



# WORKSHOP Organismes de Formation Réforme formation et apprentissage

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018  
pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO 06/09/2018)

**1**

les points clés de la réforme  
2018

**2**

Zoom sur les impacts pour les  
organismes de formation

**3**

Ateliers thématiques



# Rénovation sociale : La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel »



## UN DOUBLE OBJECTIF

1

Donner de nouveaux  
droits aux individus

Renforcer l'investissement  
des entreprises dans  
le développement des  
compétences de leurs salariés

2





# Rénovation sociale : La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel »

3 ÉTAPES

Étape 1  
Ordonnances 2017

Étape 2  
Loi n°2018-771  
du 5 septembre 2018\*

Étape 3  
Retraite, santé  
au travail,..

Une finalité :  
une nouvelle société de compétences





# Rénovation sociale : La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel »



## QUI EST CONCERNÉ ?

### Les entreprises

Les dispositifs de financement

Nouvelle définition de l'action de formation

Évolution du dialogue social :

- Entretien professionnel
- Plan de développement des compétences

Co-construction des parcours (CPF)

La contribution

### Les individus

Nouveaux droits pour permettre de choisir son avenir professionnel :

- CPF rénové
- CEP renforcé
- EP clarifié (Entretien pro)

### Les organismes de formation

Nouvelle définition de l'action de formation

Nouveaux marchés, apprentissage

Qualité

Construction/régulation diplômes et titres professionnels

### Les instances

Branches professionnelles

OPCO

France Compétences



Pour les entreprises :  
investir dans les  
compétences





# La période transitoire des versements



**MSB 2018**  
**1,68 %**



Février 2019  
Versement  
à l'OPCO

**MSB 2019**  
**1 %**

Exonération de la TA



Novembre 2019 ?  
+ solde  
début 2020  
Versement  
à l'OPCO

**MSB 2020**  
**1,68 %**



Avril-Mai 2020 ?  
Versement  
à l'OPCO



Oct-Nov. 2020 ?  
+ solde  
début 2021  
Versement  
à l'OPCO

**MSB 2021**  
**1,68 %**



Mensuel 2021?  
Versement  
à l'URSSAF



# Le schéma des futurs versements en 2021



## Entreprise

1,68 % maximum  
Contribution unique  
à la formation  
professionnelle  
et à l'alternance

1%  
contribution  
CPF-CDD

Contribution  
supplémentaire à  
l'apprentissage  
(+250)  
employant moins de  
5% d'alternants

Contributions  
conventionnelles

Versements  
volontaires

13%

TA 0,68%

Contribution FP \*  
0,55% / 1%

87%

\* Maintien des règles relatives au franchissement du seuil de 11 salariés

OPCO

URSSAF

Dépenses  
libératoires





URSSAF

## FRANCE COMPÉTENCES

### OPCO

Opérateurs de  
Compétences

- Alternance (CP, CA, ProA,...)
- TPE/PME (M50) : plan, abondement CPF, POE,...
- Plan conventionnel (branche)

### CDC

Caisse des Dépôts et  
Consignations

- CPF
- CPF-CDD
- Abondement CPF (branche)

### État

- Dispositifs demandeurs d'emploi

### Régions

- CFA

### CPIR

Commissions Paritaires  
Interprofessionnelles  
Régionales

- CPF-transition

### Opérateurs de CEP

Conseil en Évolution  
Professionnelle

- CEP « salariés »
- CEP « demandeurs d'emploi »

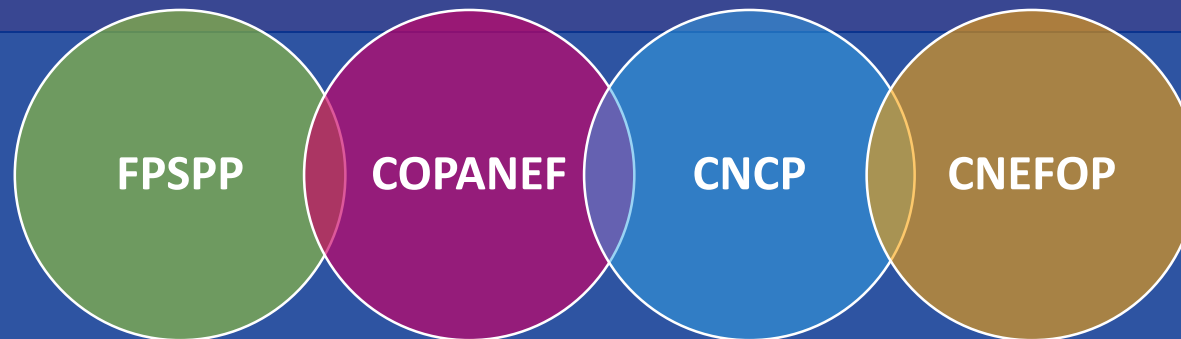




# Nouvelle gouvernance : France compétences



**Fusion  
de 4 instances**



*(mission consultative  
confiée à la CNNC)*

## **Institution nationale publique dotée de la personnalité morale + autonomie financière :**

- Directeur général nommé par décret
- 5 collèges : État / syndicats salariés / organisations patronales / régions / personnalités qualifiées

## **Missions principales de régulation :**

- Répartition des fonds
- Financement du CEP et désignation des opérateurs de CEP au niveau régional
- Régulation des coûts de formation (veille, observation et transparence des coûts)
- Recommandations relatives au niveau de prise en charge des contrats en alternance
- Régulation de la qualité (suivi et évaluation de la qualité - Référentiel national / certification qualité)
- Gestion du RNCP et du Répertoire spécifique (ex Inventaire<sup>10</sup> CNCP)



# Les opérateurs de compétences



Au plus tard  
le 31.12.18

- Transmission à la DGEFP par les branches de l'accord désignant leur OPCO
- Dans le cas contraire : la DGEFP désigne un OPCO pour la branche concernée « eu égard à l'intérêt général que constitue la cohérence et la pertinence économique de son champ d'intervention »

01.01.19

- Entrée en vigueur de la loi
- Expiration des agréments délivrés aux OPCA/OCTA selon les règles en vigueur au 31.12.18
- Les OPCA bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'OPCO jusqu'au 31.03.19

Au plus tard  
le 01.04.19

- Un nouvel agrément est pris selon des modalités déterminées par décret

en attente de  
décret mi-  
décembre



# Les missions de l'OPCO



## PROMOTION ALTERNANCE

- Prise en charge des contrats en alternance (CP & CA)
- + frais annexes
- + dépenses de tutorat
- + dépenses d'investissements de financement des équipements nécessaires
- Prise en charge de Pro A

## APPUI AUX BRANCHES

- Promotion de la FOAD & FEST
- Appui technique à :
  - l'élaboration de la GPEC de branche
  - la détermination des niveaux de prise en charge des contrats en alternance
  - la certification de branche

## SERVICE DE PROXIMITÉ AUPRÈS DES TPME (M50)

- Développement de la formation dans les TPME
- Financement des plans développement des compétences
- Abondement du CPF des salariés dans les entreprises M50
- Financement des dépenses de participation salarié/bénévole à un jury examen ou VAE
- Financement de la formation des demandeurs d'emploi (POE)

## GESTION DES CONTRIBUTIONS SUPPLÉMENTAIRES

- Contributions conventionnelles de branche : financement des priorités conventionnelles des branches
- Versements volontaires entreprises (VV) : financement des plans de formation des entreprises





# Du plan de formation au plan de développement des compétences



## L'employeur reste tenu :

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

**Il peut proposer des formations** qui participent au développement des compétences

**Plan de développement  
des compétences**





# Du plan de formation au plan de développement des compétences



## Plan de développement des compétences

- **Nouveau régime juridique des départs en formation**
- **Suppression de la catégorisation du plan**  
(et donc des engagements de l'employeur  
en cas de développement des compétences)

### Information/consultation des IRP

Renforcement des règles en vigueur via la consultation annuelle du CSE sur les orientations stratégiques portant aussi sur le plan de développement des compétences

### Entretien professionnel assoupli



# Plan de développement des compétences, quelles actions de formation ?



**Disparition  
de l'allocation  
formation**

## **ACTIONS OBLIGATOIRES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL :**

Ce sont toutes les actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

*temps de travail effectif /  
maintien par l'entreprise  
de la rémunération*

## **ACTIONS POSSIBLES (en tout ou partie) HORS TEMPS DE TRAVAIL (décret à venir) :**

- les autres actions de formation
- soit en application d'un accord d'entreprise (ou à défaut de branche) qui peut prévoir des contreparties compensant les charges induites par la garde d'enfants
- soit en l'absence d'un tel accord, après accord du salarié dans la limite de 30h/an (ou 2% du forfait), l'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé



# Une nouvelle définition de l'action de formation



## 4 actions dans le Champ de la formation professionnelle

Bilan de compétences

Les actions de formation

VAE

Les actions en apprentissage

## DÉFINITION D'UNE ACTION DE FORMATION :

1. Est un **parcours pédagogique** permettant d'atteindre un objectif professionnel.
2. Peut être réalisée en **tout ou partie à distance**.
3. Peut également être réalisée **en situation de travail**.
4. Permet l'acquisition :
  - d'une **certification** professionnelle RNCP, ou enregistrée au répertoire spécifique (= formations certifiantes),
  - ou d'un **bloc de compétences** (= formations certifiantes).
5. Les autres formations peuvent faire l'objet d'une **attestation** dont le titulaire peut se prévaloir.





# Les dispositifs de formation

2





# Les dispositifs de formation en 2019



## PROJET PERSONNEL

- [CPF hors temps de travail](#)
- [CPF transition professionnelle](#)



## PROJET PARTAGÉ

- [CPF sur le temps de travail](#)
- CVAE
- POE



## PROJET ENTREPRISE

- [Plan de développement des compétences](#)

## EN ALTERNANCE

- [Pro-A](#)
- [Contrat de professionnalisation](#)
- [Contrat d'apprentissage](#)





# Le contrat de professionnalisation (CP)



## OUVERTURE POSSIBLE À LA MOBILITÉ DANS L'UE ET À L'ÉTRANGER

- Exécution partielle du contrat durant 1 an maxi
- La durée du contrat peut alors être portée à 24 mois avec minimum 6 mois en France
- Règles relatives à la mise en œuvre de la formation ne s'appliquent pas à l'étranger
- Entreprise d'accueil et OF étranger sont responsables des conditions d'exécution du travail selon les règles du pays d'accueil (rémunération, durée travail,...)
- Sécurité sociale du pays d'accueil lorsqu'il travaille
- Possible convention entre les différentes parties sur la mise en œuvre de la mobilité

## EXPERIMENTATION NATIONALE

Durant 3 ans, possibilité de conclure un contrat de professionnalisation pour acquérir des **compétences définies par l'entreprise et l'opérateur de compétences**, en accord avec le salarié

*Modalités fixées par décret  
(publication envisagée le 31/10/18)*

## DURÉE DE POURSUITE DE FINANCEMENT PAR L'OPCO

de 3 à 6 mois

## POUR LES PUBLICS PRIORITAIRES

Action de professionnalisation peut passer de 24 à 36 mois



# Reconversion ou promotion par l'alternance de l'individu (Pro-A)



	DE LA PÉRIODE DE PRO (supprimée au 01/01/19)	AU PRO-A
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• CDI</li><li>• CDD insertion</li><li>• CUI en CDD ou CDI</li><li>• CDD « sport »</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• CDI</li><li>• CUI en CDI</li><li>• CDD « sport »</li></ul> Si qualification ≤ à un niveau (décret : BTS?)
<b>Qualifications</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• enregistrée dans le RNCP dont bloc de compétences</li><li>• reconnue dans les classifications d'une CCN</li><li>• CQP/CQPI</li><li>• CléA</li><li>• Inventaire CNCP</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• enregistrée dans le RNCP</li><li>• reconnue dans les classifications d'une CCN</li><li>• CQP/CQPI</li><li>• actions de formation par apprentissage</li></ul>
<b>Mise en œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formation en alternance interne ou externe</li><li>• Durée minimale</li><li>• STT ou HTT (80h) selon règles plan formation et CPF</li><li>• Allocation de formation (plan)</li><li>• Engagement de l'employeur</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formation en alternance interne ou externe</li><li>• Pas durée minimale</li><li>• STT - maintien rémunération</li><li>• HTT (30h) - pas d'allocation de formation</li><li>• Avenant au contrat déposé auprès de l'Opco</li></ul>
<b>Financement</b>	<b>Opca</b> (forfait couvrant tout ou partie des frais pédagogiques + rémunérations et charges sociales + frais de transport et d'hébergement)	<b>Opco</b> « selon les modalités de prise en charge prévues pour CA et CP »



# Le contrat d'apprentissage (CA)



## ASSOUPLISSEMENT DES RÈGLES DE CONCLUSION, EXÉCUTION, RUPTURE

- Âge limite repoussé à 29 ans révolus (expérimentations régionales perdurent jusqu'au 31/12/18)
- Durée du contrat : entre six mois (auparavant 1 an) et trois ans
- Démarrage possible de l'apprentissage sans employeur (3 mois maxi)
- Durée du travail assouplie pour les mineurs
- Mobilité hors UE possible

Compétences professionnelles du maître d'apprentissage précisées (par la branche ou par décret)

Dépôt auprès de l'OPCO (01/01/2020)

Une aide unique attribuée à l'employeur de -250 salariés

## UN RÉGIME JURIDIQUE QUI TEND VERS CELUI DU CONTRAT DE PRO

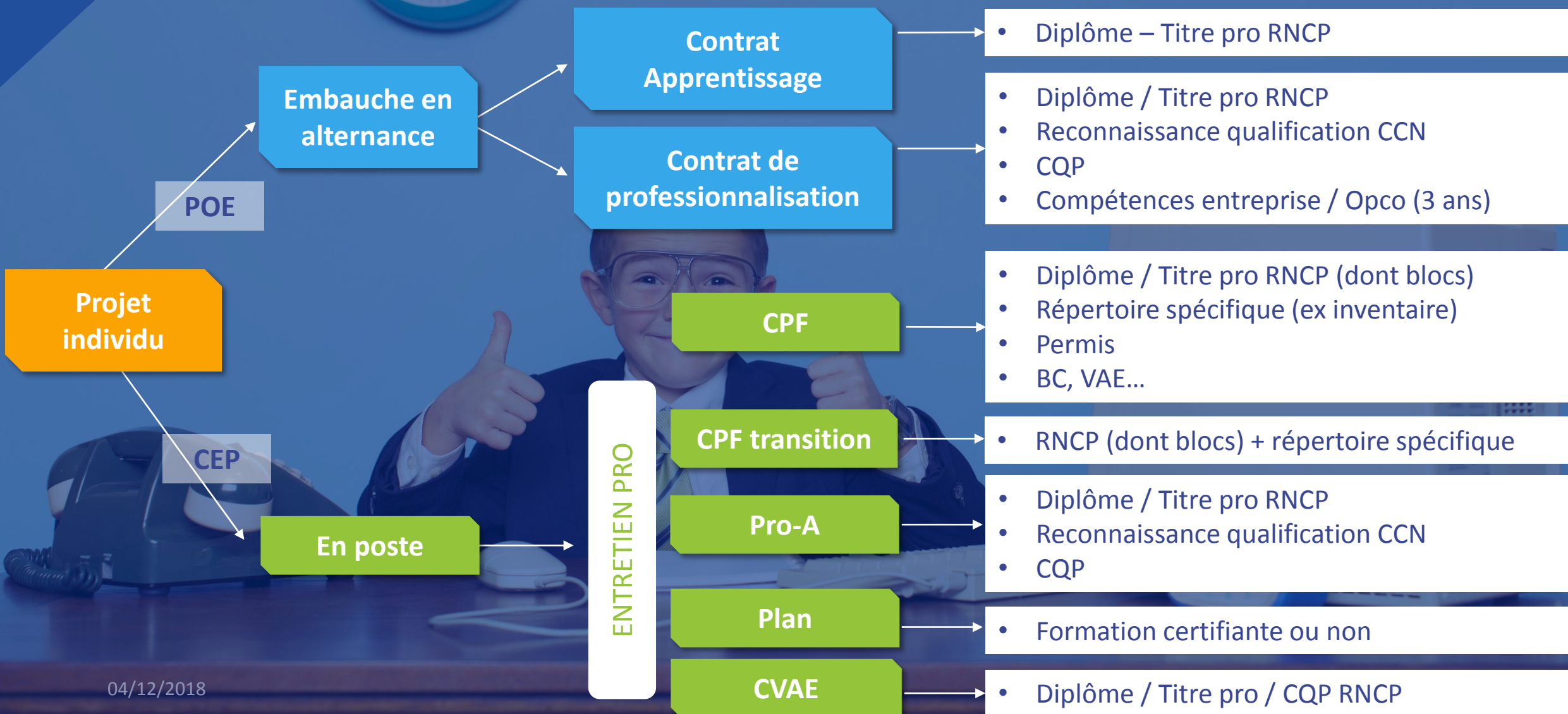


- Les CFA doivent se déclarer OF à la Direccte et respecter la réglementation « qualité »
- Les OF peuvent proposer des actions de formation par apprentissage
- Financement au contrat (branche)





# La liberté pour l'individu de choisir son avenir professionnel





# RNCP et répertoire spécifique



## RNCP

### Réforme 2014

Etabli et actualisé par la CNCP

- Diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat

- Autres diplômes et titres à finalité professionnelle
- Les Certificats de Qualification Professionnelle

### Réforme 2018

Etabli et actualisé par France Compétences

- Ces diplômes et titres pro enregistrés au RNCP au jour de l'entrée en vigueur de la loi le restent jusqu'au 01/01/2024

- Enregistrés pour une durée max de **5 ans** sur demande des organismes certificateurs les ayant créés et après avis conforme de la commission en charge de la certification de FC

Articles 31 de la loi  
Art. L6113-1 et suivants CT au 1<sup>er</sup> janvier 2019

## Inventaire => Répertoire spécifique

### Réforme 2014

Etabli et actualisé par la CNCP

- Certifications et habilitations correspondant à des compétences exercées en situation professionnelle

### Réforme 2018

Etabli et actualisé par France Compétences

- Jusqu'au 1er janvier 2021, les certifications et habilitations recensées à l'inventaire dans sa rédaction antérieure à la loi sont automatiquement enregistrées au RS. À défaut de durée spécifique décidée lors de leur enregistrement initial, ces certifications et habilitations sont enregistrées au RS pour **deux ans** à compter de la publication de la loi.
- Pour les nouvelles => enregistrement pour **5 ans**





# L'entretien professionnel assoupli (EP)

## ETAT DES LIEUX RÉCAPITULATIF À 6 ANS PERMET D'APPRÉCIER SI LE SALARIÉ A :

1. Suivi au moins une action de formation
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle



## SANCTION POUR LES ENTREPRISES DE +50 SALARIÉS

si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire

Dans ce cas : l'employeur doit verser un abondement = à maxi. 6 fois le montant annuel d'alimentation du CPF (soit maximum 3 000€/4 800€) \*

*\*Décret d'application (publication envisagée en février 2019)*

## NÉGOCIATION COLLECTIVE :

Un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié distinctes des 3 critères légaux ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente (dans le respect du bilan à 6 ans)



# Un CPF rénové pour renforcer la liberté de l'individu dans son choix de formation



Gestion du CPF  
par la Caisse  
des Dépôts  
et consignations  
Courant 2019

Une  
application  
numérique

Fin du CIF  
Courant 2019

Monétisé

- Conversion du CPF et DIF
- 500 euros par an jusqu'à 800 euros (salariés peu qualifiés)

Alimentation  
renforcée

CPF transition  
professionnelle

Fin des listes

A NOTER

L'individu peut être accompagné par le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

# Des exigences de qualité qui se durcissent encore!



## Réforme 2014

Etre certifiés par l'intermédiaire d'un label ou d'une certification présent sur liste CNEFOP et télécharger l'attestation dans Data Dock

OU

Prouver le respect des 6 critères qualité exigés par la loi en remplissant le Data Dock

## Réforme 2018

- Un décret va définir un **référentiel national de qualité** comprenant des critères à respecter (avec indicateurs et modalités d'évaluation) définis par France Compétences

01  
janvier  
2019

01  
janvier  
2021

- Obligation de **certification** des prestataires de formation financés par des fonds publics ou mutualisés

31  
décembre  
2021

Délai supplémentaire pour les CFA privés et les CFA enseignement secondaire public

Article 6 de la loi  
Art.L6316-1 et suivants CT version au 1er janvier 2019





# Qui délivrera la certification?



## Réforme 2014

**CNEFOP**  
Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Accueil - Présentation - Actualités - Commissions - Qualité - Rapports - Agenda -

Accueil > Qualité

### Liste des certifications et labels généralistes du CNEFOP

Les certifications et labels qualité référencés par le CNEFOP comme satisfaisants au Décret du 30 juin 2015 sont :

Nom du label ou de certification	Autorité responsable	Inscription pour trois ans à compter du	Evolutions du référentiel demandées dans l'année	Référentiel disponible en ligne	Autorité certificatrice	Accréditation COFRAC
CERTIPROFORM AB	AB CERTIFICATION	05/06/2018		non		oui —
Label Qualité "Performance vers l'Emploi"	Région PACA	06/03/2018		oui		non —
Cequaform	BCS CERTIFICATION	05/12/2017		non		oui —
Label Qualité des Organismes de Formation	DNV-GL	05/12/2017		oui		oui —
Référentiel "Organisme de formation - Certifié Qualité"	PRONEO CERTIFICATION	03/10/2017		non		non —
Certification "METHIS Qualité Centre de formation"	METHIS Qualité	03/10/2017		non		non

## Réforme 2018

Un organisme certificateur  
accrédité par le COFRAC

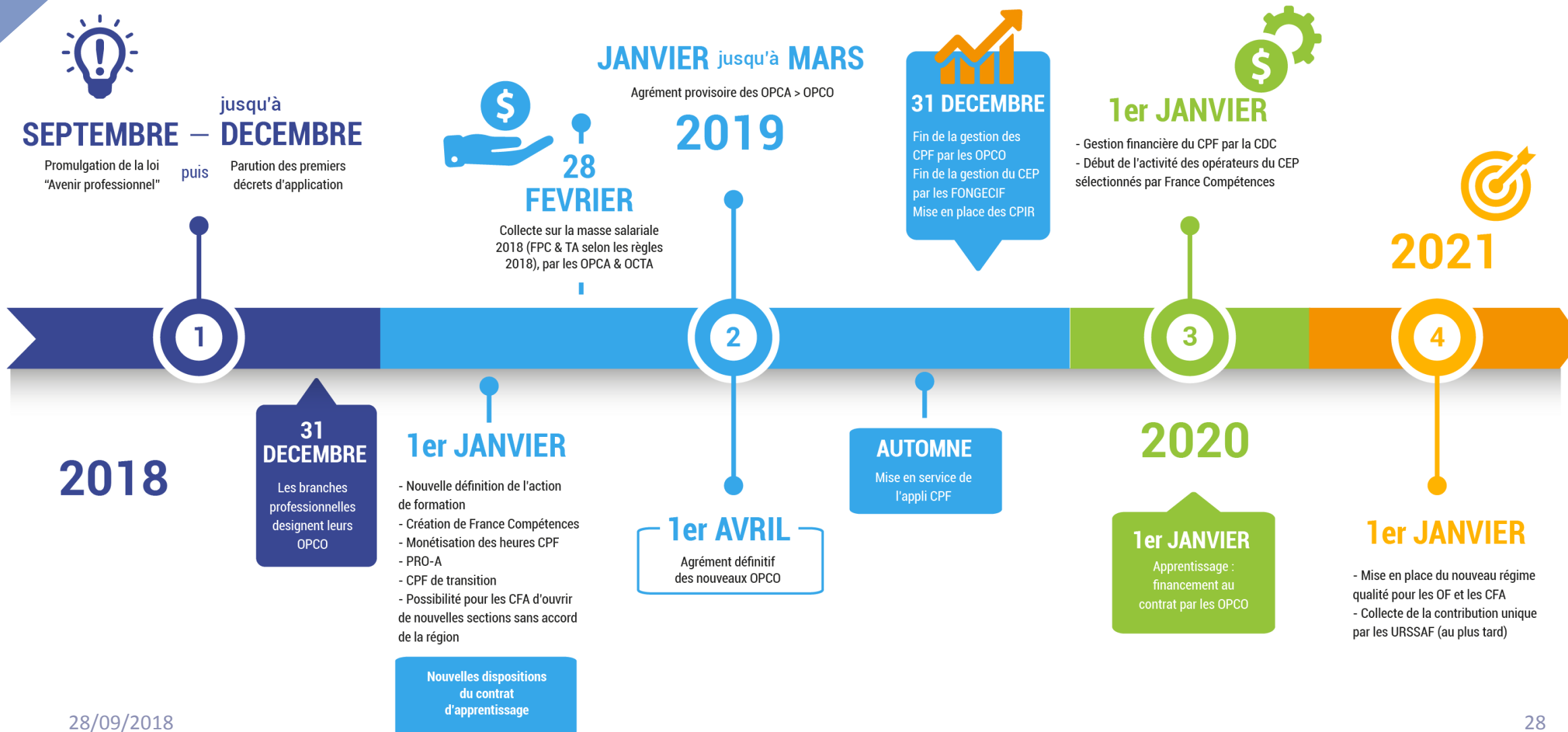
OU

Une instance de labellisation  
reconnue par France Compétences

NB: les financeurs procéderont à des contrôles afin  
de s'assurer de la qualité des formations effectuées



# Le calendrier de la réforme





# Un nouveau paysage



## Aujourd'hui

OPCA

Fongecif

FPSPP, CNEFOP, COPANEF, CNCP

DATADOCK

CPF en heures

CIF

Plan de formation

Période de professionnalisation

OF: producteur de face à face  
pédagogique



## Demain

OPCO

Commission paritaire interprofessionnelle régionale

FRANCE COMPETENCES

Certification des OF

CPF en €

CPF de transition

Plan de développement des compétences

Pro-A

OF: développeur de  
compétences validées et  
reconnues comme acquises



# Faire face aux enjeux de la réforme

3





# Atelier 1 : des nouveaux marchés... selon les financeurs



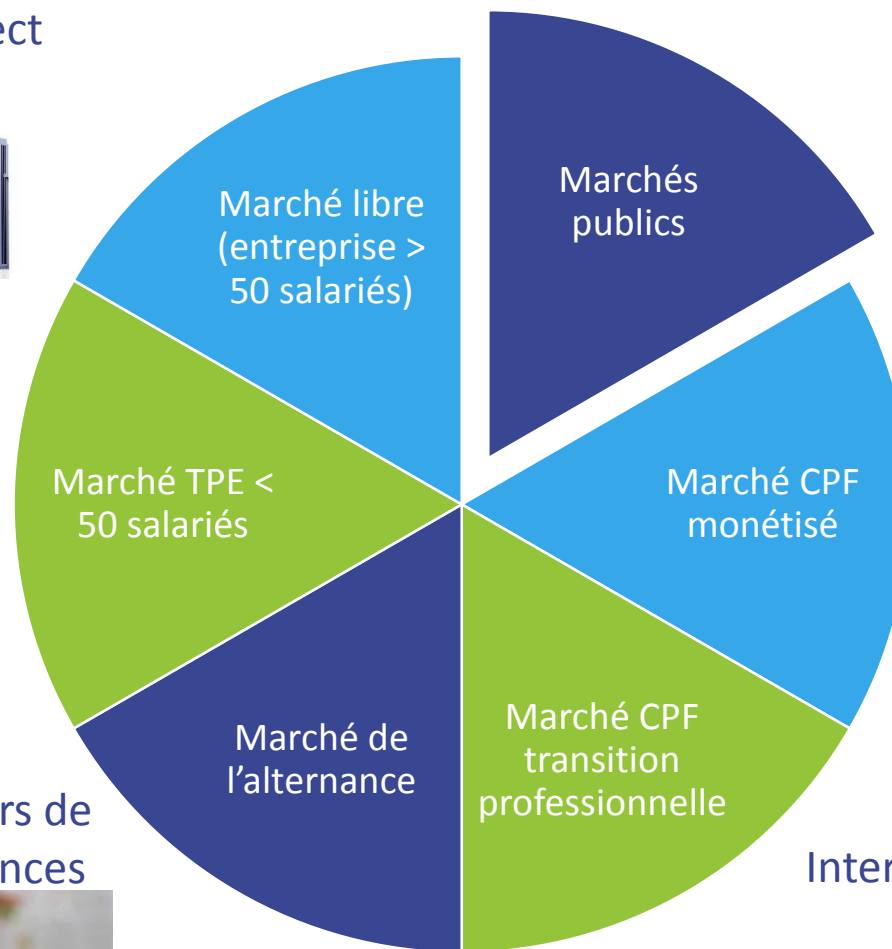
Entreprises en direct



Opérateurs de Compétences



Opérateurs de Compétences



Pole Emploi et  
Conseils régionaux



Caisse des dépôts et  
consignations



Commission Paritaire  
Interprofessionnelle Régionale



**GRAND PUBLIC**



## ***Les impacts***

- Pas de financement Opco
- En direct avec les entreprises
- Pas d'enveloppe budgétaire =  
Baisse des dépenses entreprises
- Plus de négociations sur les prix
- Baisse de ma marge
- Nécessité de la certification OF ?
- Recours au CPF sur temps de travail
- Formations obligatoires financées sur fonds propres

## ***Les enjeux***

- Commercialiser mon offre de formation autrement
- Développer le sur mesure, l'individualisation, l'ingénierie de parcours
- Développer de nouvelles modalités pédagogiques
- Prendre en compte la formation interne
- Mutualiser ses compétences avec d'autres OF
- Baisser son coût de formation
- Se spécialiser, se recentrer sur un domaine d'expertise



## ***Les impacts***

- Baisse du CA
- Une seule liste
- Plus de code CPF
- Financement unique par la CDC
- Un coût horaire moins élevé
- Les entreprises vont-elles abonder le CPF ?
- Développer une ingénierie pédagogique pour les CPF de transition

## ***Les enjeux***

- Choix de poursuivre l'offre CPF ou non
- Le RNCP est-il un choix d'avenir ?
- Référencement nécessaire sur l'appli CDC
- Le faire savoir
- Communiquer auprès des individus, comment motiver le public ?
- Adapter l'offre au budget des individus
- Faire du volume pour rester compétitif
- CPF de transition : enveloppes financées
- Coordonner la réponse formation aux entreprises avec les besoins du territoire



## ***Les impacts***

- Moins d'opérateurs
- Paiement au contrat pour l'apprentissage
- Ouverture de l'âge des apprentis jusqu'à 30 ans
- Simplification de la gestion
- De nouvelles formations possibles (cf expérimentation)
- Plus de souplesse dans les contrats ... (durée, rupture)
- Concurrence entre OF et entreprises
- Rapprochement apprentissage et contrat de pro
- Ouverture libre de places en apprentissage mais sous réserve du respect du décret qualité

## **Les enjeux**

- Proposer des formations en apprentissage en plus du contrat pro
- Promouvoir davantage encore l'apprentissage auprès de entreprises et des individus
- Se rapprocher des branches et connaître leurs besoins
- Proposer des blocs de compétences (pour la Pro A)
- Mixer les publics
- Conseiller les entreprises
- Développer la FOAD

## ***Les impacts***

- Plan mutualisé auprès des opco
- Un objectif de développement de la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés -
- hausse du volume ?
- Simplification de la gestion

## ***Les enjeux***

- Référencement auprès des opco indispensable pour promouvoir son offre : partenariat à développer
- Connaitre sa proportion p50/m50
- Cartographier les acteurs
- Avoir une offre de formation par blocs de compétences
- Faire du sur mesure
- Mixer les modalités pédagogiques
- Faire connaître son offre

OPCALIA 

PROMOTEUR DE COMPÉTENCES



Merci de votre attention !

---