

**Réforme de la formation
professionnelle et de l'apprentissage**

Quels impacts pour votre entreprise ?

KORÉ accompagne les TPE et PME afin d'apporter les meilleures solutions à leur développement.

Nous réalisons une analyse personnalisée de vos besoins et préconisons des pistes d'évolutions afin d'optimiser votre gestion commerciale et /ou vos ressources humaines en faisant de notre présence un allié du quotidien.

Nous intervenons en temps partagé sur :

- ✓ Le développement commercial
 - ✓ La stratégie RH
- ✓ Le recrutement (hors sourcing) et l'intégration
 - ✓ La gestion de la formation
- ✓ La gestion du personnel et la veille RH
 - ✓ Les risques professionnels
 - ✓ Les projets d'investissements

Nos atouts



Optimisation
financière



Croissance
sécurisée



Conseil
d'experts



Proximité et
disponibilité



Sécurisation des
relations sociales

Principaux piliers de la formation professionnelle

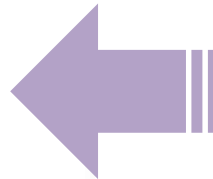


Quels objectifs ?

**Formation
professionnelle
et Compétences**



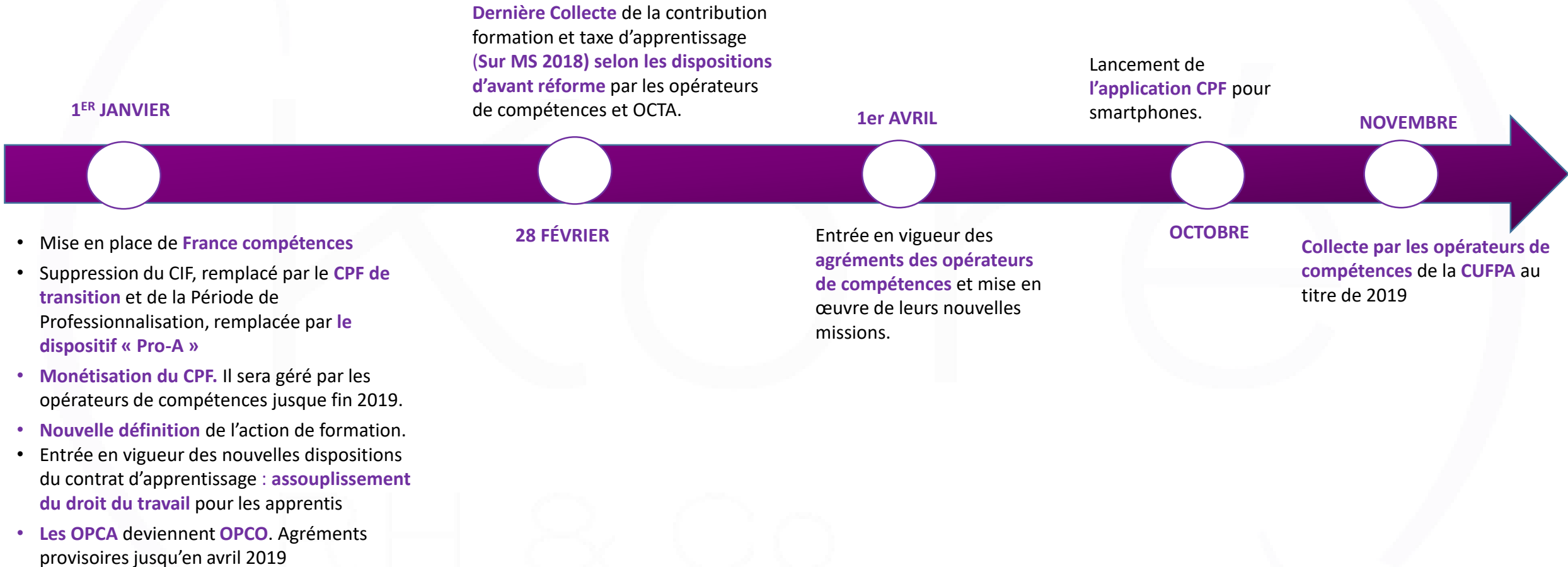
Contributions



Apprentissage

- ✓ Etre au RDV des nouveaux besoins en compétences
- ✓ Faciliter l'accès à la formation, notamment des moins diplômés
- ✓ Mettre l'entreprise et le jeune au cœur du système
- ✓ Améliorer la lisibilité de la formation professionnelle (acteurs / financement ...)

CALENDRIER 2019



CALENDRIER 2020/2021

1ER JANVIER 2020

Apprentissage : Mise en place
Dépôts de contrats
d'apprentissage auprès des
OPCO

1ère Collecte par les opérateurs de compétences de la contribution unique **sur la MS 2020** selon les dispositions de la réforme (rythme et modalités à préciser).

COURANT 2020

COURANT 2020

La CDC devient **l'unique gestionnaire financier du CPF.**

- Transfert de la collecte formation/alternance **aux URSSAF.**
- Certification et labellisation des organismes de formation et des CFA selon **les nouvelles règles Qualité** (les CFA ont jusqu'au 31/12/2021)

1ER JANVIER 2021

Les nouveautés en matière de gouvernance et de financement

- ❖ Le nouveau système de financement et régime de contribution.
- ❖ France compétences.
- ❖ Des OPCA aux opérateurs de compétences.

Une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance est créée

l'actuelle contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle (0,55 % ou 1 % de la masse salariale annuelle brute selon l'effectif de l'entreprise) et la taxe d'apprentissage (0,68 % ou 0,44 % en Alsace-Moselle).

+

Une contribution de 1 % destinée à financer le CPF des salariés en contrat à durée déterminée (sur MS CDD) et, pour les entreprises de 250 salariés et plus n'employant pas au moins 5 % d'alternants, la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) (dont le taux varie en fonction de l'effectif de l'entreprise et du quota d'alternants présents au sein de celle-ci).

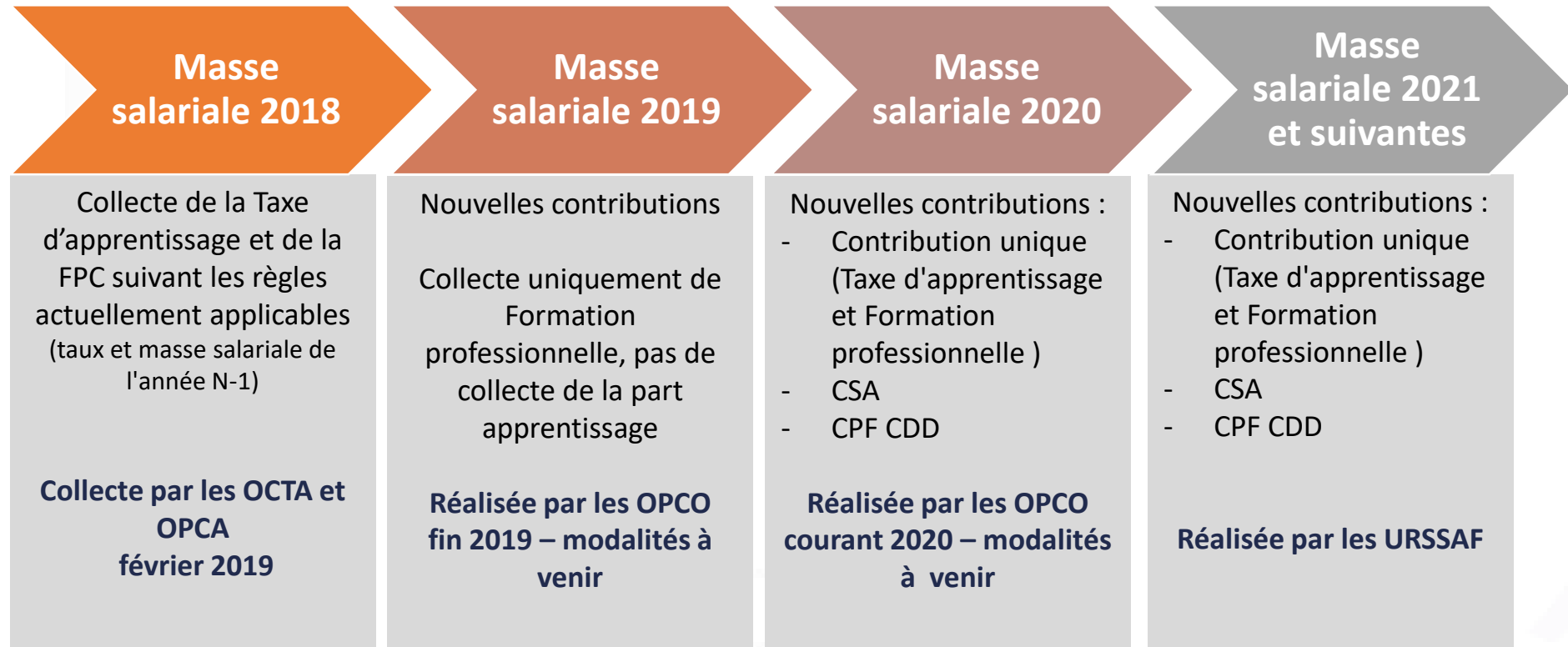
=

CUFPA

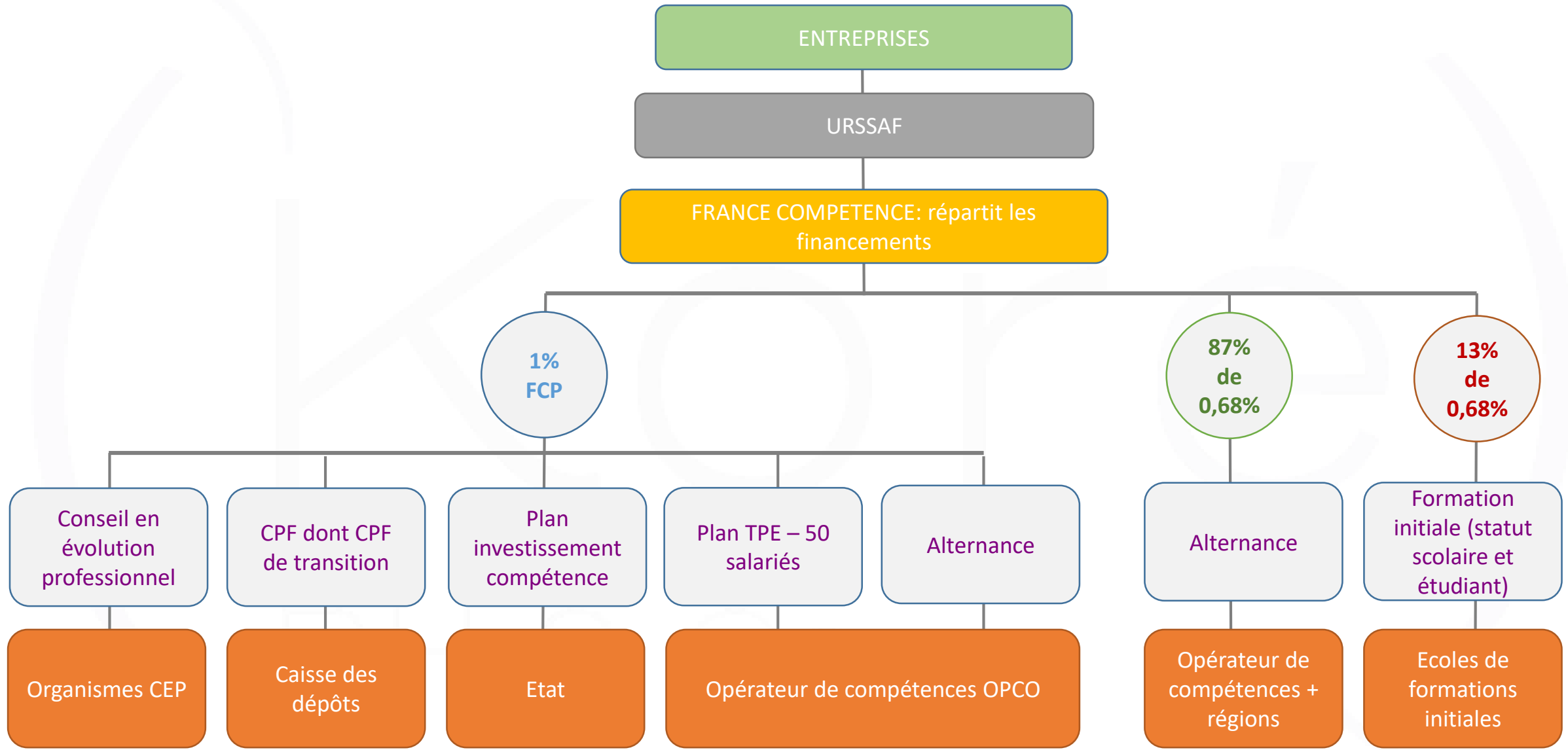
A terme (au plus tard en 2021), ces contributions seront directement collectées par l'**URSSAF**, puis transférées à **France Compétences**.

A titre transitoire, en 2019 et 2020, la collecte des contributions reste assurée par les opérateurs de compétences (ex. OPCA/OCTA).

Une évolution progressive



LE NOUVEAU SYSTÈME DE FINANCEMENT ET REGIME DE CONTRIBUTION



SON RÔLE

- répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage
- réguler la qualité de la formation
- émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation
- veiller à la bonne exécution de la réforme sur la formation professionnelle et de l'apprentissage

France compétences joue également un **rôle clé dans la transformation de l'offre de formation**. En lien avec les branches, elle participe à la construction des titres et des diplômes professionnels.

France compétences est **dotée d'une personnalité morale et d'une autonomie financière**, elle est composée de cinq collèges : l'État, les organisations syndicales de salariés, les organisations patronales, les Régions et des personnalités qualifiées.

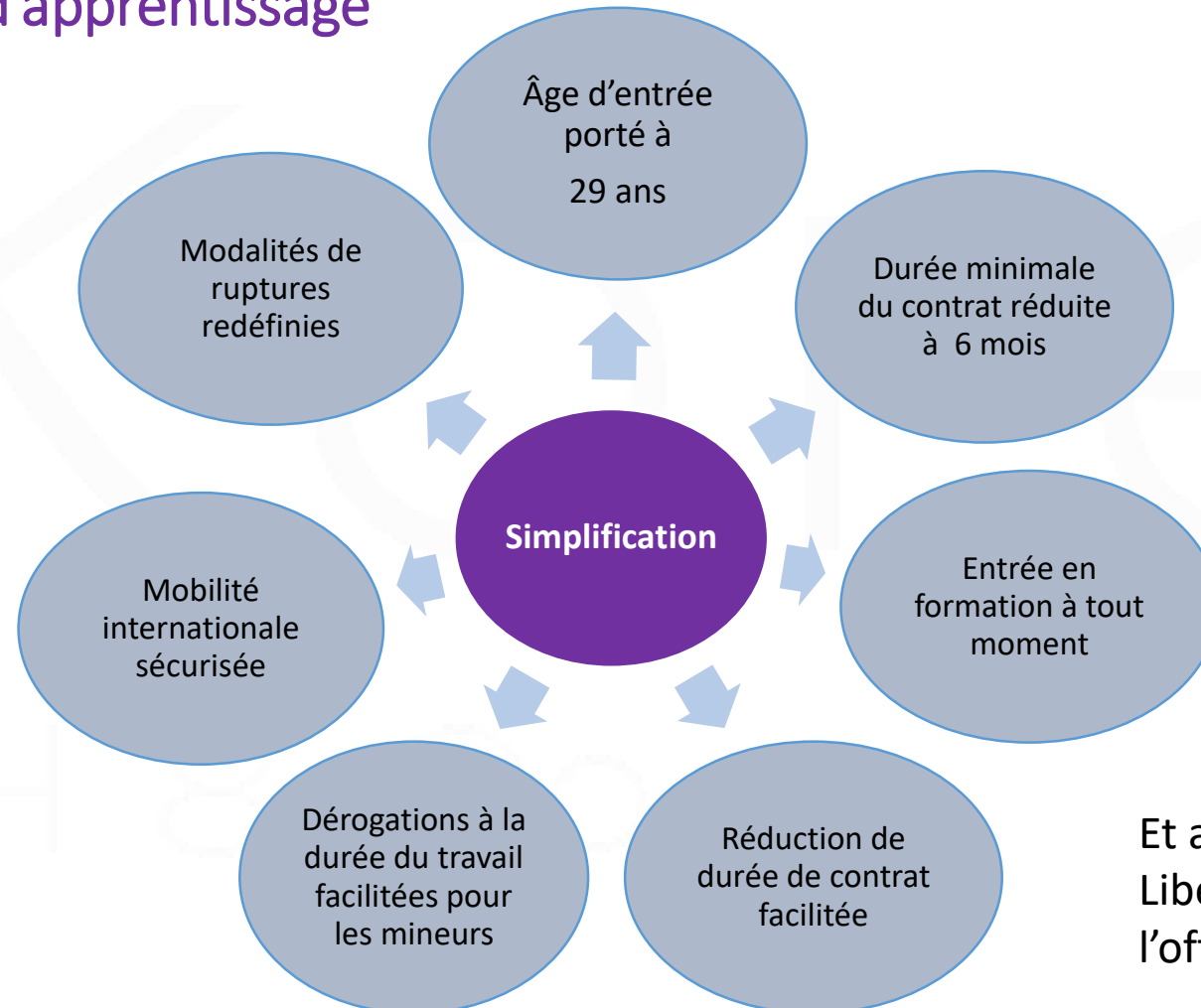
LEURS MISSIONS

- Financer les contrats de professionnalisation et d'apprentissage selon les conditions de prise en charge de branches et détermination des niveaux de prise en charge
- Appuyer techniquement les branches sur la GPEC et la certification
- Assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises permettant d'améliorer l'information et l'accès à la formation de leurs salariés + accompagner dans l'analyse et la définition des besoins ces entreprises en matière de formation notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité
- Renforcer l'accompagnement des TPE/PME (moins de 50 salariés)

Les nouveautés en matière de «dispositifs d'accès à la formation»

- ❖ L'alternance.
- ❖ Dispositif de reconversion ou de promotion par alternance («Pro A»).
- ❖ Le compte personnel de formation rénové.
- ❖ Le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés

Simplification du contrat d'apprentissage



Et aussi.....
Libéralisation des acteurs et de l'offre de formation

Le contrat de professionnalisation

Les principaux apports de la loi :

- La **durée de l'action de formation peut être allongée**, sous conditions, jusqu'à 36 mois (au lieu de 24 mois actuellement) ;
- Une **possibilité de mobilité européenne et hors union européenne**
- **Expérimentation jusque fin 2021** : conclusion d'un contrat de professionnalisation pour acquérir des compétences définies par l'entreprise et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié, sans pour autant viser un titre - diplôme inscrit au RNCP, un CQP ou bien une certification reconnue dans la branche.

Création d'un dispositif de «reconversion ou promotion par alternance» : «Pro A»

Objectifs :

- Permettre au salarié de changer de métier ou de profession
- Bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation

Publics :

- Salariés en CDI
- Salariés en CDI-CUI



Notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail

Nécessité de signer un avenant au contrat de travail

Formation :

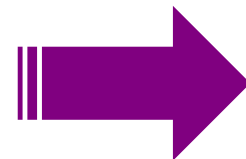
Action de formation certifiante : diplôme, titre, CQP ...

Organisée en alternance

Les OPCO prennent en charge les frais pédagogiques et les frais annexes

Un CPF monétarisé et simplifié

~~HEURES~~



500 €/an

dans la limite de 5 000 € pour une durée de travail au moins égale à un mi-temps

800 €/an

dans la limite de 8 000 € pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau V

Simplification



Suppression des listes de formations éligibles

Des abondements restent possibles, par le titulaire, l'employeur, les opérateurs de compétences, l'Etat, la Région, Pôle emploi, les collectivités territoriales Ces sommes seront versées à la CDC.

Des formations suivies, en tout ou partie pendant le temps de travail avec nécessité d'obtenir l'accord de l'employeur



Une application
mobile - rentrée
2019

Un CPF co-construit avec l'entreprise

- **Abondement** en application d'un accord de groupe, entreprise, de branche.
- Un accord d'entreprise / groupe peut définir des **actions de formations éligibles** pour lesquels l'employeur s'engage à abonder.

➤ L'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et demander remboursement à CDC, dans la limite des droits inscrits au CPF du salarié

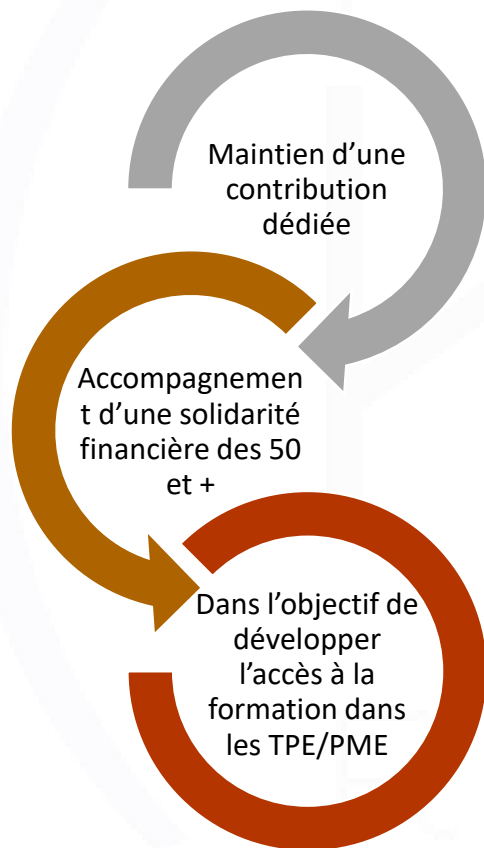
➤ Consentement du salarié toujours nécessaire

Le CPF de transition professionnelle



Pour les salariés (sauf exceptions, sous conditions d'ancienneté) souhaitant suivre une **action de formation « certifiante »** destinée à changer de métier ou de profession

- Mobilisation des droits inscrits ;
- Accompagnement possible par le Conseil en évolution professionnelle (CEP) : aide, informe, oriente ;
- Accord de la commission paritaire interprofessionnelle régionale ;
- Si formation réalisée en tout ou partie pendant le temps de travail => congé spécifique et rémunération minimale.



Seules les entreprises de 50 salariés disposent d'un budget plan de formation dans le cadre de la contribution légale.
Accompagnement renforcé par les opérateurs de compétences.

Contribution dédiée des entreprises de 50 salariés et + au profit des entreprises de – 50 salariés

Les coûts pédagogiques, la rémunération et les frais annexes liés aux actions de formation.

- Un abondement du CPF d'un salarié.
- Les coûts des diagnostics en vue de la mise en œuvre d'actions de formation.
- La formation de demandeurs d'emploi, dont notamment la préparation opérationnelle à l'emploi.

Pour les entreprises:

- une contribution unique «formation et apprentissage» collectée jusqu'en 2020 par l'OPCO puis l'URSSAF à partir de 2021
- une simplification de l'élaboration du plan de formation qui devient un «plan de développement des compétences»,
- un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance («ProA») destiné aux salariés faiblement qualifiés,
- la possibilité de conclure, à titre expérimental, des contrats de professionnalisation «sur mesure», sur la base d'un parcours individualisé de formation défini avec l'opérateur de compétences (OPCO), en accord avec le salarié,
- un assouplissement des conditions d'emploi des apprentis et une nouvelle aide unique à l'apprentissage pour les PME (entreprises de moins de 250 salariés),

Pour les salariés:

- la monétisation en 2019 du Compte personnel de formation (CPF), calculé en euros et non plus en heures,
- la création d'une application numérique permettant de gérer directement, depuis son smartphone, son compte de formation,
- l'élargissement des formations accessibles avec le CPF (suppression des «listes CPF», possibilité de préparer toutes les certifications inscrites au RNCP ou au RNCH, de passer le permis poids lourd...),
- la création d'un «CPF de transition professionnelle» se substituant au congé individuel de formation (CIF),
- l'augmentation de la limite d'âge d'entrée en apprentissage (portée à 29 ans révolus),
- le développement de la mobilité internationale dans le cadre de l'alternance (possibilité de réaliser une partie d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage à l'étranger).

**Merci pour votre
participation**



Mélanie CAGÉ

186 rue Raymond Naves- 31500 Toulouse

06.63.62.05.68

mcage@kore-conseil.com

<https://www.kore-conseil.com/>