



MJ CONSEIL
RESSOURCES HUMAINES

CLUB BDN

Le réseau d'affaires
qui facilite vos approches



IMPACTS DE LA REFORME DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE SUR LES TPME

REFORME DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE

- **Loi du 5 septembre 2018** : pour « **la liberté de choisir son avenir professionnel** », promulguée le 6 septembre 2018 suite à sa publication au Journal Officiel, la réforme de la formation professionnelle a **pris effet le 1^{er} janvier 2019**.
- Une refonte totale du système de formation professionnelle orchestrée par la ministre du travail, Muriel Pénicaud, et Emmanuel Macron.
- **Transformation des dispositifs** vers une nouvelle relation employeur-salarié.



NOUVEAU SYSTÈME DE LA FORMATION : 4 CLÉS DE COMPRÉHENSION



Reprise en main du système de la formation professionnelle par l'Etat



Concentration des moyens financiers de l'obligation légale au service des politiques d'emploi et au détriment des salariés



Renforcement du rôle des branches professionnelles pour développer l'alternance et la GPEC dans les TPME – nouvelles missions des OPCO en appui



Nouvelle étape de l'individualisation de la formation : un CPF monétarisé et un CEP revisité

Naissance de France compétence

- ▶ **L'objectif** : Permettre un **élargissement des droits** ainsi qu'un meilleur accompagnement des salariés et demandeurs d'emploi.
- ▶ Création **d'une seule agence** regroupant les trois organismes décisionnels actuels (Copanef, Cnefop et FPSPP), et destinée à gérer la logistique autour de la formation professionnelle, **l'agence France Compétences** sera en charge :
 - de la **régulation** des prix des différentes formations et de garantir la répartition égalitaire des moyens alloués aux différentes entreprises pour les formations.
 - de leur **qualité** par la mise en place d'un cahier des charges,
 - et de vérifications des organismes de formation → **nouvelle démarche qualité.**



LES OPERATEURS DE COMPÉTENCES PAR GRANDS SECTEURS

Passage de 20 à 11 OPCO

Les 11 opérateurs de compétences préconisés

Agriculture et transformation alimentaire (agriculture, maritime et alimentaire)



Industrie



Construction (bâtiment, travaux publics)



Mobilité (services à l'automobile...)



Commerce (détail et grande distribution)



Services financiers et conseil (banques, assurances...)



Culture et médias (presse, audiovisuel)



Cohésion sociale (social, insertion, sport)



Santé



Services de proximité et artisanat (artisanat, hôtellerie...)



Travail temporaire, propreté et sécurité



2018
31
déc

Date limite pour que chaque branche désigne son OPCO

LES ENJEUX DE LA RÉFORME pour les TPME

Les **OPCO** vont assister les **TPME** pour relever 4 défis :

- Améliorer le **taux d'accès à la formation des salariés des TPME -50 salariés**
- Anticiper et accompagner les mutations économiques et technologiques, en particulier la **transformation numérique des entreprises**
- Développer la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**
- Faciliter le **recrutement en alternance pour les entreprises**



Accès à la Formation Professionnelle : 3 voies d'accès

- **A l'initiative de l'employeur :** Plan de développement des compétences
- **A l'initiative du salarié :** CPF, CPF de transition
- **Par l'alternance :** Contrat de professionnalisation, Contrat d'apprentissage, période de professionnalisation remplacée par la **Pro A** à compter du 01/01/2



PLAN DE FORMATION TRANSFORMÉ EN PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- **Changement d'appellation** : plan de formation → **plan de développement des compétences**
- **Fin de la catégorisation** des actions de formation :
 - Cat 1 : actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi
 - Cat 2 : actions de développement des compétences
- **Section unique entreprises -50 salariés** : **toutes les entreprises contribuent, mais seules les moins de 50 sont bénéficiaires** (principe de solidarité)
- Financement des **diagnostics** et de **l'accompagnement**
- L'**obligation de formation** de l'employeur est maintenue *« assure l'adaptation au poste de travail et veille aux capacités du salarié à occuper un emploi »*



CPF : MONÉTISÉ EN 2019

Trois modalités de mises en oeuvre :

- **CPF abondé** : Gestion Caisse des dépôts et consignations à compter de 2020 (2019 = opérateurs de compétences)
- **CPF autonomes** : Gestion Caisse des dépôts et consignations fin 2019
- **CPF de transition** : Commission paritaire interprofessionnelle régionale (ex Fongecif) dès le 01.01.19

Conversion en € des heures acquises sur le CPF : Taux de conversion fixé par décret (a priori 15€ / h)



MESURES POUR INCITER LE RECRUTEMENT EN ALTERNANCE



Aide financière unique

Entreprises de moins de 250 salariés
Diplômes/titres équivalents au plus
niveau IV
3 000€ / an / contrat (décret)

Revalorisation salariale

30€ nets de plus
Rémunération proche du SMIC
pour les plus âgés

Exonérations cotisations sociales

Aide au permis de conduire

Aide financière de 500€

Alignement du contrat d'apprentissage sur le contrat de professionnalisation :

- Élargissement de l'âge des bénéficiaires jusqu'à **29 ans révolus**
- Durée du contrat d'apprentissage : **un apprentissage de 6 mois** est désormais possible
- Fin des procédures PRO et création de **la PRO A** (depuis le 01/01/2019)
- Procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage réformée : dépôt
- Embauche d'apprentis **tout au long de l'année** (plus de contrainte du rythme scolaire)
- Rupture du contrat d'apprentissage : possibilité de rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative de l'apprenti; **plus besoin de Prud'Homme**
- Aide unique aux employeurs recrutant des apprentis : uniquement les entreprises de -250 salariés

RECAPITULATIF DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



- **Tout employeur concourt, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, par :**
 1. Le financement direct des actions de formation de ses salariés ;
 2. Le versement de la contribution à la formation professionnelle et à l'apprentissage et de la contribution dédiée au financement du CPF pour les CDD
- **Maintien de l'obligation d'adapter au poste, de maintenir la capacité à occuper un emploi**
- **Maintien de l'Entretien professionnel**

UNE CONTRIBUTION UNIQUE

	Taux FPC	Taux TA	Taux global	Affectation des fonds par le CA France compétences dans le respect de fourchettes déterminées par arrêté
Entreprises de moins de 11 salariés	0,55%	0,68%	1,23%	Alternance TPME-50sal Formation demandeurs d'emploi CPF
Entreprises de 11 salariés et plus	1%	0,68%	1,68%	CPF de transition CEP salariés
CPF - CDD	1% MS CDD			

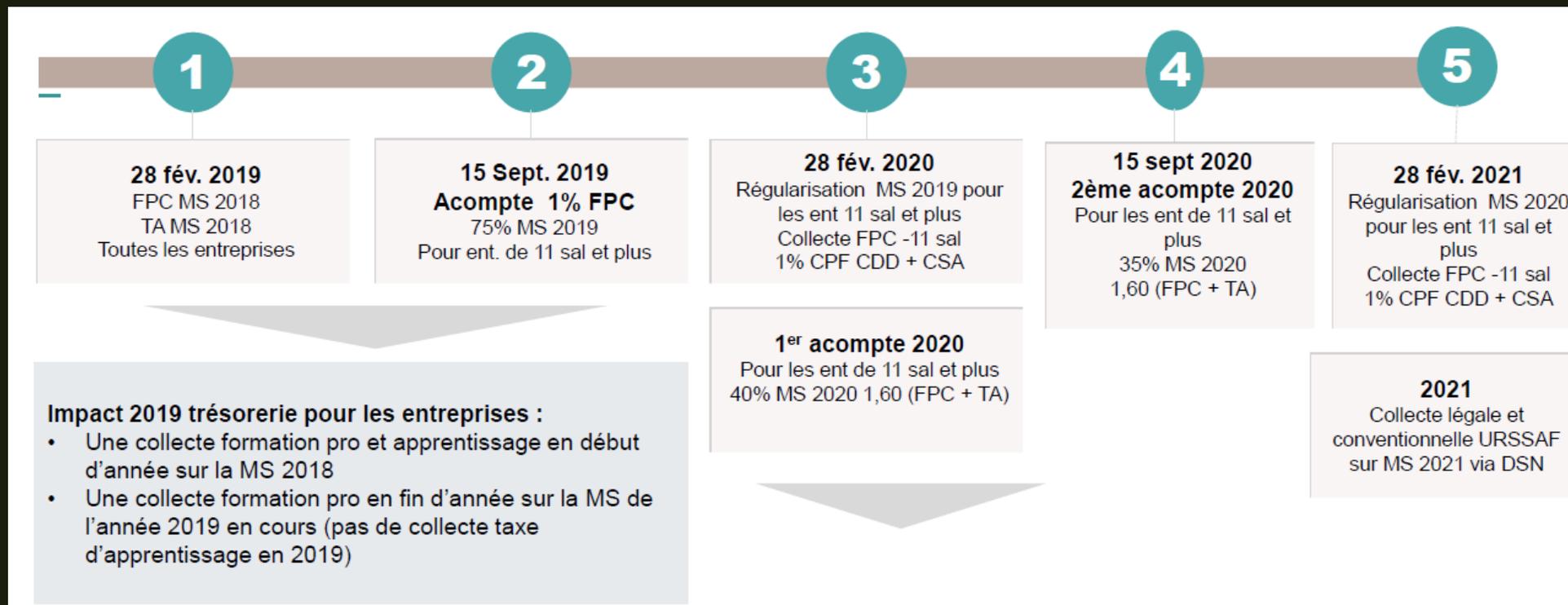
Taxe d'apprentissage
+
contribution à la formation professionnelle



Remplacé par une Contribution unique

2021 → URSSAF

DERNIÈRES COLLECTES PAR LES OPCA/OPCO : 2018 / 2019 / 2020



Maintien de la collecte des versements volontaires par les OPCO

Nouvelle organisation de la formation professionnelle



- **France compétences**
- **OPCO**, opérateurs de compétences (Regroupement des branches professionnelles)
➔ remplacent les OPCA ➔ 11 opérateurs de compétences au lieu des 20 actuels.
- Réforme des CFA et de l'apprentissage
- **URSSAF** (collecteur de la contribution des entreprises à compter de 2021)

The word "MERCI!" is written in a large, white, bold, sans-serif font. It is centered and surrounded by a cluster of overlapping, semi-transparent squares in various colors including blue, orange, pink, green, yellow, and purple. The squares vary in size and are arranged in a way that creates a sense of depth and movement around the text.

MERCI!

MJ CONSEIL en RH – Membre entreprise – 06 2196 29 36 –
contact@mjconseil-rh.com – www.mjconseil-rh.com