche en apprentissage, la détermination de la durée du contrat et de la formation, l'organisation d'une partie de la formation en mobilité internationale;
- **Votre opérateur de compétences (OPCO)**, pour le dépôt du contrat et le financement de la formation (à compter du 1^{er} janvier 2020);
- **Votre MEDEF territorial et votre fédération professionnelle** sont également à votre écoute.



UNE OFFRE DE FORMATION EN APPRENTISSAGE ALIGNÉE SUR LE MODÈLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



L'essentiel à retenir...

- Les règles de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) et des organismes de formation sont harmonisées.
- Un CFA peut désormais être créé (par une branche professionnelle, une entreprise...) en dehors de tout conventionnement avec le Conseil régional.



Qu'est-ce que j'y gagne ?

- ➔ Une offre de formation en apprentissage élargie.
- ➔ La possibilité de créer une offre de formation propre à votre entreprise.

Qui peut créer un CFA ?

Les modalités de création d'un CFA sont simplifiées.

Toute entreprise peut désormais créer un CFA en son sein.

Tout organisme de formation - disposant d'un numéro de déclaration d'activité - peut désormais créer un CFA. Ses statuts doivent mentionner dans leur objet l'activité de formation en apprentissage. Il n'est plus nécessaire de conclure une convention avec la Région.

À NOTER



Lorsque vous créez un CFA au sein de votre entreprise, une part de ses frais de fonctionnement pourrait être déductible de la fraction de la taxe d'apprentissage versée par votre entreprise (décret à paraître).

Quelles règles de fonctionnement ?

En plus des règles de fonctionnement inhérentes au CFA (ex : conseil de perfectionnement,...), les CFA sont désormais soumis :

- ➔ **aux mêmes règles de fonctionnement** que les organismes de formation (conclusion d'une convention de formation pour chaque contrat d'apprentissage, respect des règles de suivi comptable, établissement d'un règlement intérieur, transmission chaque année à l'Administration d'un bilan pédagogique et financier...),
- ➔ **à des obligations strictes** vis-à-vis des alternants (information sur le contenu et le déroulement de la formation, accompagnement tout au long du parcours en lien avec l'entreprise...),
- ➔ **au respect des exigences « qualité »** pour ceux qui souhaitent bénéficier de financements publics ou mutualisés (notamment de la part des opérateurs de compétences - OPCO).

S'il souhaite délivrer des diplômes ou titres à finalité professionnelle, le CFA doit par ailleurs obtenir l'autorisation des organismes certificateurs concernés : ministères, AFPA...

À NOTER



À compter du 1^{er} janvier 2021, tout organisme souhaitant accéder à des financements publics ou mutualisés devra détenir une certification qualité délivrée :

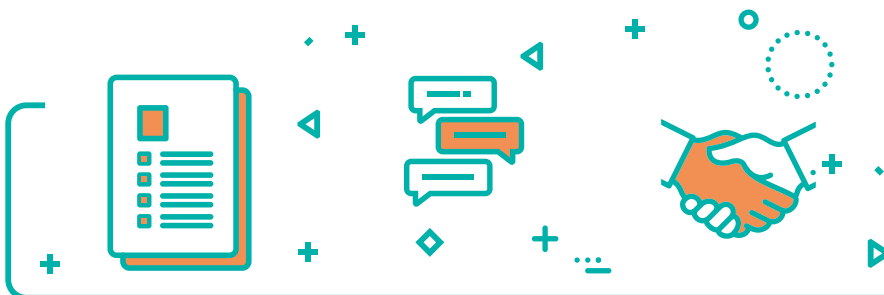
- soit par un organisme certificateur accrédité (ou en cours d'accréditation) par le COFRAC (Comité français d'accréditation) ou par un organisme équivalent au regard de la coordination européenne dans ce domaine,
- soit par une instance de labellisation reconnue par France compétences.

EN PRATIQUE... COMMENT FAIRE ?



Pour développer une offre de formation en apprentissage, pensez à :

- Créer une structure dédiée à la formation en apprentissage ou vous appuyer sur une structure existante.
- Mentionner l'activité de formation en apprentissage dans l'objet des statuts de cette structure.
- Déposer une déclaration d'activité en préfecture (Directe).
- Respecter l'ensemble des règles de fonctionnement des organismes de formation et des missions propres aux CFA.
- Développer les partenariats nécessaires (centre de formation des branches, chambres consulaires, organismes de formation sous-traitants, organismes certificateurs...) pour développer l'offre de formation en apprentissage et assurer la pérennité de cette activité.



UNE AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS



L'essentiel à retenir...

- Dans les entreprises de moins de 250 salariés, une aide unique remplace toutes les aides jusqu'alors en vigueur.
- Une aide au financement du permis de conduire est mise en place pour les apprentis.



Qu'est-ce que j'y gagne ?

- Un dispositif simplifié.
- Un soutien financier pour recruter en apprentissage.



L'AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

➤ C'est quoi ?

Toutes les aides sont désormais remplacées par l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

Pour rappel, avant la loi « avenir professionnel », diverses aides pouvaient être attribuées à l'embauche d'un apprenti :

- Prime à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- Aide au recrutement d'apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés,
- Prime spécifique pour les employeurs d'apprentis travailleurs handicapés,
- Crédit d'impôt à l'apprentissage.

Deux conditions pour bénéficier de l'aide unique :

- Votre entreprise doit compter moins de 250 salariés.
- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent, au plus, au baccalauréat.

➤ Quel montant ?

L'aide est d'un montant maximum de :

- 4 125 € pour la 1^{ère} année du contrat,
- 2 000 € pour la 2^{ème} année,
- 1 200 € pour la 3^{ème} année (et pour la 4^{ème} année dans les cas suivants : apprentis handicapés, sportifs de haut niveau, prolongation suite à un échec à l'examen).

Elle est versée mensuellement par l'ASP (Agence de services et de paiement), sous réserve de la transmission de la DSN (Déclaration Sociale Nominative), avant le paiement de la rémunération.

À NOTER



- Votre entreprise peut également bénéficier d'une réduction générale de cotisations et contributions, et l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle, dans la limite d'un plafond fixé à 79 % du SMIC.
- En complément, l'Agefiph peut apporter une contribution complémentaire pour l'embauche d'apprentis handicapés.

EN PRATIQUE... COMMENT FAIRE ?



- Pour bénéficier de l'aide, adressez le contrat conclu avec l'apprenti à votre OPCO (obligation effective au 1^{er} janvier 2020) au plus tard dans les 5 jours ouvrables suivant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage.
- N'hésitez pas à le communiquer avant même le début de l'exécution !

L'AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE

➤ C'est quoi ?

L'aide au financement du permis de conduire est réservée aux apprentis d'au moins 18 ans. Son montant est fixé à 500 €, quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti.

EN PRATIQUE... COMMENT FAIRE ?



- L'apprenti doit compléter le formulaire de demande d'aide puis le remettre à son CFA.
- Le CFA est chargé d'instruire la demande.
- L'aide est attribuée en une seule fois pour un même apprenti. Celle-ci est cumulable avec toutes les autres aides perçues par l'apprenti.

DES MODALITÉS DE FINANCEMENT RÉNOVÉES



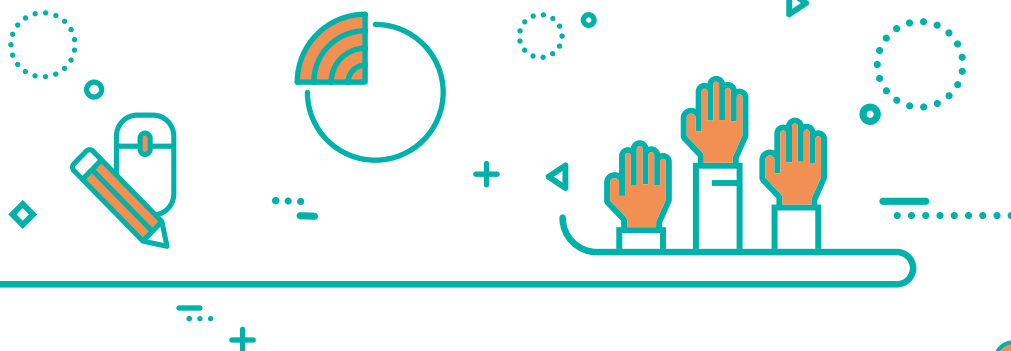
L'essentiel à retenir...

- Le financement des contrats d'apprentissage est confié aux opérateurs de compétences (OPCO) à compter du 1^{er} janvier 2020.
- Les régions peuvent néanmoins attribuer des subventions aux centres de formation d'apprentis (CFA) et majorer les prises en charge.



Qu'est-ce que j'y gagne ?

- ➔ Un financement des frais de formation en apprentissage dans une logique d'offre et de demande.



Quels changements à partir du 1^{er} janvier 2020 ?

La loi « avenir professionnel » met fin à un système administré par les régions (subventions, autorisations au veto pour ouverture de sections d'apprentissage...)

Désormais,

- **Les CFA** sont financés au contrat d'apprentissage.
- **Les branches professionnelles** déterminent le montant de la prise en charge du contrat d'apprentissage.
- **Les OPCO** assurent la prise en charge des contrats d'apprentissage.

Les régions pourront toutefois majorer le montant de la prise en charge et accorder des subventions aux centres de formation d'apprentis (CFA), pour des besoins d'aménagement du territoire, de développement économique, et d'investissement des CFA.

À NOTER



Pour les contrats conclus en 2018 ou en 2019 dans le cadre du conventionnement régional et qui se poursuivent en 2020 et au-delà :

- Les régions continuent d'assurer le financement de la formation jusqu'au 31 décembre 2019.
- À compter du 1^{er} janvier 2020, l'OPCO prend en charge le financement de ces contrats sur la base des coûts préfectoraux, à proratiser sur la durée restant à courir.

➤ Quelles modalités de prise en charge ?

En pratique, l'OPCO accorde son financement de façon échelonnée :

- 50 % du montant annuel dans les 30 jours suivant le dépôt du contrat,
- 25 % avant la fin du 7^e mois,
- Solde au 10^e mois.

À NOTER

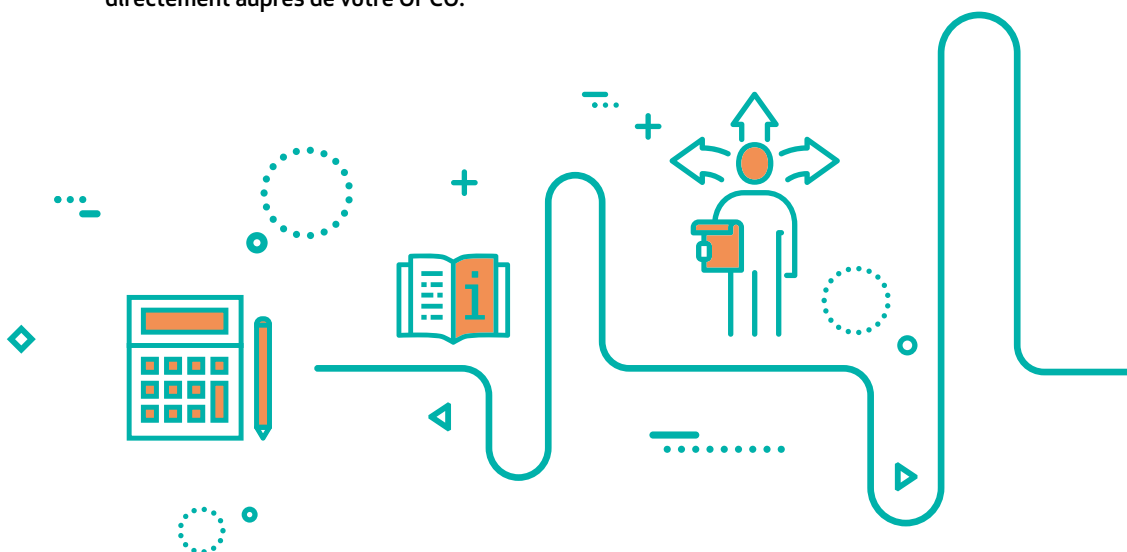
Pour les contrats d'une durée inférieure à un an, une avance de 50 % du montant total est versée dans les 30 jours suivant le dépôt et le CFA perçoit 80 % du montant total 2 mois avant la fin du contrat. En cas de rupture du contrat, la prise en charge est accordée au *prorata temporis*.

L'OPCO assure le financement des frais annexes, dès lors qu'ils sont financés par les CFA :

- frais d'hébergement,
- frais de restauration,
- frais de premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation dans la limite d'un plafond maximal de 500 €,
- frais liés à la mobilité internationale des apprentis.

EN PRATIQUE... COMMENT FAIRE ?

Demandez la prise en charge des frais de formation en contrat d'apprentissage directement auprès de votre OPCO.



MA CHECK-LIST



A series of 22 horizontal dotted lines for writing notes or tasks.

3

FINANCEMENT

DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

ET DE
L'APPRENTISSAGE

DES MODALITÉS DE FINANCEMENT SIMPLIFIÉES



L'essentiel à retenir...

- La taxe d'apprentissage et la contribution à la formation professionnelle laissent place à la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA).
- Calculés sur la base des rémunérations versées au cours de l'année, les taux ne changent pas (1,68 % pour les entreprises de 11 salariés et plus ; 1,23 % pour celles de moins de 11 salariés), mais les prélèvements restent distincts.
- La contribution « 1 % CPF-CDD » remplace la contribution « 1 % CIF-CDD ».
- En 2019 et en 2020 la CUFPA et les contributions conventionnelles sont recouvrées par les OPCO.
- À partir de 2021, la CUFPA et les contributions conventionnelles sont recouvrées chaque mois par l'URSSAF (ou par la Mutualité sociale agricole, pour les entreprises du régime agricole, ou, en outre-mer, par les caisses générales de sécurité sociale).

Contributions : quels changements ?

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, est désormais redevable :

- > d'une contribution unique au financement de la formation professionnelle et de l'alternance (CUFPA), calculée sur la base des salaires versés pendant l'année (taux variable selon l'effectif de l'entreprise) ;
- > d'une contribution « CPF-CDD », calculée sur la base des salaires versés pendant l'année aux titulaires de contrats à durée déterminée (CDD).

Dans certaines branches professionnelles, une contribution conventionnelle peut être prévue. Verser une contribution volontaire à votre OPCO reste également possible.

	CONTRIBUTION UNIQUE AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'ALTERNANCE (CUFPA) (EN % DE L'ENSEMBLE DES SALAIRES VERSÉS PENDANT L'ANNÉE)	CONTRIBUTION « CPF-CDD » (EN % DE L'ENSEMBLE DES SALAIRES VERSÉS PENDANT L'ANNÉE AUX TITULAIRES DE CDD)
Entreprises de 11 salariés et plus	<p>1,68 %</p> <p>dont : 1 % Formation professionnelle</p> <p>dont : 0,68 % Taxe d'apprentissage</p>	1 %
Entreprises de moins de 11 salariés	<p>1,23 %</p> <p>dont : 0,55 % Formation professionnelle</p> <p>dont : 0,68 % Taxe d'apprentissage</p>	

À NOTER • Les entreprises de 250 salariés et plus qui comptent moins de 5 % d'alternants sont également redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA). Son montant varie en fonction du pourcentage d'alternants employés. Rapprochez-vous de votre OPCO, si vous êtes concernés.

- Les entreprises précédemment non assujetties à la taxe d'apprentissage le demeurent.
- Les taux pour l'Alsace-Moselle restent inchangés.

À quoi ça sert ?

La contribution unique au financement de la formation professionnelle et de l'alternance (CUFPA) est dédiée au financement :

- De l'alternance ;
- Du CEP pour les salariés ;
- Du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés (et non plus de moins de 250 salariés) ;
- De la formation des demandeurs d'emploi ;
- Du CPF.

La taxe d'apprentissage est composée de deux parts :

➤ **87 % destinés au financement de l'apprentissage.**

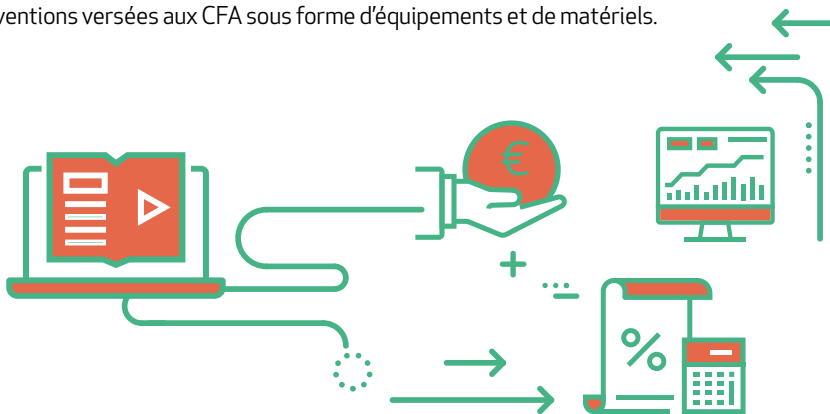
Si votre entreprise dispose d'un centre de formation d'apprentis (CFA) accueillant ses apprentis vous pouvez déduire de cette part :

- Le montant des dépenses relatives aux formations délivrées par ce CFA ;
- Les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage.

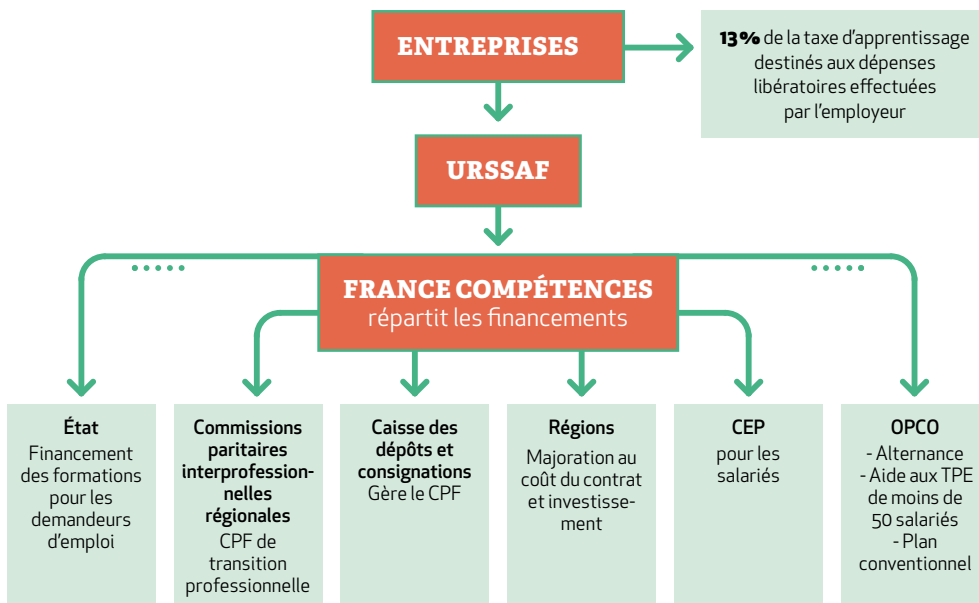
➤ **13 % destinés aux dépenses libératoires effectuées par l'entreprise.**

Ces dépenses libératoires comprennent :

- Les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle ;
- Les subventions versées aux CFA sous forme d'équipements et de matériels.



À quoi sert votre contribution ?



À qui et quand verser vos contributions ?

- **À partir de 2021**, les contributions sont recouvrées par l'URSSAF (ou par la Mutualité sociale agricole, pour les entreprises du régime agricole, ou, en outre-mer, par les caisses générales de sécurité sociale).
- **Elles sont ensuite transférées** à une nouvelle instance de régulation financière : France compétences (cf. page 63)
- **En attendant**, les contributions sont recouvrées par les OPCO.

À NOTER



Les modalités de collecte par l'URSSAF seront précisées par ordonnance en 2020.

Contributions 2019 - versement à votre OPCO :

- ➔ **1^{er} acompte versé avant le 15 septembre 2019** pour les entreprises de 11 salariés et plus : il correspond à 75 % du montant de la contribution formation professionnelle (montant calculé sur la base de la masse salariale de 2018 ou d'une projection de la masse salariale 2019).
- ➔ **Avant le 1^{er} mars 2020 :**
 - versement du solde de la contribution des entreprises de 11 salariés et plus
 - versement de la contribution des entreprises de moins de 11 salariés
 - versement de la contribution « CPF-CDD »
 - versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 salariés et plus qui emploient moins de 5 % d'alternants.

À NOTER



En 2020, les entreprises sont exonérées de la taxe d'apprentissage sur la masse salariale 2019.

Contributions 2020 - versement à votre OPCO :

- ➔ **1^{er} acompte versé avant le 1^{er} mars 2020⁽⁶⁾** pour les entreprises de 11 salariés et plus : il correspond à 40 % du montant de la contribution unique au financement de la formation professionnelle et de l'alternance (montant calculé sur la base de la masse salariale de 2019)
- ➔ **2^e acompte versé avant le 15 septembre 2020⁽⁶⁾** pour les entreprises de 11 salariés et plus : il correspond à 35 % du montant de la contribution unique au financement de la formation professionnelle et de l'alternance (montant calculé sur la base de la masse salariale de 2019)
- ➔ **Avant le 1^{er} mars 2021 :**
 - versement du solde de la contribution des entreprises de 11 salariés et plus
 - versement de la contribution des entreprises de moins de 11 salariés
 - versement de la contribution « CPF-CDD »
 - versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) (entreprises de 250 salariés et plus).

(6) En l'état actuel des textes en date du 7/11/2019, susceptibles de modifications.

MA CHECK-LIST



A large area with horizontal dotted lines for writing, intended for a checklist.

MA CHECK-LIST



A series of horizontal dotted lines for writing.

4

GOVERNANCE

UN SYSTÈME
RÉNOVÉ

UNE GOUVERNANCE RÉNOVÉE



L'essentiel à retenir...

- Les opérateurs de compétences (OPCO) remplacent les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).
- Une nouvelle institution publique nationale est créée : France compétences.
- De nouveaux acteurs de la formation apparaissent : la Caisse des dépôts et consignations (CDC), chargée de la gestion du compte personnel de formation (CPF) à compter de 2020 et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (dénommées « Transitions Pro »).

DES OPCA AUX OPCO

➤ Les OPCA sont supprimés.

Désormais, 11 OPCO (liste p. 74) assurent les missions suivantes auprès des entreprises :

- **Organisation d'un service de proximité** au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME), afin :
 - **d'améliorer l'information et l'accès** des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle,
 - **et de les accompagner** dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

- ➔ **Prise en charge d'actions** concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.
- ➔ **Promotion** des modalités de formation à distance et en situation de travail.
- ➔ **Financement** de l'alternance.
- ➔ **Financement d'abondements** du compte personnel de formation (CPF) et de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).
- ➔ **Appui technique aux branches professionnelles** adhérentes en matière de GPEC et de certification professionnelle.

À NOTER



- **Jusqu'au 31 décembre 2019,**
les OPCO sont également chargés de financer les frais de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).
- **En 2019 et 2020,**
les OPCO sont également chargés de collecter les contributions des entreprises pour le financement de la formation professionnelle et de l'alternance, jusqu'à ce que l'URSSAF prenne le relais.
Ils peuvent recevoir de la part des entreprises des contributions supplémentaires (conventionnelle, volontaire) ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue (cf. 3^e partie « Des modalités de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage simplifiées »).

FRANCE COMPÉTENCES

➤ Qu'est-ce que c'est ?

Depuis sa création début 2019, **France compétences** est un acteur-clé du système de la formation professionnelle de l'apprentissage.

Cette institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière est placée sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle.

➤ Quelles missions ?

La mission de France compétences est d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

➤ Quelle organisation ?

Le conseil d'administration de France compétences est composé de cinq collèges :

- État ;
- Régions ;
- Organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- Organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- Personnalités qualifiées désignées par le ministre en charge de la formation professionnelle.

LA CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS

Au plus tard le 1^{er} janvier 2020, la **Caisse des dépôts et consignations** gèrera le compte personnel de formation (CPF), le service dématérialisé gratuit et ses conditions générales d'utilisation (qui précisent les engagements souscrits par les titulaires du compte et les organismes de formation) et le traitement automatisé (système d'information du compte personnel de formation – SI-CPF).

Ainsi, la Caisse des dépôts et consignations assurera la **prise en charge des actions de formation**, de l'inscription du titulaire du compte aux formations jusqu'au paiement des organismes de formation.

LES COMMISSIONS PARITAIRES INTERPROFESSIONNELLES RÉGIONALES - TRANSITIONS PRO

Mises en place au 1^{er} janvier 2020, les **commissions paritaires interprofessionnelles régionales (dénommées « Transitions Pro »)** ont notamment pour mission **de financer** les projets de transition professionnelle des salariés et d'instruire les projets de reconversion professionnelle des salariés démissionnaires (cf. page 27).

MA CHECK-LIST



A large area with horizontal dotted lines for writing the checklist items.

MA CHECK-LIST



A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.

5

GLOSSAIRE

DE LA RÉFORME

Action de formation en situation de travail (AFEST)

Modalité pédagogique particulière, l'Action de formation en situation de travail est finançable sur les fonds de la formation professionnelle depuis la loi du 5 septembre 2018. Et ce, à condition que le parcours réalisé dans le cadre de l'AFEST vise l'atteinte d'un objectif professionnel et comprenne les éléments suivants :

- une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail. L'objectif : observer et analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. Cf. page 15.

Alternance

L'alternance se caractérise par une succession de périodes de pratique professionnelle en entreprise et de périodes de formation en organisme de formation. Le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage proposent une formation en alternance. Il en est de même dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »). Cf. pages 30, 37, 54.

Caisse des dépôts et consignations (CDC)

Groupe public au service de l'intérêt général et du développement économique du pays, la Caisse des dépôts et consignations gère le système d'information du site www.moncompteactivite.gouv.fr.

Cet organisme assurera, à compter du 1^{er} janvier 2020, le financement du compte personnel de formation (CPF). Pour plus d'informations : www.caissedesdepots.fr
Cf. pages 20, 23, 57, 64.

CléA – Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le Socle de connaissances et de compétences professionnelles, baptisé CléA, est une certification unique, interprofessionnelle et reconnue au niveau national. CléA s'adresse à tout actif pas ou peu qualifié souhaitant développer et faire connaître ses compétences acquises dans les sept domaines de compétences identifiés par l'ensemble des branches professionnelles. Elle doit garantir l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences commun à tous, avec un niveau d'exigence homogène sur tout le territoire et dans tous les secteurs d'activité. Les personnes souhaitant obtenir la certification CléA disposent de cinq ans pour valider l'ensemble des sept domaines de compétences. Cette certification est éligible au Compte personnel de formation (CPF) dans le cadre duquel elle constitue un droit opposable. Cela signifie qu'un employeur ne peut refuser cette formation qui pourra être suivie pendant le temps de travail.

www.certificat-clea.fr/

Cf. pages 31, 32.

Compte personnel de formation (CPF)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, toute personne active dispose d'un compte personnel de formation (CPF) activable depuis

le site www.moncompteactivite.gouv.fr. Mobilisable tout au long de la vie professionnelle, ce compte géré par la Caisse des dépôts et consignations est crédité chaque année d'une somme forfaitaire mobilisable par son titulaire pour suivre certaines formations. Le CPF est intégré depuis le 1er janvier 2017 au Compte personnel d'activité (CPA). Cf. page 23.

Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR ou « Transitions Pro »)

Composées de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales remplaceront les FONGECIF au plus tard au 1er janvier 2020. Ces nouvelles structures ont pour mission d'apprécier la pertinence des projets des salariés souhaitant recourir au CPF de transition professionnelle, d'instruire leurs demandes de financement et d'assurer la prise en charge des frais de formation. Cf. pages 27, 64.

Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA)

Avec la loi du 5 septembre 2018, la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont regroupées au sein d'une contribution unique au financement de la formation professionnelle et de l'alternance (CUFPA). Le taux de cette contribution varie selon l'effectif moyen de l'entreprise et est calculé sur la base de la masse salariale annuelle brute. À la contribution légale peut s'ajouter une contribution conventionnelle définie par

la branche professionnelle dont relève l'entreprise. L'entreprise peut également verser à son opérateur de compétences des contributions volontaires supplémentaires. La collecte de la CUFPA sera transférée à l'URSSAF à compter de 2021. Cf. page 54.

Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est due par les entreprises de 250 salariés et plus redevables de la taxe d'apprentissage employant moins de 5 % d'alternants. Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise et du nombre d'alternants qu'elle emploie, avec application d'un taux dégressif. Cf. page 55.

Formation ouverte et à distance (FOAD)

La FOAD désigne des formations pouvant être suivies en tout ou partie à distance (cours par correspondance, e-learning, « blended learning » ou formations mixtes...) permettant à chacun de travailler de façon autonome et à son propre rythme.

France compétences

Créée par la loi du 5 septembre 2018, cette nouvelle institution publique a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de formation professionnelle et d'apprentissage. Son action vise également à promouvoir le développement des compétences, l'acquisition de certifications, ainsi qu'une égalité d'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs. France compétences est également chargée de sélectionner, d'ici la fin de l'année 2019, de nouveaux opérateurs régionaux du Conseil en

évolution professionnelle (CEP).

Pour plus d'informations :

www.francecompetences.fr

Cf. page 63.

Médiateur consulaire de l'apprentissage

Le médiateur de l'apprentissage examine et recherche des solutions aux litiges entre employeur et apprenti concernant le contrat d'apprentissage. Cela peut concerner un litige relatif à l'exécution du contrat (temps de travail, rémunération, congés par exemple) ou à sa résiliation. Il n'est pas compétent pour les questions pédagogiques. Son rôle est de favoriser la résolution du conflit entre les 2 parties en mettant en place un accord commun. Il a un devoir de neutralité et peut être saisi par l'employeur ou par l'apprenti. Si l'apprenti est mineur, il peut être saisi par le responsable légal de l'apprenti. Pour le saisir, il faut contacter la chambre de commerce et d'industrie, la chambre des métiers et de l'artisanat ou la chambre d'agriculture de votre territoire.

Cliquez-ici

Cf. page 41.

Opérateur de compétences (OPCO)

Les opérateurs de compétences (OPCO) ont officiellement remplacé les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au 1^{er} avril 2019. Outre la collecte de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) - jusqu'en 2020 -, des contributions conventionnelles et des contributions volontaires versées par les entreprises, les OPCO ont notamment pour mission de financer le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ainsi que les contrats en alternance, d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs

besoins de formation, d'apporter un appui technique aux branches professionnelles en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de certification, ou encore de promouvoir les formations à distance et les actions de formation en situation de travail (AFEST). Cf. pages 42, 44, 48, 49, 62.

Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation depuis le 1^{er} janvier 2019. Annuel ou pluriannuel, il peut comporter des actions de formation, de bilan de compétences et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) correspondant aux besoins de l'entreprise. Réalisées en principe pendant le temps de travail, les actions du plan peuvent, sous certaines conditions, être mises en œuvre hors temps de travail. Cf. page 10.

Projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle remplace depuis le 1^{er} janvier 2019 le congé individuel de formation (CIF). Ce dispositif permet de mobiliser les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) pour financer une formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Et ce, dans le cadre d'un congé spécifique et sous réserve d'obtenir l'accord de prise en charge de la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente. Cf. page 27.

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Nouveau dispositif créé par la loi du 5 septembre 2018, la reconversion ou

promotion par alternance (Pro-A) permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, par des actions de formation visant une qualification ou une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP/CQPI...). Cf. page 30.

Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Le RNCP répertorie et tient à jour la liste des certifications professionnelles : diplômes et titres à finalité professionnelle, certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI). Toutes les certifications enregistrées au RNCP sont accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Pour être enregistrées dans ce répertoire, les certifications professionnelles doivent - depuis le 1^{er} janvier 2019 - être découpées en blocs de compétences et comporter l'indication de leur niveau. France compétences est désormais chargée de la gestion du RNCP.

Pour plus d'informations :

www.certificationprofessionnelle.fr

Cf. page 16.

Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH)

Créé par la loi du 5 septembre 2018, le RSCH remplace depuis le 1^{er} janvier 2019 l'Inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Ce nouveau répertoire recense les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

Les certifications et habilitations y figurant peuvent faire l'objet de correspondances avec les blocs de compétences de certifications professionnelles. France compétences est chargée de l'élaboration et de la gestion du RSCH.

Pour plus d'informations :

www.certificationprofessionnelle.fr

MA CHECK-LIST



A series of horizontal dotted lines for writing, filling most of the page below the header.

6

OUTILS PRATIQUES

ET LIENS UTILS

LISTE DES OPCO

➤ AFDAS

➔ **Périmètre** : Culture, industries créatives, médias, communication, télécommunications, sport, loisirs et divertissement

➔ **OPCA préfigurateur** : AFDAS

➔ **Site** : www.afdas.com

➤ AKTO

➔ **Périmètre** : Propreté, travail temporaire, sécurité, commerce de gros, hôtellerie-restauration, organismes de formation...

➔ **OPCA préfigurateurs** : FAFIH, FAF-TT, INTERGROS, OPCALIA, OPCA Transports

➤ ATLAS

➔ **Périmètre** : Services financiers et conseil (banques, sociétés et mutuelles d'assurances, agents généraux d'assurance et sociétés d'assistance, bureaux d'étude...)

➔ **OPCA préfigurateurs** : FAFIEC, OPCA BAIA

➔ **Site** : www.opco-atlas.fr

➤ OCAPIAT

➔ **Périmètre** : Agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires (coopératives agricoles, industrie laitière, pêche professionnelle...)

➔ **OPCA préfigurateurs** : FAFSEA, OPCALIM

➔ **Site** : www.ocapiat.fr

➤ OPCO 2i

➔ **Périmètre** : Interindustries (chimie, métallurgie, pétrole, plasturgie, industrie pharmaceutique...)

➔ **OPCA préfigurateurs** : OPCAIM, OPCA DEFI, OPCA 3+

➤ OPCO de la cohésion sociale

- ➔ **Périmètre** : Économie sociale, habitat social et protection sociale (aide à domicile, retraite et prévoyance, mutuelle...)
 - ➔ **OPCA préfigurateur** : UNIFORMATION
 - ➔ **Site** : www.uniformation.fr
-

➤ OPCommerce

- ➔ **Périmètre** : Commerce (commerce de détail, vente à distance, grande distribution, bricolage...)
 - ➔ **OPCA préfigurateur** : FORCO
 - ➔ **Site** : www.lopcommerce.com
-

➤ OPCO de la construction

- ➔ **Périmètre** : Bâtiment, travaux publics, négoce de bois et négoce de matériaux de construction
 - ➔ **OPCA préfigurateur** : CONSTRUCTYS
 - ➔ **Site** : www.constructys.fr
-

➤ OPCO des entreprises de proximité

- ➔ **Périmètre** : Artisanat, commerce de proximité et professions libérales (coiffure, personnel des cabinets d'avocats, pharmacies d'officine, immobilier, huissiers de justice...)
 - ➔ **OPCA préfigurateurs** : AGEFOS PME, ACTALIANS
-

➤ OPCO Mobilités

- ➔ **Périmètre** : Services de l'automobile et de la mobilité, transports, RATP
 - ➔ **OPCA préfigurateurs** : ANFA, OPCA TRANSPORTS ET SERVICES
 - ➔ **Site** : www.opcomobilites.fr
-

➤ OPCO Santé

- ➔ **Périmètre** : Santé, médico-social (hospitalisation privée, établissements pour personnes âgées, établissements médico-sociaux, services de santé au travail interentreprises...)
- ➔ **OPCA préfigurateur** : UNIFAF
- ➔ **Site** : www.opco-sante.fr

Source: Centre Inffo

LIENS UTILES

➤ Loi du 5 septembre 2018

- Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : [Cliquez-ici](#)
- La loi en 10 points clés : [Cliquez-ici](#)

➤ Compte personnel de formation (CPF)

- Site officiel : www.moncompteactivite.gouv.fr
- Site de la CDC : www.caissedesdepots.fr

➤ Fonctionnement et financement des CFA

- Questions-réponses du ministère du Travail sur la mise en œuvre de la réforme dans les CFA : [Cliquez-ici](#)
- FAQ du ministère de l'enseignement supérieur « Réponses aux questions sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » : [Cliquez-ici](#)
- Diaporama de la DGEFP sur les modes de financement des CFA : [Cliquez-ici](#)

➤ France compétences

- Site officiel : www.francecompetences.fr

➤ Certifications professionnelles

- Site officiel : www.certificationprofessionnelle.fr

Numéro ISBN 978-2-86658-235-7

Novembre 2019





55, avenue Bosquet,
75007 PARIS
Tél. : +33 (0)1 53 59 19 19