



**PROJET DE LOI
« POUR LA LIBERTÉ DE
CHOISIR SON AVENIR
PROFESSIONNEL »**

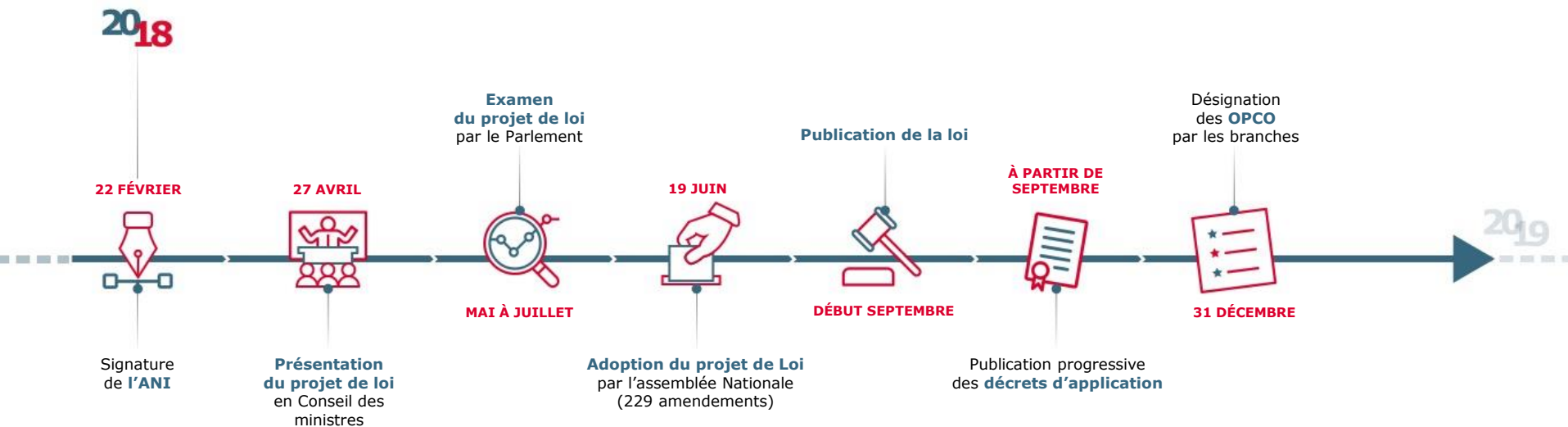
**SYNTHESE
RÉFORME 2018**

L'OPCA pour
le Développement de l'Emploi
et de la Formation dans l'Industrie

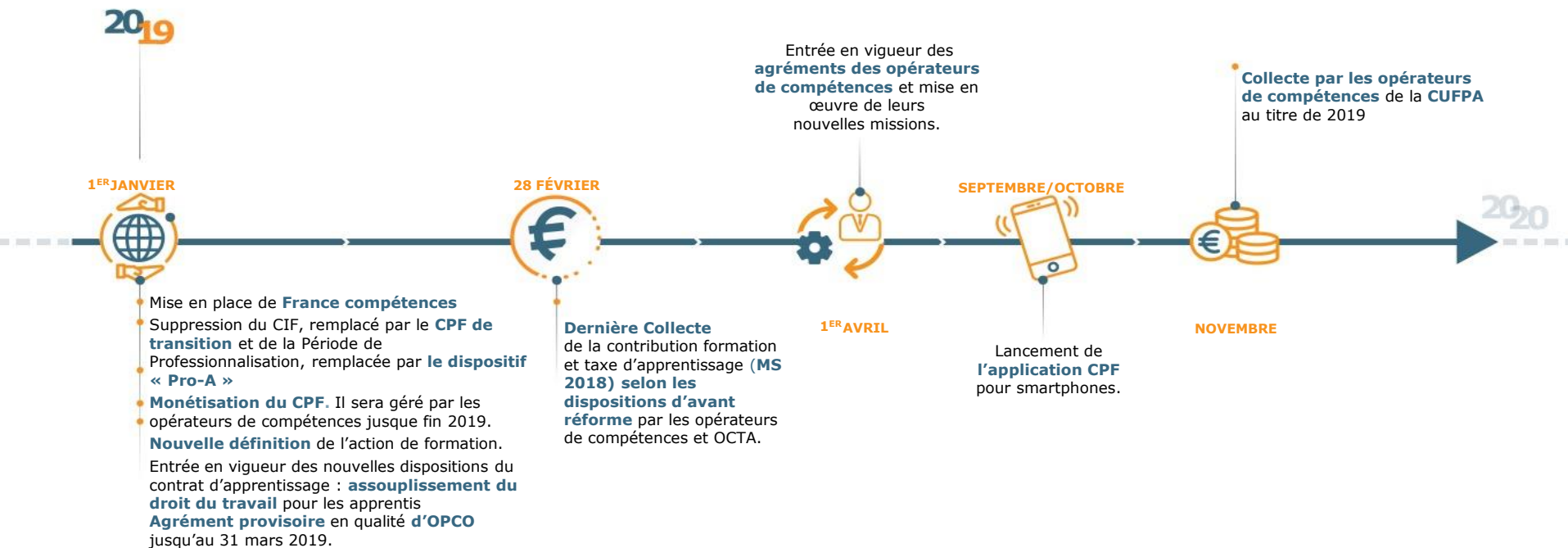


INTRODUCTION

CALENDRIER PRÉVISIONNEL 2018-2019-2020-2021



CALENDRIER PRÉVISIONNEL 2018-2019-2020-2021



CALENDRIER PRÉVISIONNEL 2018-2019-2020-2021



SOMMAIRE

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

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

02 – Les nouveautés en matière de gouvernance et de financement

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

03 - Les autres nouveautés mises en œuvre par la réforme

- 3.1 Nouveautés en matière d'entretien professionnel.
- 3.2 Refonte de la notion d'action de formation.
- 3.3 Du plan de formation vers le plan de développement des compétences.
- 3.4 Nouveautés en matière de CEP.
- 3.5 Nouveautés en matière de qualité des organismes de formation.



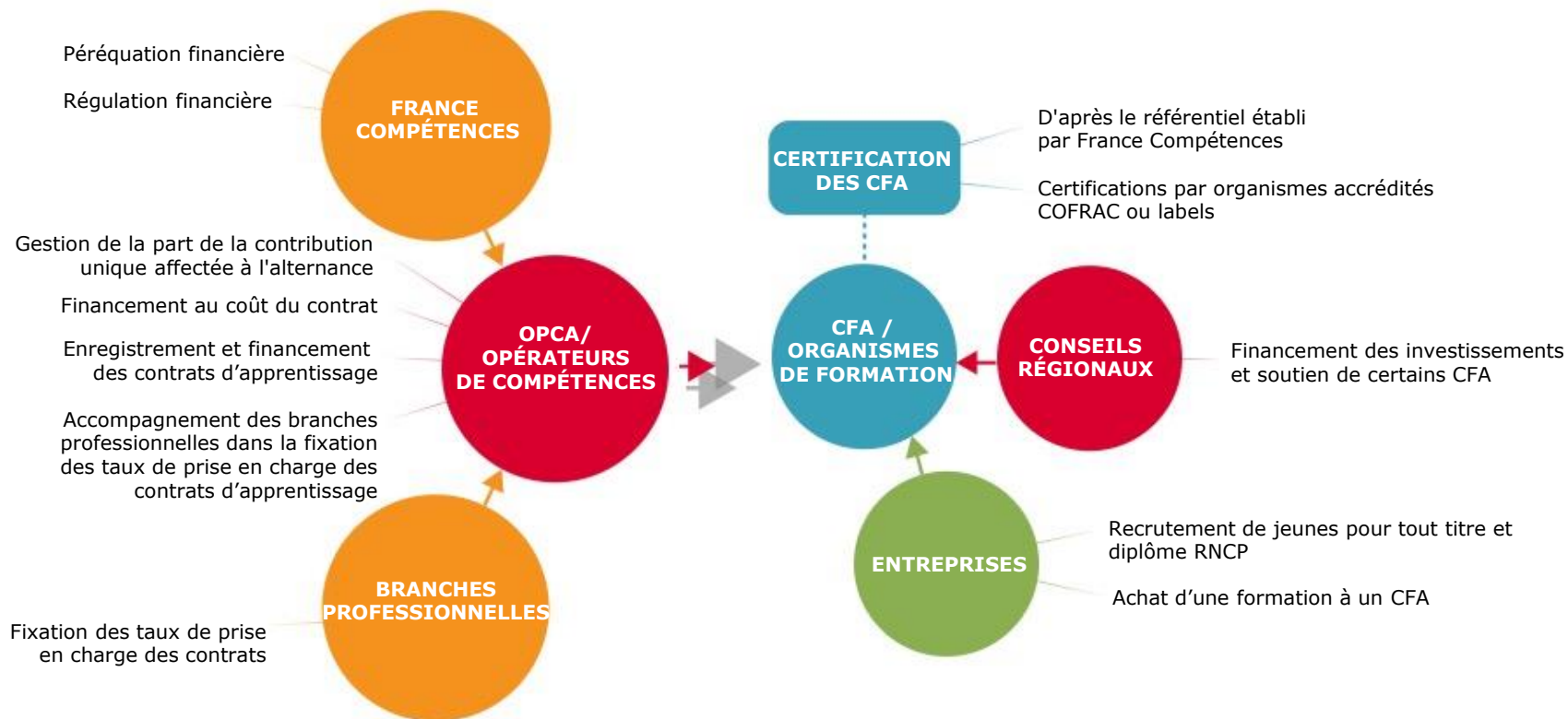
-1-

LES NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE « DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION »

- 1.1** L'alternance
- 1.2** « Pro A »
- 1.3** Le CPF rénové
- 1.4** Le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés

1.1 L'alternance

LES NOUVEAUTÉS



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



Objectif

« permettre de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation qualifiantes et certifiantes ». **Publics** Salariés en CDI dont la qualification est \leq à un niveau fixé par un décret



Parcours éligibles:

- > diplômes ou titres à finalité professionnelle inscrits au RNCP pour un niveau de qualification défini par décret
- > CQP et qualifications reconnues par une CCN



Modalités de mise en œuvre

les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail (avec maintien de la rémunération en cas de réalisation sur le temps de travail).



Nécessité de **formaliser un avenant au contrat de travail** et de le déposer auprès de l'OPCO.



Financement

opéré par les opérateurs de compétences.



1^{ère} nouveauté Monétisation du CPF en euros Capitalisation à hauteur de :

- 500€/an pour les salariés de niveau V à I, plafonné à 5000€
- 800€/an pour les salariés de niveau VI, plafonné à 8000€.

La réserve d'heures DIF + CPF acquises entre 2015 et 2018 seront également monétisées.



2^{ème} nouveauté Modalités d'alimentation

Pour les salariés à ½ temps jusqu'à temps plein :
des montants annuels indiqués €

Pour les salariés inférieurs à un ½ :
capitalisation proportionnelle au temps de travail.
(sauf disposition conventionnelle plus favorable).



3^{ème} nouveauté

Une gestion confiée à la Caisse des dépôts (à l'exception du CPF de transition).



4^{ème} nouveauté

Fin de l'opposabilité directe à l'employeur des parcours Cléa et VAE, qui dispose d'un délai de 12 mois pour proposer un aménagement du temps de travail.



5^{ème} nouveauté

Suppression des listes COPANEF, COPAREF et CPNE élaborées par les partenaires sociaux.



6^{ème} nouveauté Une application mobile dédiée permettant :

- De rendre accessible l'ensemble de l'offre de formation au travers d'un moteur de recherche ;
- De valider le projet de formation du titulaire ;
- De régler le parcours de formation directement par la CDC auprès des organismes de formation.



Maintien des possibilités d'abondement de l'OPCO sur la contribution légale CPF pour l'année 2019.



Tout salarié en activité pourra demander à mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour la prise en charge :

- d'une action de formation certifiante ou qualifiante.
- destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de « transition professionnelle ».



Conditions d'ouverture du droit :

- Justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, à définir par décret.
- Pas de condition d'ancienneté pour les travailleurs handicapés et pour certains cas de licenciement pour motif économique.

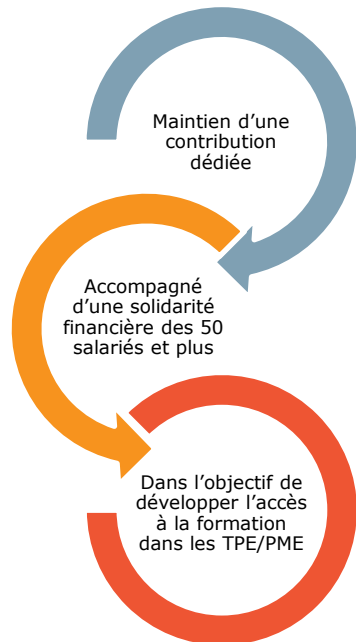


Gestion du dispositif :

- Sur l'année 2019 : réseau FONGECIF.
- À partir de 2020 : Par les « Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales » (CPRI).

1.4 Le Plan développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés

EX « PLAN DE FORMATION »



- 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.



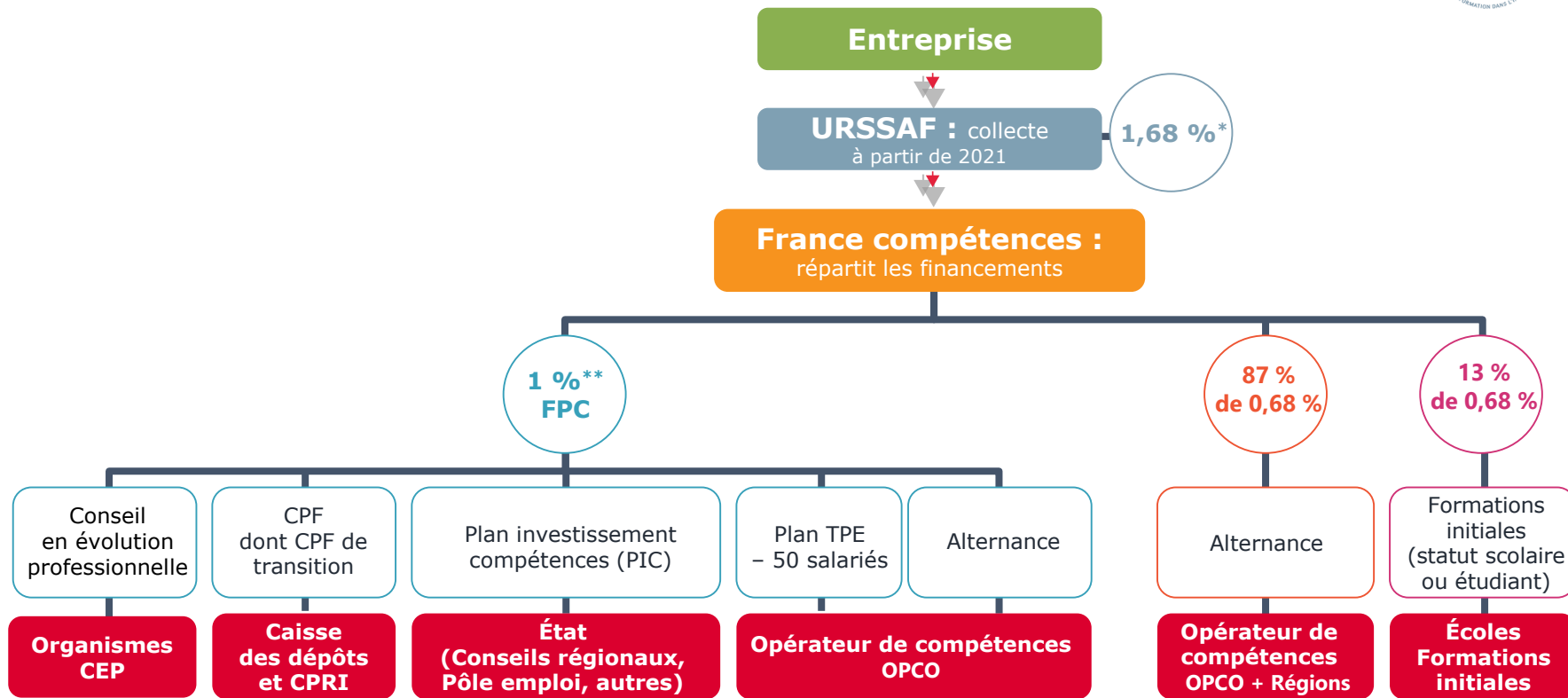
-2-

LES NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE ET DE FINANCEMENT

- 2.1** Les nouveaux taux de contribution
- 2.2** France Compétences
- 2.3** OPCA/Opérateur de compétences

2.1 Les nouveaux taux de contribution

UNE COLLECTE LÉGALE TRANSFÉRÉE AUX URSSAF



*1,23% pour entreprise de -11 salariés | ** 0,55 % pour entreprise -11 salariés

2.2 Création d'une instance de gouvernance unique : France Compétences

FRANCE COMPÉTENCES : COMPOSITION



Création de « France Compétences »

- Statut d'institution nationale publique.
- Création au plus tôt à compter du 1^{er} janvier 2019.



Composition de France Compétences

5 collèges (25 membres)

- Représentants de l'État.
- Représentants des Régions.
- Représentants des organisations professionnelles d'employeurs.
- Représentants des organisations syndicales de salariés.
- Personnalités qualifiées.



Modalités de contrôle

Signature d'une convention triennale d'objectifs et de performance avec l'État.

2.2 Création d'une instance de gouvernance unique : France Compétences

FRANCE COMPÉTENCES : MISSIONS



Missions financières : Assurer les péréquations régionales et interbranches de la « contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage » (CUFPA)

Aux opérateurs de compétences

- Reversement de la part de la CUFPA destinée au financement du plan de formation des – de 50 salariés (et POE).
- Reversement de la part de la CUFPA au titre de l'alternance (contrat de professionnalisation / contrat d'apprentissage / Pro A).

À la caisse des dépôts et consignation

- Reversement pour le financement du CPF.

Aux FONGECIF (2019) et CPRI (2020 et suivants)

- Reversement pour le financement du CPF de transition.

À l'État & Régions & Pôle Emploi

- Reversement pour la formation des demandeurs d'emploi (notamment dans le cadre du « Plan d'Investissement Compétences »).

Aux Régions

- Versement de fonds pour le financement des CFA au titre de la péréquation territoriale.

Aux Opérateurs de Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

- Financement du dispositif pour l'ensemble des actifs occupés.

2.2 Création d'une instance de gouvernance unique : France Compétences

FRANCE COMPÉTENCES : MISSIONS



Missions d'accompagnement : Régulation des politiques de formation professionnelle continue et d'apprentissage

Assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle

Contribuer au suivi et l'évaluation de la qualité des formations

- Notamment au travers du futur « label qualité ».

Mettre en œuvre toutes actions en matière de formation mise en œuvre par le Conseil d'administration

Signaler des dysfonctionnements en matière de formation professionnelle aux services de contrôle de l'État

Suivi des Contrats de Plan Régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (PRDFOP)

Mission de suivi des opérateurs de compétences

- Réalisation d'enquêtes d'évaluation de l'offre de services des opérateurs de compétences auprès de leurs « utilisateurs-clients ».

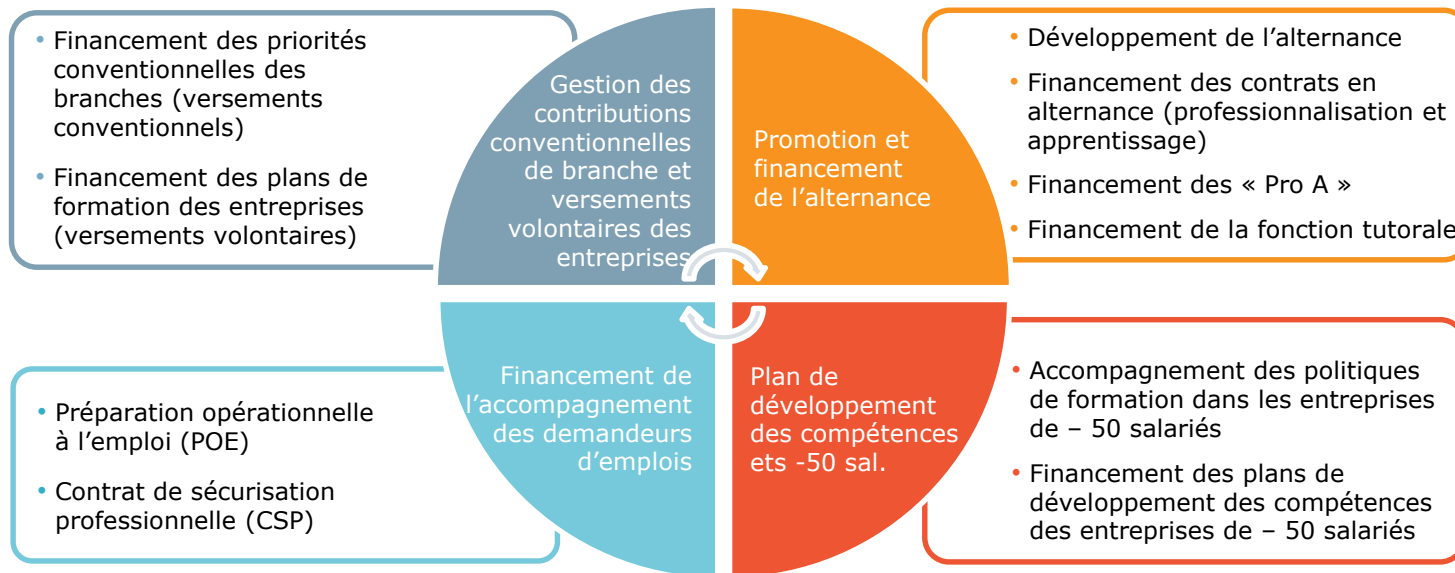
Formuler des recommandations sur les sujets en lien avec la FPC et l'emploi, notamment

- Les coûts et règles de prise en charge du financement de l'alternance afin de favoriser leur convergence.
- La qualité des formations, notamment au regard de leurs résultats en matière d'accès à l'emploi et à la qualification.
- L'articulation des actions en matière d'orientation, de FPC et d'emploi.
- La garantie de l'égal accès de tous les actifs à la formation professionnelle et à l'apprentissage.
- La consolidation et la publication des travaux des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ)

2.3 De l'OPCA à l'opérateur de compétences

MISSIONS DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : FINANCEMENT

L'opérateur de compétences : missions de financeur de la formation professionnelle

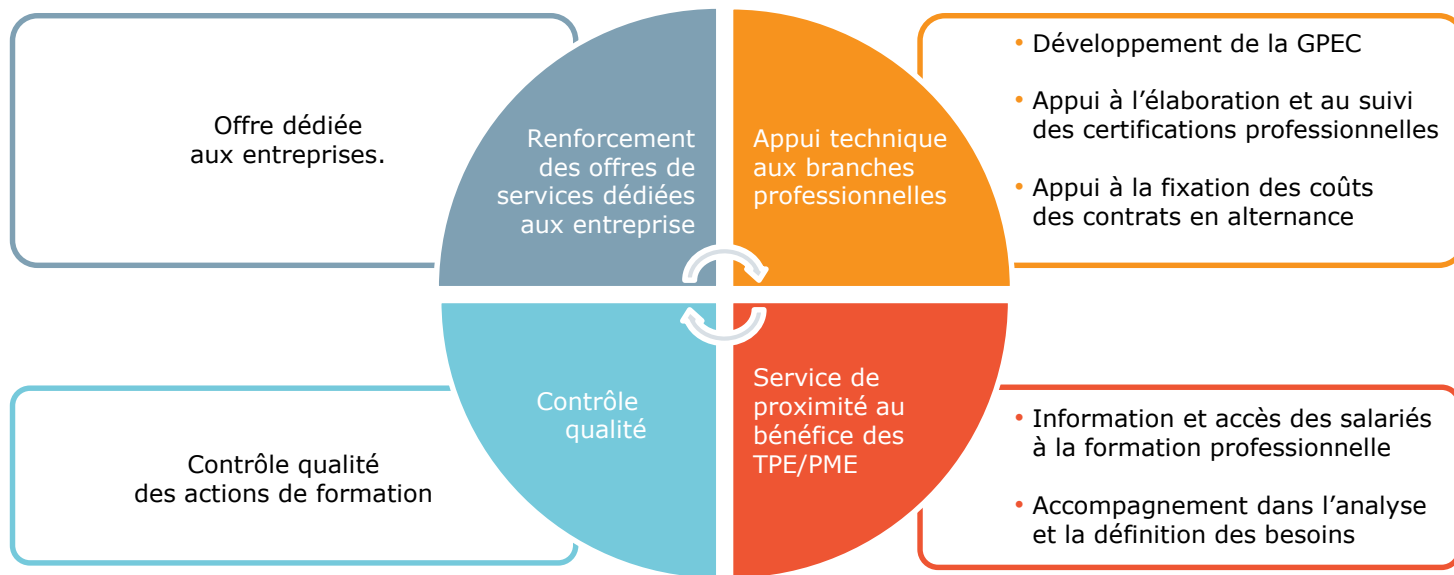


2.3 De l'OPCA à l'opérateur de compétences

MISSIONS DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : APPUI AUX BRANCHES ET ENTREPRISES



L'opérateur de compétences : missions d'appui aux branches professionnelles et aux entreprises



-3-

AUTRES NOUVEAUTÉS DU PROJET DE LOI

- 3.1** Nouveautés en matière d'entretien professionnel
- 3.2** Refonte de la notion d'action de formation
- 3.3** Du plan de formation vers le plan de développement des compétences
- 3.4** Nouveautés en matière de CEP
- 3.5** Nouveautés en matière de qualité des organismes de formation

3.1 Nouveautés en matière d'entretien professionnel



Maintien des trois critères de contrôle quelle que soit la taille de l'entreprise :

- avoir suivi au moins une action de formation (réforme 2014).
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE (réforme 2014).
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (réforme 2014).

NEW

- La sanction financière est désormais prévue uniquement si le salarié n'a pas bénéficié des 3 entretiens et/ou d'une formation autre que celle qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction (pour les entreprises de 50 salariés et + uniquement).

Avant la réforme 2018

- Les « **prérequis** » éventuels liés à l'action de formation doivent être définis.
- Les « **objectifs pédagogiques** » de l'action de formation doivent être déterminés.
- Le « **programme** » proposant un contenu pédagogique doit être établi, en conformité avec les « objectifs pédagogiques » poursuivis par l'action.
- Les « **moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement** » mis en œuvre doivent être précisés.
- Le processus de « **validation des acquis** » doit être mis en œuvre pour apprécier les résultats de la formation.

Après la réforme 2018

- L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.
- Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.
- Elle peut être réalisée en situation de travail.

Plan de formation

Actions de formation et assimilées

- Actions de formation au sens de la définition actuelle : objectifs, programme, moyens pédagogiques, méthodes de validation des acquis.
- Actions assimilées à une action de formation : VAE, bilan de compétences.



Plan de développement des compétences

Actions de formation et assimilées

- Actions de formation au sens de la définition actuelle : objectifs, programme, moyens pédagogiques, méthodes de validation des acquis.
- Actions assimilées à une action de formation : VAE, bilan de compétences.

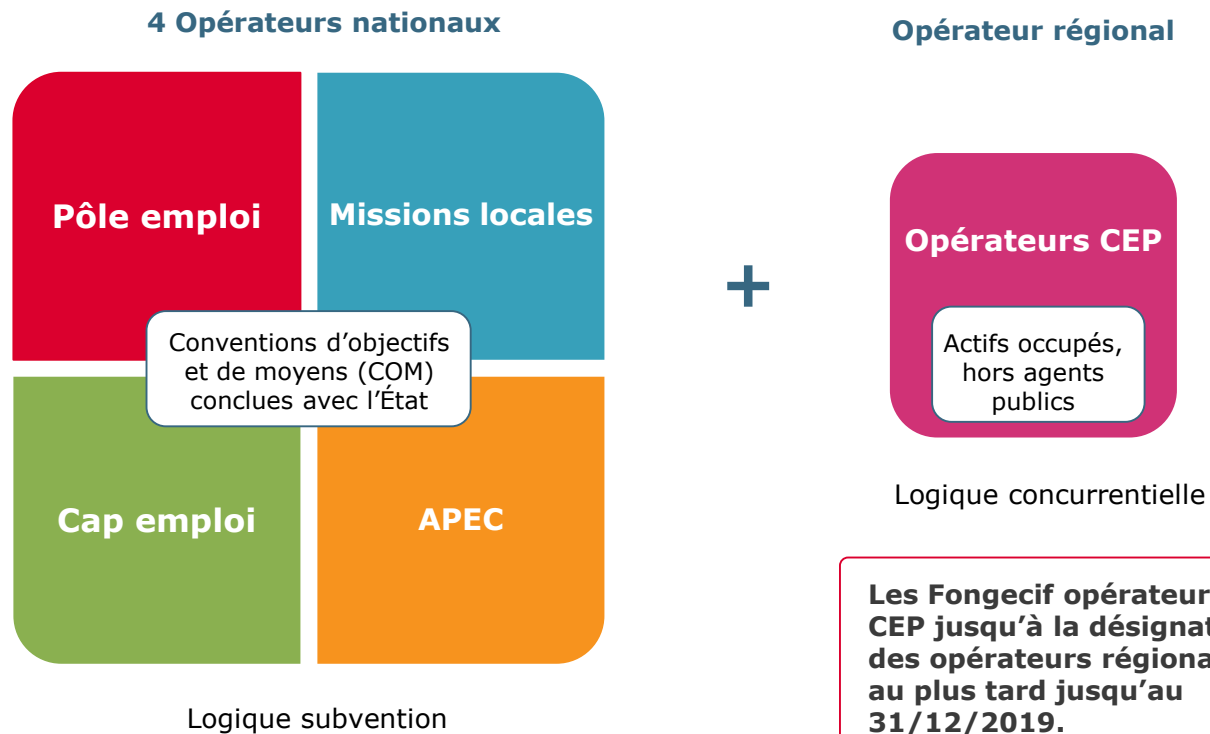


NEW Actions formatives (ou de développement professionnel)

- Informations, analyse de pratique, coaching, travail collaboratif, colloques, congrès, MOOC et autres...

3.4 Le conseil en évolution professionnelle

DEMAIN, 4 OPÉRATEURS DE DROIT ET UN OPÉRATEUR RÉGIONAL



3.5 La réglementation en matière de qualité



À compter du 1^{er} janvier 2021 pour les organismes de formation et à partir de 2022 pour les CFA, ces établissements devront être certifiés sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État dès lors qu'ils sont financés par :

- Un opérateur de compétences.
- L'État.
- Les Régions.
- La Caisse des dépôts et consignations.
- Pôle emploi.
- L'Agefiph.

Cette certification sera délivrée par un organisme certificateur accrédité à cet effet par :

- Le Comité français d'accréditation (Cofrac).
- Tout autre organisme signataire de l'accord européen multilatéral pris dans le cadre de la coordination européenne des organismes d'accréditation.
- Une instance de labellisation reconnue par France Compétences.

Contenu du référentiel déterminé par décret après avis de France compétences



**POUR
EN SAVOIR
PLUS**

**RENDEZ VOUS SUR
L'ESPACE REFORME
DE NOTRE SITE
INTERNET**

WWW.OPCADEFI.FR