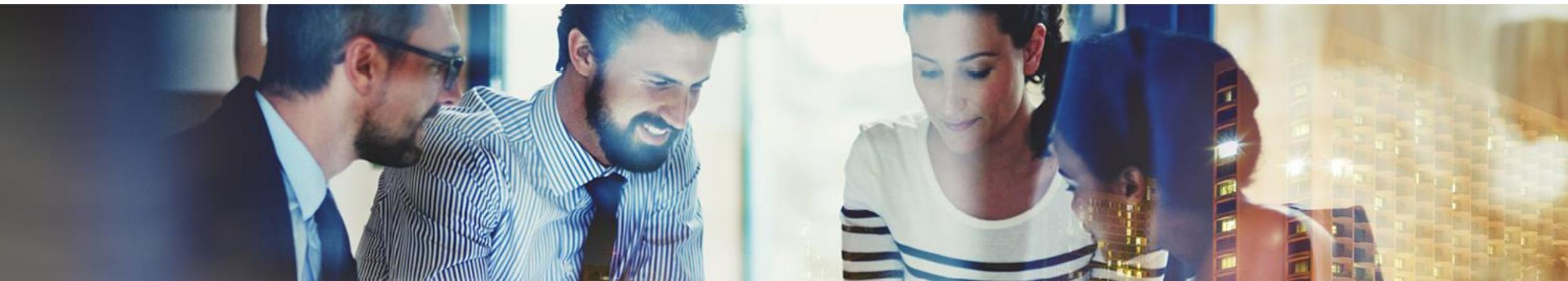




IMPACTS DE LA RÉFORME DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE SUR LES TPME



L'OPCO des entreprises de Proximité c'est... Une grande structure qui s'édifie

L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ
EST ISSU DE L'ACCORD CONSTITUTIF
INTERPROFESSIONNEL SIGNÉ, PAR
LA CPME, L'U2P AINSI QUE CINQ
CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES DE
SALARIÉS.

IL S'APPUIE DANS SA PHASE DE
CONSTRUCTION SUR LES
COMPÉTENCES ET LE SAVOIR-FAIRE
D'AGEFOS PME ET DE L'OPCA PEPSS
/ ACTALIANS

Dans un écosystème remanié, l'OPCO EP est un acteur majeur....

Recouvre des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application de **54 branches professionnelles** ainsi que des entreprises qui ne relèvent pas d'une CNN ou d'un accord national de branche sur la formation mais dont l'activité principale s'inscrit dans le périmètre d'intervention de l'OPCO des Entreprises de proximité.

UN ACCOMPAGNEMENT QUI SE DÉPLOIE SUR **TOUT LE TERRITOIRE NATIONAL** (DROM COMPRIS).

Rassemble le **plus grand nombre de TPE et d'apprentis**

- 467 000 entreprises dont 464 000 de moins de 50 salariés
- 4,5 millions de salariés dont 88 % font parties d'entreprises de moins de 50 salariés
- 86 000 apprentis, soit près de 20% de l'apprentissage en France en 2018.

Sommaire



1. **Les points clés** de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »
2. **les enjeux** de la réforme pour les TPME
3. **Une volonté de simplifier** les modalités d'accès à la formation
4. **Les obligations de l'employeur** en synthèse
5. **La contribution des tpme** à la formation et à l'apprentissage

1.

**Les points clés de la loi
« pour la liberté de choisir son avenir
professionnel »**

Les 4 clés de compréhension du nouveau système de la formation

1.

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

2.

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

3.

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

4.

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

2.

Les enjeux de la réforme pour les TPME

Les enjeux de la réforme

1.

Améliorer
le taux d'accès
à la formation des
salariés des TPME
- 50 salariés

2.

**Anticiper et
accompagner**
les mutations
économiques et
technologiques,
en particulier la
transformation
numérique des
entreprises

3.

Développer
la gestion
prévisionnelle
des emplois et
des compétences

4.

Faciliter
le recrutement en
alternance pour
les entreprises

3.

Une volonté de simplifier les modalités d'accès à la formation

Accès à la formation : 3 voies



Action de formation : une définition élargie

depuis le 01/01/19 pour faciliter la formation dans les TPME

NOUVELLE DÉFINITION DE L'ACTION DE FORMATION :

« *processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel* »

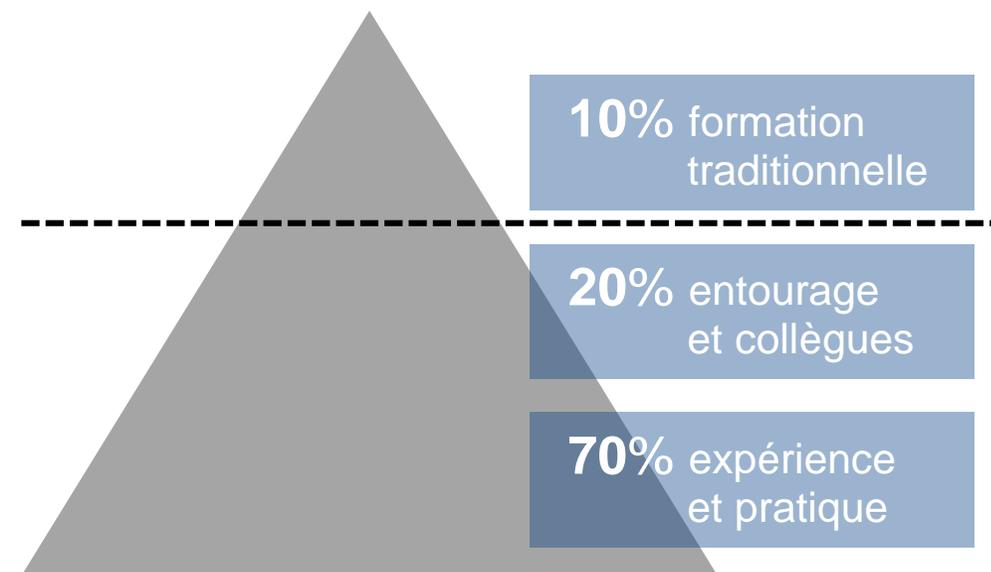
Peut être réalisée :

- en situation de travail (AFEST)
- en tout ou partie à distance (FOAD)

FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

- Des mises en situation de travail intentionnelles, préparées et organisées dans une visée pédagogique
- Des séquences réflexives

1. DES OBJECTIFS PROFESSIONNELS
2. UN PROCESSUS PÉDAGOGIQUE ORGANISANT LES APPRENTISSAGES
3. UN DISPOSITIF D'ÉVALUATION



DU BESOIN DE FORMATION ► AU BESOIN DE COMPÉTENCES

Plan de formation transformé en Plan de développement des compétences depuis le 1^{er} janvier 2019

CE QUI CHANGE

- **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 sal :** toutes les entreprises contribuent, mais seules les moins de 50 sont bénéficiaires (principe de solidarité)
- Financement des **diagnostics** et de l'**accompagnement**

CE QUI NE CHANGE PAS

- Le plan matérialise toujours les actions à l'initiative de l'employeur
- 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 depuis 2019, le CPF peut être mise en œuvre selon 3 modalités

1. CPF ABONDÉ

- Gestion Caisse des dépôts et consignations à compter de 2020
- Conventionnement possible
- Un accord d'entreprise ou de groupe peut définir les actions éligibles à l'abondement. L'entreprise prend en charge l'ensemble des frais et demande le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations pour la part CPF

2. CPF AUTONOMES

- Gestion Caisse des dépôts et consignations fin 2019

3. CPF DE TRANSITION

- Commission paritaire interprofessionnelle régionale (ex. Fongecif) dès le 01.01.19
- Positionnement obligatoire

CONVERSION EN €UROS : taux de conversion fixé par décret (15 € / h acquise, y compris heures DIF)

PRO A : DISPOSITIF DE RECONVERSION OU DE PROMOTION PAR L'ALTERNANCE

La Pro-A doit permettre au bénéficiaire :

- ✓ Soit de **changer de métier ou de profession** → **réorientation / reconversion**
- ✓ Soit de bénéficier d'une **promotion sociale** ou d'une **promotion professionnelle** → **évolution**

Cet objectif est atteint par l'accès à une certification professionnelle (RNCP, CQP) ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

PRECISIONS

Il n'existe aucune définition légale de « promotion sociale » et de « promotion professionnelle ». De manière subjective, on peut entendre par :

- promotion sociale : augmentation de la rémunération, atteinte d'un coefficient supérieur dans la convention collective...
- promotion professionnelle : changement de poste, élargissement des fonctions et/ou des activités...

DÉFINITION ET OBJECTIFS



PRECISIONS

On parle de « service de formation interne » lorsque l'entreprise dispose des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, planning réservés aux actions de formation. Ce service doit faire appel à des formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la délivrance d'actions de formation. L'entreprise n'a pas à être déclarée comme organisme de formation si elle forme ses seuls salariés.

LES QUALIFICATIONS VISEES

Entrée en vigueur de l'Ordonnance « coquilles » le 22/08/19

1

Certifications professionnelles (RNCP) définies par accord de branche étendu.

L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

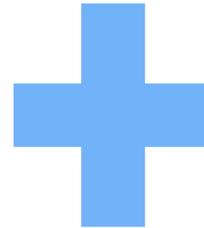
2

Les formations permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CLéA)

LES BÉNÉFICIAIRES

Nature du contrat de travail :

- ✓ Les salariés en CDI,
- ✓ Les salariés en CUI-CDI,
- ✓ Les salariés sportifs ou entraîneurs professionnels en CDD,
- ✓ Les salariés en position d'activité partielle (attention, il ne s'agit pas des salariés à temps partiel au sens classique – cf. définition page 7).



Niveau de qualification du salarié

- ✓ Les salariés doivent détenir un niveau de qualification inférieur à la licence.

PUBLICS PRIORITAIRES

Le Code du Travail prévoit que les publics prioritaires sont les mêmes que ceux du contrat de professionnalisation

- 1 Les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue (= non titulaire du bac ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel)
- 2 Les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle Emploi
- 3 Les bénéficiaires des minima sociaux : RSA, ASS, AAH
- 4 Les personnes ayant bénéficié d'un Contrat unique d'insertion

QUELLES SONT LES DURÉES APPLIQUÉES À LA PRO-A ?

Le Code du Travail prévoit que les éléments de durées sont les mêmes que ceux du contrat de professionnalisation

Durée de l'avenant au contrat de travail

- Comprise entre 6 et 12 mois
- Portée jusqu'à 24 mois par accord collectif pour certains publics ou lorsque la nature de la qualification l'exige
- Portée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires

Durée de la formation (positionnement, accompagnement, enseignements et évaluations)

- 150 heures minimum
- Comprise entre 15 et 25 % de la durée de l'avenant au contrat de travail
- Portée au-delà de 25 % si accord collectif

PRECISIONS

Les dispositions relatives aux durées ne s'appliquent pas lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CLÉA et CLÉA numérique) ou lorsqu'elle concerne des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE : RÉALISATION DE LA FORMATION (HTT / STT)

Formation en dehors du temps de travail (HTT)

- ✓ A l'initiative du salarié ou de l'entreprise
- ✓ Accord écrit du salarié obligatoire (dénonçable dans les 8 jours)
- ✓ Durée limitée à 30 heures par salarié et par an ou à 2 % du forfait jours ou heures (sauf dispositions différentes fixées par accord)
- ✓ Aucune compensation financière (suppression de l'allocation formation depuis le 01/01/19)

Et / ou

Formation sur le temps de travail (STT)

- ✓ A l'initiative du salarié ou de l'entreprise
- ✓ Maintien de la rémunération

SIGNATURE D'UN AVENANT OBLIGATOIRE



PRECISIONS

- L'entreprise favorise l'évolution et la promotion du salarié. Le salarié est signataire de l'avenant et par-là accepte les conditions de sortie de la formation.

- TUTORAT OBLIGATOIRE

Les missions du tuteur

Accueillir et intégrer le nouvel arrivant

Organiser la transmission des savoir-faire

Dialoguer avec l'organisme de formation ou le service de formation interne

Evaluer la progression de la personne

Les conditions du tutorat (identiques à celles du contrat de professionnalisation)

Etre salarié et volontaire

Justifier de 2 ans d'expérience dans une qualification en lien avec l'objectif visé

Suivre l'activité de 3 alternants au maximum

L'employeur peut aussi être tuteur, mais à l'égard de 2 alternants au maximum

La dématérialisation des échanges



Ensemble, nous nous engageons dans une démarche éco-responsable.



CONNECT' devient la nouvelle interface pour effectuer des demandes de prise en charge en ligne par l'entreprise



Quels bénéfices ? Plus rapide, plus fluide, CONNECT' représente un véritable gain de temps. L'entreprise dispose de l'historique complet de ses actions de formation et du suivi de ses dossiers

<https://www.opcoep.fr/>

Barème de prise en charge



Reconduction des critères 2019 sur le 1^{er} trimestre 2020



Une limite de financement pour les formations individuelles est fixée à :

- 3 000 € pour les entreprises de moins de 11 salariés
- 6 000 € pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Coûts pédagogiques limités à 40 €/ heure pour l'ensemble des entreprises.



Les partenaires sociaux détermineront au sein de l'instance paritaire les modalités de prises en charge à suivre (reconduction, évolution des critères...)

4.

Les obligations de l'employeur en synthèse

Récapitulatif 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 compte personnel de formation pour les CDD

Maintien de l'obligation d'adapter au poste, de maintenir la capacité à occuper un emploi

- Actions obligatoires réalisées sur le temps de travail
- Autres actions pouvant avec l'accord du salarié se dérouler hors temps de travail (dans la limite fixée par accord branche/entreprise. À défaut 30 h/max/an/salarié)

Entretien professionnel et état récapitulatif revus

À l'embauche :
info sur l'entretien pro

Tous les 2 ans :
réalisation des entretiens pro

Tous les 6 ans :
état des lieux

Maintien des entretiens professionnels tous les 2 ans, avec une formalisation écrite.

Contenu complété : doit aborder, en plus des perspectives d'évolution et de la VAE, le **CEP** et le **CPF**

Maintien des critères de l'état des lieux :

- Avoir bénéficié d'une action de formation
- Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE
- Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Ajout d'une information sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état récapitulatif dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Modification des sanctions suite à l'état des lieux à 6 ans pour les entreprises d'au moins 50 salariés



L'entreprise doit verser un abondement correctif à la Caisse des dépôts et consignations

Nouvelle possibilité : Aménagements possibles par accord de branche ou d'entreprise sur :

- les modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié
- la périodicité des entretiens
- l'abondement du CPF

Entretien professionnel et état récapitulatif revus par la loi Avenir

n°2018-771 **et complétés par l'ordonnance coquilles** n°2019-861

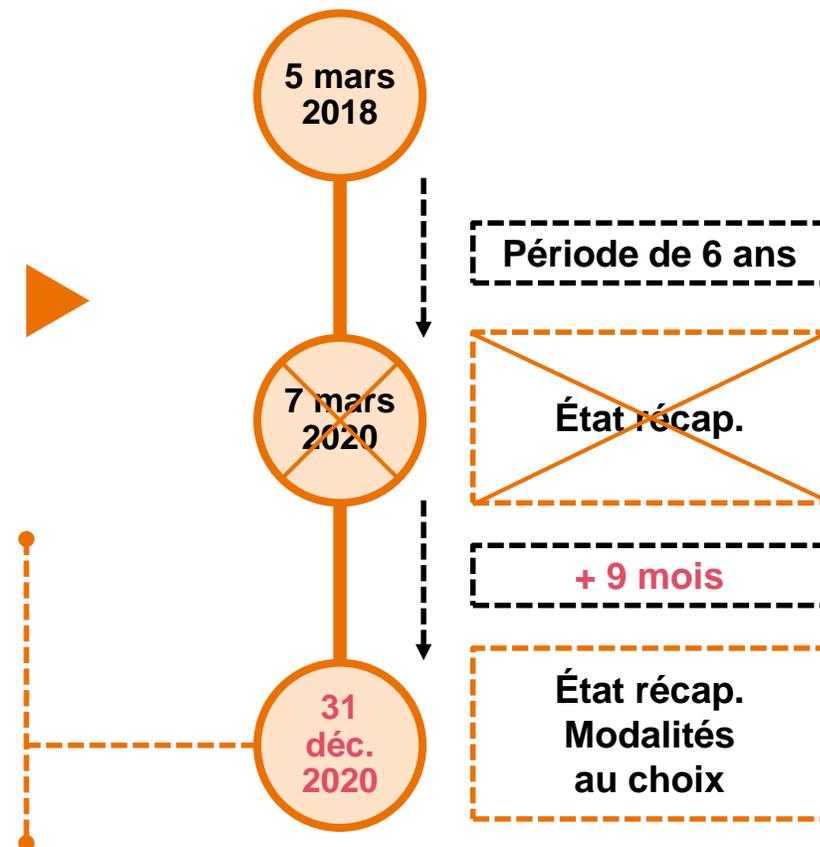
Entretien pro à 6 ans : jusqu'au 31/12/2020, assouplissements dans l'application des règles relatives aux états récapitulatifs (article 7 de l'ordonnance)

Double assouplissement introduit par l'ordonnance pour la réalisation par les employeurs des états récapitulatifs à 6 ans :

1 Les obligations ne s'apprécieront pas au 07/03/2020, soit 6 ans après l'entrée en vigueur de la loi du 05/03/2014, mais au 31/12/2020, ce qui laisse 9 mois de plus aux entreprises pour remplir leurs obligations

2 Pour justifier de l'accomplissement de leurs obligations, les employeurs pourront au choix :

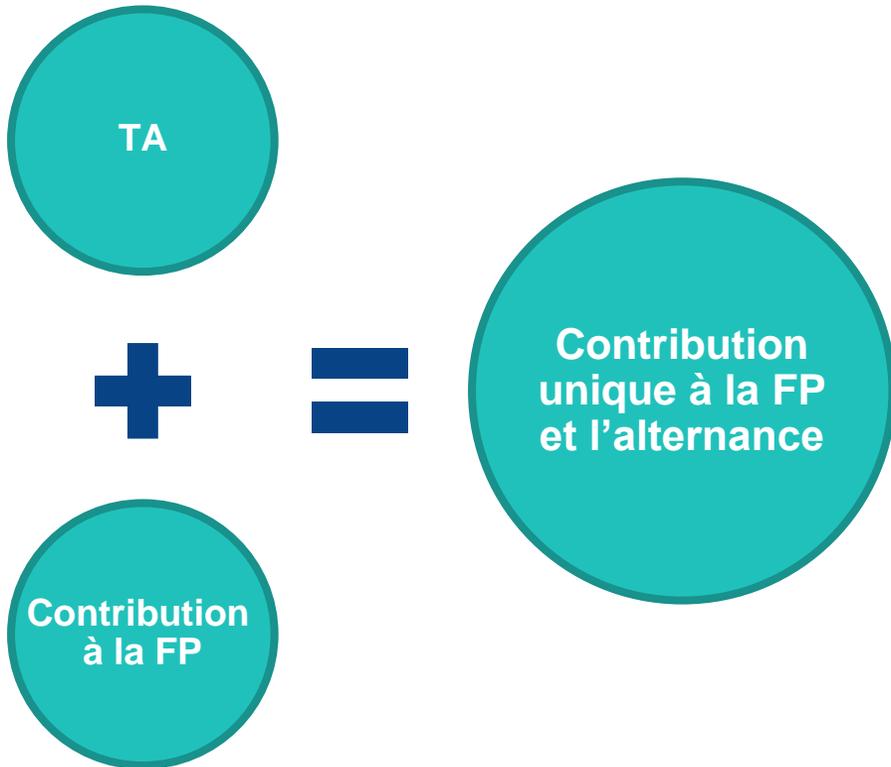
- **soit appliquer les règles actuelles** (issues de la loi 05/09/18) : un entretien professionnel tous les 2 ans et une formation non obligatoire
- **soit appliquer les règles anciennes** (issues de la loi du 05/03/14) qui prévoyaient les mêmes obligations en matière d'entretien professionnel avec en complément l'obligation de remplir 2 des 3 critères suivants :
 - le suivi d'une formation (quelle qu'elle soit),
 - l'obtention d'une certification (quelle qu'elle soit)
 - une évolution salariale ou professionnelle



5.

La contribution des TPME à la formation et à l'apprentissage

Une contribution unique

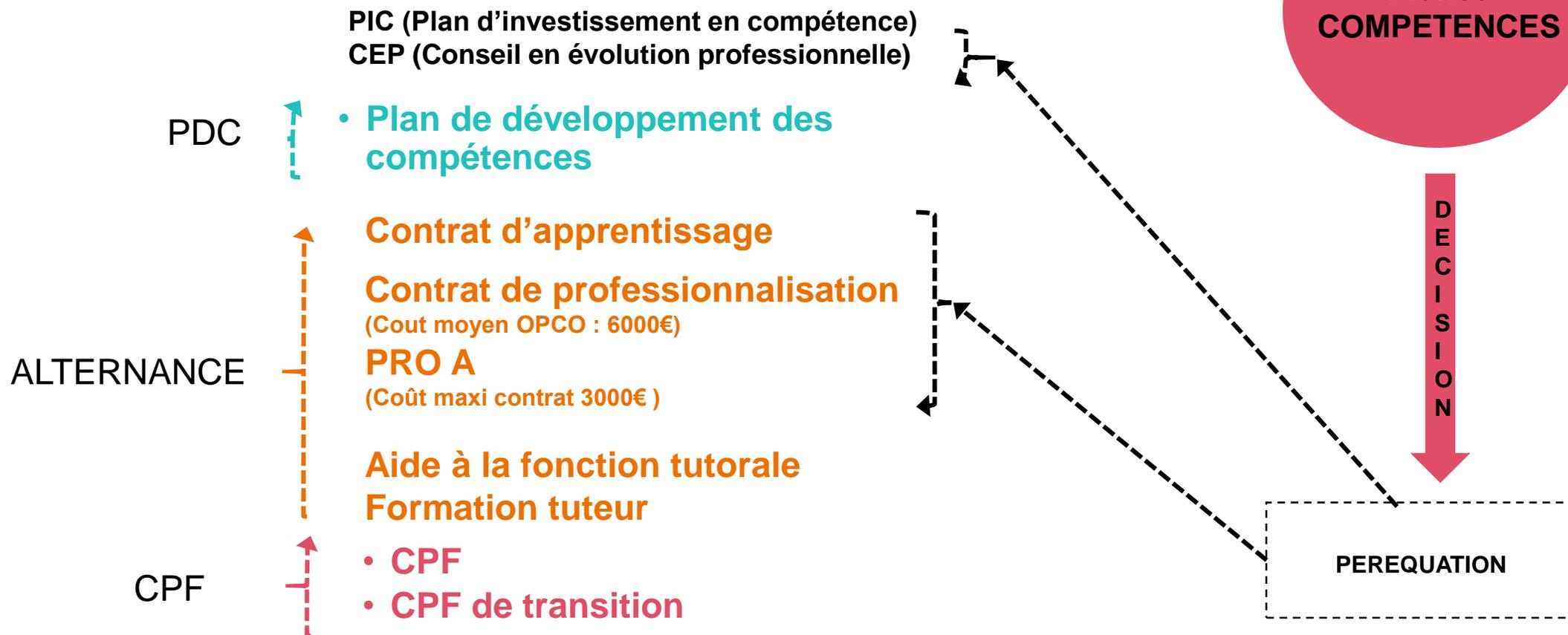


	Taux FPC	Taux TA	Taux global	Affectation des fonds par le CA France compétences dans le respect de fourchettes déterminées par arrêté
Entreprises de moins de 11 sal.	0,55%	87%* de 0,68%	1,15% ⁽¹⁾	Alternance TPME -50 sal Formation demandeurs d'emploi
Entreprises de 11 sal. et plus	1%	87%* de 0,68%	1,68% ⁽¹⁾	CPF CPF de transition CEP salariés
CPF - CDD	1% MS CDD			

Note : (1) Les entreprises doivent affecter directement 13% de leur taxe d'apprentissage aux établissements bénéficiaires du solde de la taxe d'apprentissage, soit 0,08% MSAB

Modalités de financement des dispositifs

1%



Conventionnelle

Au-delà de la contribution unique à la formation professionnelle continue qui permet de financer notamment l'alternance, le compte personnel de formation, les actions de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, le conseil en évolution professionnelle des actifs occupés et la formation des demandeurs d'emploi, une branche professionnelle peut décider de mettre en place une contribution conventionnelle.

Que finance-t-elle ?

- ✓ En complément de la capacité financière de la branche sur certains dispositifs spécifiques (financement complémentaire de la PRO A) ou en complément des fonds légaux.
- ✓ Toutes modalités de formation : coaching, tutorat, Formation en situation de travail,....
- ✓ Travaux d'ingénierie non suivie de formation
- ✓ Etude d'observation en complément de celles menées dans le cadre de l'Observatoire de la branche

Dernières collectes par les OPCO :

2018 / 2019 / 2020 / 2021



Maintien de la collecte des versements volontaires par les OPCO