

ND/17.09.2018

## **Adoption de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et calendrier de mise en œuvre de la réforme**

---

La loi « **Pour la liberté de choisir son avenir professionnel** » a été définitivement **adoptée par le Parlement le 1<sup>er</sup> août 2018, promulguée** par le Président de la République **le 5 septembre 2018 et publiée au JO le 6 septembre 2018.**

Les débats parlementaires ont donné lieu à la modification et aux rajouts de nombreux articles. La loi en compte 116 contre 66 dans sa version initiale et renvoie la mise en œuvre d'un certain nombre de dispositions à près d'une centaine de textes d'application (décrets et arrêtés...) attendus en 2018 et 2019.

Les ambitions attribuées par le Gouvernement à cette loi n'ont pas changé depuis la communication du projet de loi dans sa version initiale (fin avril 2018) par la Ministre du travail. Elles visent toujours à anticiper les mutations économiques et sociétales qui se font jour. En matière d'apprentissage, l'objectif recherché du Gouvernement est de rendre le système plus attractif pour les jeunes, plus simple pour les employeurs et avec une gouvernance quadripartite rénovée.

Sur la formation professionnelle, le Gouvernement veut donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle et faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité et de liberté professionnelle.

### **Les mesures en matière de formation professionnelle et d'apprentissage de cette loi visent à réformer :**

- les dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage, ainsi que la qualité de la formation,
- le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage,
- la gouvernance de la formation professionnelle et des organismes paritaires
- le système de certification professionnelle et la qualité de l'offre de formation.



Il résulte de cette loi un nouveau paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ainsi que de sa gouvernance et de son financement qui se traduit par :

- de nouveaux droits pour les salariés avec la **refonte du CPF** et la création d'un «service dématérialisé gratuit» pour accéder aux «informations sur les formations éligibles», s'inscrire et payer les formations. Ce service est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations ;
- **la suppression du congé individuel de formation (CIF)**, remplacé par un dispositif similaire intégré au CPF dit CPF de transition professionnelle ;
- **un mécanisme de certification des organismes de formation** (critères de qualité définis par décret), applicable également aux CFA et une libéralisation des CFA ;
- une **simplification du plan de formation** pour les entreprises et **une nouvelle définition de l'action de formation** ;
- un **contrat d'apprentissage simplifié**,
- des **branches associées à la définition des référentiels de compétences et d'activité des certifications** visés par un contrat d'apprentissage et **à la définition des coûts contrats** des diplômes relevant de leur secteur d'activités ;
- des **CFA désormais financés par les opérateurs de compétences** (ex-OPCA) au coût contrat (et non plus par un système de subvention) selon le nombre d'apprentis qu'ils accueillent ;
- une obligation pour les CFA et les lycées professionnels de rendre publics chaque année leurs taux d'obtention des diplômes et d'insertion ;
- **la création d'une aide unique**, remplaçant trois aides et un crédit d'impôt, destinée aux entreprises de moins de 250 salariés employant des apprentis dont le montant sera fixé par décret ;
- une obligation de contribution pour « toutes » les entreprises au titre du nouveau plan de développement des compétences mais une affectation des ressources collectées au financement des formations destinées uniquement aux salariés des TPE/PME (moins de 50 salariés) ;
- une **collecte de la taxe d'apprentissage et de la contribution formation professionnelle assurée par les URSSAF** (à compter de 2021) et non plus par les OPCA et OCTA ;

- un **remodelage de la gouvernance et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage** avec un nouveau circuit de financement et de collecte :
    - ✓ les OPCA seront remplacés par des opérateurs de compétences,
    - ✓ la gouvernance politique de la formation : le CNEFOP, le FPSPP, la CNCP et le COPANEF seront remplacés par France Compétences, en charge notamment de réguler la qualité et le coût des formations et de verser aux OPCA les fonds dont ils auraient besoin pour financer la formation professionnelle et l'apprentissage.
- Les CREFOP en région seront maintenus.

Le **calendrier de mise en œuvre de la réforme** a été précisé par la loi et le Gouvernement.

Cette note présente :

- dans une première partie, le calendrier de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage tel qu'il résulte de la loi,
- dans une seconde partie, une synthèse des principales mesures en matière de formation professionnelle et d'apprentissage prévues par la loi.

## Partie I-

### Calendrier de mise en œuvre des mesures prévues par la loi

Une des volontés du Gouvernement est de procéder le plus rapidement à la mise en œuvre des mesures introduites par la loi.

#### **Le calendrier qui découle de la loi s'avère très contraint en particulier sur la transformation et la restructuration des OPCA en OPCO.**

Or cette transformation implique les branches professionnelles qui ont un rôle majeur à jouer dans cette étape. Ce sont en effet aux branches que revient le choix de désigner leur futur OPCO.

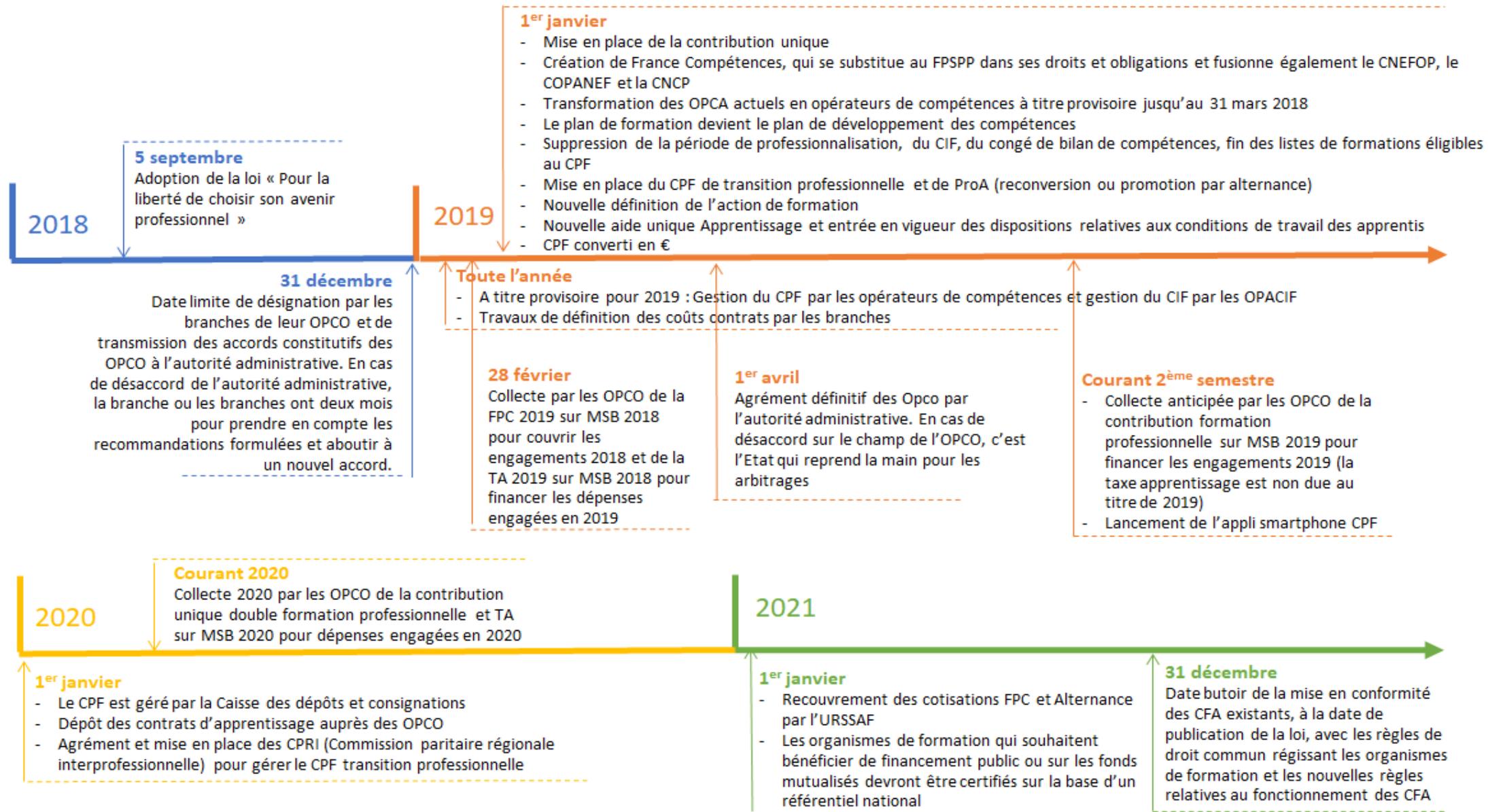
Au 31 décembre 2018, les branches devront avoir procédé à la désignation de leur futur opérateur et négocier l'accord constitutif de l'OPCO dont la date limite de transmission est également fixée au 31.12.2018. À défaut, l'autorité administrative désignera d'office un opérateur de compétences. Une période supplémentaire a été introduite par la loi qui fixe la date butoir pour les derniers agréments des futurs opérateurs de compétences au 1<sup>er</sup> avril 2019 afin de laisser aux branches une période de 2 mois pour prendre en compte les éventuelles recommandations de l'autorité administrative et relancer des négociations paritaires le cas échéant.

Par ailleurs, la Ministre du travail avait commandé en mai un rapport à Jean-Marie MARX et René BAGORSKI destiné à présenter le ou les différents scénarios du nouveau paysage des opérateurs de compétences. Celui-ci a été rendu public le 6 septembre.

Par ailleurs, les branches professionnelles auront également à :

- définir les coûts des contrats d'apprentissage et de professionnalisation,
- définir la durée maximale des formations réalisées en dehors du temps de travail,
- décider ou non de la possibilité de déroger à la durée quotidienne du travail pour les jeunes apprentis par accord de branche,
- définir si elles le souhaitent les compétences requises pour exercer la fonction de maître d'apprentissage.

# Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage



## Partie II-

# Synthèse des principales mesures en matière de formation professionnelle et d'apprentissage prévues par la loi

## A/ Réforme de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation, création du nouveau dispositif Pro-A

### Apprentissage

- Mesures pour faciliter l'entrée en apprentissage et la conclusion d'un contrat :
  - ✓ **Remplacement de la procédure actuelle d'enregistrement par les chambres consulaires par un simple dépôt auprès de l'opérateur de compétences** à compter de 2020 dans des conditions fixées par voie réglementaire. L'opérateur aura la possibilité de déléguer par convention, la mission d'examiner les contrats d'apprentissage déposés à une chambre consulaire.
  - ✓ **Augmentation de la limite d'âge d'entrée en contrat d'apprentissage à 29 ans révolus**, contre 25 ans aujourd'hui.
  - ✓ **Possibilité de diminuer la durée du contrat d'apprentissage à 6 mois** jusqu'ici fixée à un an. La durée est dorénavant établie entre 6 mois et 3 ans.  
Elle reste fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés, mais peut être aménagée en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises par exemple lors d'une mobilité à l'étranger ou d'un service civique ... La durée du contrat est alors fixée en fonction de l'évaluation des compétences par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.
  - ✓ **Création d'une troisième « prépa-métiers » qui remplacera le dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance (DIMA) :**  
En attente des décrets d'application, cette classe vise à préparer l'orientation des élèves vers la voie professionnelle et l'apprentissage. Elle permettra des périodes d'immersion en milieu professionnel ainsi que dans des centres de formation des apprentis ou section, ce qui est une nouveauté.
  - ✓ A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, pour un apprenti embauché en contrat d'apprentissage, **la visite d'information et de prévention pourra être réalisée par la médecine de ville**, lorsqu'aucun professionnel de santé au travail n'est pas disponible dans un délai de 2 mois. Cette mesure fera l'objet d'une évaluation par le Gouvernement.

- Assouplissement des conditions d'emploi des apprentis :

✓ **Assouplissement des dérogations à la durée de travail des jeunes de moins de 18 ans**

La loi finalement reprend les dispositions actuelles qui prévoient que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 35 heures par semaine et 8 heures par jour ; un jeune ne pouvant en outre pas travailler au-delà de la durée quotidienne normale de travail des adultes employés dans l'établissement.

**Deux cas de dérogations seront possibles :**

- **Pour certaines activités fixées par décret**, un jeune apprenti de moins de 18 ans lorsque l'organisation du travail le justifie pourra travailler :
  - plus de 35 heures par semaine, sans excéder 40 heures
  - plus de 8 heures par jour, sans excéder 10 heures.
- **A titre exceptionnel et sous conditions**, il sera toujours possible de déroger à la limite maximale de travail de 35 heures dans la limite de 5 heures sur autorisation de l'inspection du travail, après avis conforme du médecin du travail et/ou d'un médecin chargé du suivi médical de l'élève, ce qui est nouveau.

✓ **Assouplissement des conditions d'emploi des jeunes de moins de 18 ans dans les débits de boissons :**

- Suppression de la restriction à l'emploi ou à l'accueil d'un jeune de moins de 18 ans et de plus de 16 ans désormais limité uniquement aux jeunes affectés au service du bar et non plus à l'ensemble des postes. Entrée en vigueur de cette disposition au 5 septembre, mais celle-ci a été avancée par une instruction du 9 juillet.

✓ **Possibilité de suivre tout ou partie de la formation en apprentissage à distance**

✓ **Définition par les branches des qualifications professionnelles exigées pour devenir maître d'apprentissage**

Jusqu'ici, elles étaient fixées par la réglementation en fonction du niveau préparé, ou de la qualification et de l'expérience professionnelle. Désormais, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, ce sera à la branche de les définir par accord. A défaut d'accord, ce seront les dispositions réglementaires qui s'appliqueront.

✓ **Mobilité internationale des apprentis ouverte notamment aux pays situés en dehors de l'Union Européenne.**

- Simplification des ruptures :

- ✓ Aucun changement sur les modalités de rupture au cours des 45 premiers jours. La rupture ne donne lieu à aucune indemnité en cas de rupture pendant cette période.

- ✓ Pas de changement non plus sur les ruptures d'un commun accord entre l'apprenti et l'employeur, passés les 45 jours, le contrat peut être librement rompu par l'employeur ou l'apprenti, le contrat d'apprentissage pourra être rompu par accord écrit signé entre les deux parties.
- ✓ En revanche **la loi modifie les ruptures à l'initiative de l'employeur et abroge le recours systématique au Conseil des prud'hommes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les contrats conclus à partir de cette date.**  
Le contrat peut être rompu dans les cas suivants :
  - licenciement pour faute grave ;
  - rupture suite à une inaptitude constatée par le médecin du travail. La rupture prend la forme d'un licenciement de droit commun prononcé selon les règles de droit commun. En cas d'inaptitude, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement ;
  - décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ;
  - cas de force majeure ;
- ✓ De la même façon, la loi prévoit la **possibilité pour un apprenti de rompre son contrat après la période de 45 jours sans avoir besoin de saisir le Conseil des Prud'hommes** et de justifier d'une faute grave ou de manquements répétés de l'employeur à ses obligations. Le nouveau dispositif confère à l'apprenti le droit de rompre le contrat de travail sous réserve de respecter un préavis et des modalités qui devront être précisés par décret. L'apprenti aura l'obligation de saisir au préalable le médiateur consulaire.
- ✓ **Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement.** Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement.

En cas de rupture et sauf en cas d'exclusion, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique, et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre l'achèvement de son cycle de formation.

- Mesures pour simplifier le circuit de financement de l'apprentissage :

- ✓ **Un coût au contrat :**  
Les contrats d'apprentissage seront désormais financés aux CFA au coût contrat par les futurs OPCO (ex-OPCA), ce qui remplacera l'actuel système de financement des CFA via des subventions principalement des Régions et des OPCA. La définition et la fixation de ces coûts contrat reviennent aux branches professionnelles pour les diplômes et titres de leur secteur d'activités.

- ✓ **La collecte des fonds sera assurée à compter de 2021 par l'URSSAF et le financement des contrats par les Opérateurs de compétences** dont relève l'entreprise d'accueil, à partir d'appels de fonds auprès de France Compétences.
- ✓ **Une aide unique aux employeurs d'apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés.**  
 Les contrats d'apprentissage **conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat, ouvrent droit à une aide unique versée à l'employeur par l'Etat.** Un décret déterminera le montant de cette aide.  
 Les dispositions actuelles en matière de prime sont abrogées. Cette aide unique remplacera trois dispositifs d'aides actuelles gérées par l'Etat ou les régions, ainsi qu'un dispositif de crédit d'impôt à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.
- **Nouveau cadre pour les CFA, avec la création d'un label :**
  - ✓ **Simplification de la création de nouveaux CFA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :** tout nouveau centre de formation des apprentis devra être déclaré organisme de formation et obtenir une certification qualité pour ouvrir des formations pour les apprentis.  
 L'autorisation administrative d'ouverture et de développement de ces derniers est supprimée.
  - ✓ **A ses obligations de droit commun s'ajouteront pour le CFA, des mesures particulières pour répondre aux "spécificités de l'apprentissage".** Parmi celles-ci, figurent la mise en place d'un conseil de perfectionnement et d'une comptabilité séparée ou encore la réalisation de certaines missions (aider les jeunes à trouver un employeur et à résoudre leurs difficultés d'ordre social et matériel, permettre aux apprentis en rupture de contrat de poursuivre leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur en lien avec le service public de l'emploi ,...).
  - ✓ Les missions et obligations des CFA devraient être aménagées en particulier pour développer le contrôle continu en cour de formation et encourager la mobilité internationale des apprentis.
  - ✓ Tous les CFA devront également rendre public chaque année le taux d'obtention des diplômes ou titres visés, le taux de poursuite de parcours et le taux d'insertion dans l'emploi à la suite des formations préparées, afin de permettre aux candidats de choisir leur formation de manière éclairée au moment de leur orientation.
  - ✓ **Tous les CFA existants devront être labellisés d'ici le 31 décembre 2021.**

## Contrat de professionnalisation

- Aménagement du contrat de professionnalisation :
  - ✓ **Durée maximale du contrat portée à 36 mois pour les publics prioritaires**, au lieu d'une durée actuelle fixée à 24 mois pour ces publics.
  - ✓ **Adoption de règles similaires au contrat d'apprentissage** pour permettre aux bénéficiaires de contrat de professionnalisation **une mobilité européenne internationale**.
  - ✓ **Mise en place d'une expérimentation** dans le cadre d'un décret qui permettrait la conclusion de contrat de professionnalisation pour acquérir des qualifications autres que celles prévues par la loi et qui seraient définies entre l'employeur et l'opérateur de compétences.

## Création du dispositif Pro-A

- Suppression de l'actuel dispositif période de professionnalisation au 31.12.2018 et remplacement par un nouveau dispositif de « reconversion ou promotion par l'alternance »

Il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (en attente des décrets).

- ✓ L'objectif visé par le législateur est de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle (attende décret) par des actions de formation.
- ✓ Concerne des salariés en CDI ou en CDD, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Ce niveau de qualification des salariés égal ou inférieur à un niveau sera déterminé par décret.

Il se distingue de la période de professionnalisation par un ciblage plus strict vers une formation diplômante ou certifiante.

## Formation professionnelle

*Pour les individus : des droits renforcés et un accès facilité à la formation pour les salariés*

- Un CPF renforcé (pivot des droits des salariés) en euros et des règles de fonctionnement simplifiées :
  - ✓ **Le CPF sera crédité en euros (et non plus en heures)**. Ce montant sera fixé par décret. L'exposé des motifs indique 500€ par an dans la limite d'un plafond de 5000€ et pour les salariés d'un niveau inférieur au CAP-BEP, 800€ dans la limite de 8000€. Les salariés occupant un emploi à mi-temps bénéficieront des mêmes droits. Pour les salariés qui auraient travaillé moins

de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte CPF continuera de se faire au prorata temporis.

- ✓ Le plafond ne pourra pas excéder dix fois le montant annuel de l'alimentation du CPF.
  - ✓ **Un accord d'entreprise ou de branche pourra prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorable** que le code du travail dès lors qu'elles seront assorties d'un financement spécifique.
  - ✓ **La liste des personnes susceptibles d'abonder le CPF** lorsque le coût de la formation dépasse le montant disponible (titulaire du compte, employeur, opérateurs de compétence, ... ) **sera mise à jour et étoffée.**
  - ✓ **Le CPF sera directement mobilisable par le salarié grâce à une application mobile dédiée**, qui facilitera également l'accès à l'information sur les formations certifiantes accessibles et l'inscription à la formation choisie. Cette application devra permettre au titulaire du compte de connaître en temps réel ses droits individuels acquis et de les mobiliser sans intermédiaire et sans validation administrative. L'organisme de formation ne sera plus réglé par l'OPCA mais directement par la Caisse des Dépôts et Consignations.
  - ✓ **Le système des listes éligibles au CPF disparaît.** Les actuelles formations éligibles (VAE, Bilan de compétences, permis B, formations liées aux service civique, formation pour les créateurs et repreneurs d'entreprise) le resteront. Se rajouteront les formations sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, une certification ou habilitation enregistrée au répertoire spécifique (ex-inventaire), par une attestation de validation de blocs de compétences correspondant à une partie de certification, et nouveauté, le permis poids lourds.
  - ✓ **Un CPF de transition pour remplacer le CIF CDD et CDI.** Un accompagnement de la personne dans son projet professionnel est prévu. Une prise en charge de la rémunération au-delà des frais pédagogiques est possible.
- Création d'un droit à l'accompagnement : un CEP rénové et gratuit pour les salariés
- ✓ Ce conseil garanti à tous les salariés vise à sécuriser leurs parcours notamment en facilitant l'accès à la formation et à la mobilisation du CPF. **Il bénéficiera désormais d'un financement dédié dont la gestion sera confiée à France Compétences.** L'offre de service sera définie par un nouveau cahier des charges.

- Un plan de formation simplifié :
  - ✓ **Une nouvelle définition de l'action de formation** : la notion d'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel. Elle pourra être réalisée en tout ou partie à distance et ce qui est nouveau en situation de travail. Quant aux modalités d'organisation de l'action (programme, objectifs attestation...), elles seront précisées par décret et non plus par la loi.
  - ✓ **Réorganisation du plan de formation en plan de développement des compétences** afin de simplifier sa construction : les deux catégories actuelles du plan de formation disparaissent. Un distinguo entre les formations obligatoires à l'exercice d'une activité ou d'une fonction, qui conduisent au maintien de la rémunération et se déroulent sur le temps de travail, et les autres formations est réalisé. Les autres formations, peuvent, avec l'accord du salarié se dérouler hors temps de travail effectif, dans une limite de 30 heures par an ou d'un % du forfait annuel, à défaut d'accord collectif.
  - ✓ **Aménagement de l'entretien professionnel.**
  - ✓ **Suppression des périodes de professionnalisation et de l'allocation formation hors temps de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.**
- Une collecte unique et automatique via les URSSAF, et non plus par les OPCA et OCTA (à compter de 2021).
- Un principe de solidarité financière des grandes entreprises vers les TPE/PME pour faciliter l'accès des salariés des entreprises de moins de 50 salariés à la formation :
  - ✓ Ce plan de développement des compétences des TPE/PME fera l'objet d'une mutualisation financière et sera financé par un % de la MSB prélevé sur la contribution de toutes les entreprises. L'accès au financement des actions sera réservé aux seules entreprises de moins de 50 salariés.

## B/ Réforme de la certification des organismes de formation et de la qualité de la formation

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, et dans le but de renforcer la qualité des prestations, les organismes de formation, prestataires de bilan de compétences ou d'accompagnement à la VAE devront être certifiés par un organisme accrédité par le COFRAC ou par une instance de labellisation reconnue par France Compétences. **Cette certification deviendra une condition pour bénéficier de financements des organismes suivants : opérateurs de compétences, Régions, Pôle Emploi, Caisse des dépôts...**

Un décret fixera les critères de qualité des organismes de formations et les indicateurs d'appréciation de ces critères seront définis par un référentiel national.

## C/ Réforme du système de financement de la formation et de l'apprentissage

### Une nouvelle contribution unique mais avec un maintien de deux régimes distincts

Annoncés comme une des principales mesures de simplification pour les entreprises, le financement et la collecte de la contribution formation et de l'apprentissage ont été repensés. Toutefois contrairement aux premières dispositions prévues par le projet de loi, la fusion entre le taux de la participation formation et celui de la taxe d'apprentissage pour n'avoir qu'un seul taux a été abandonnée.

**Le financement de la formation et de l'apprentissage repose sur un principe de contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage mais distingue la contribution formation professionnelle et la contribution taxe d'apprentissage pour tenir compte de leur régime distinct (qui permet de maintenir les exonérations des entreprises employant un apprenti notamment).**

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les taux de contributions seront les suivants :**

	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus
<b>Contributions (en % de la MSB)</b>	Formation professionnelle : <b>0,55%</b>	Formation professionnelle : <b>1 %</b>
	87% de la taxe d'apprentissage soit <b>0,5916%</b> (sauf entreprises exonérées*)	87% de la taxe d'apprentissage soit <b>0,5916%</b> (sauf entreprises exonérées)
<b>Dépenses libératoires au titre du solde</b>	13% de la taxe d'apprentissage soit <b>0,0884%</b> (sauf entreprises exonérées*)	13% de la taxe d'apprentissage soit <b>0,0884%</b>
<b>Total en % de la masse salariale</b>	<b>1,28% ou 0,55%*</b>	<b>1,68%</b>

\* Sont exonérées de la taxe d'apprentissage les entreprises qui forment au moins un apprenti et dont la masse salariale est inférieure à 6 SMIC annuels

**Autre changement majeur, la collecte de la contribution unique sera assurée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 par les URSSAF et non plus par les OPCA/ OCTA (à l'exception des dépenses libératoires au titre du solde de la TA versées comme actuellement directement par les entreprises aux établissements éligibles).**

Ce transfert va s'accompagner d'un autre changement pour les entreprises. **La contribution unique formation et apprentissage sera due à compter de 2020 au titre de l'année en**

**cours calculée sur la MS de l'année N.** Actuellement, la contribution au titre de l'apprentissage est collectée au 28 février de l'année N et calculée au titre de la MS de l'année précédente (N-1) pour couvrir les dépenses de l'année N. Pour la formation, la collecte est opérée au 28 février de l'année N et calculée au titre de la MS de l'année précédente (N-1) pour couvrir les dépenses de l'année N-1.

A ces contributions se rajoutent le 1% CPF transition professionnelle-CDD pour les entreprises concernées.

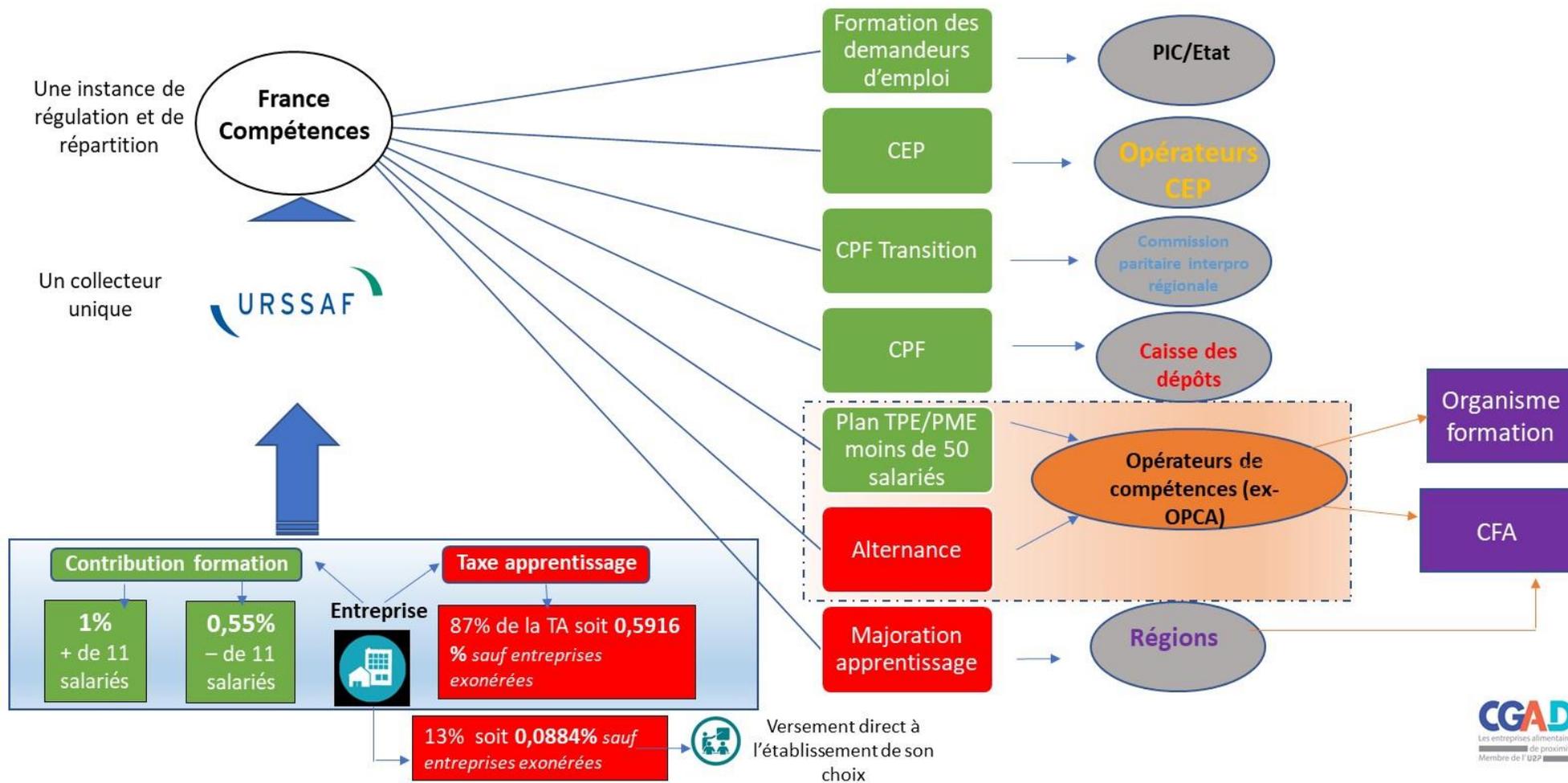
**Le transfert de la collecte aux URSSAF sera précisé par ordonnance.**

Les URSSAF redistribueront à France Compétences les fonds collectés, qui a son tour jouera un rôle de répartiteur des fonds.

Les taux de répartition de la contribution formation (1% pour les plus de 11 salariés et 0,55% pour les moins de 11 salariés) entre les différents dispositifs (CPF, CPF de transition, CEP, Plan TPE/PME, formation des demandeurs d'emploi) ne sont pas prévus dans la loi comme actuellement mais seront fixés par décret.

De manière transitoire, la collecte en 2019 et 2020 sera encore assurée par les OPCO, avant son recouvrement par les URSSAF à compter de 2021.

# Le nouveau circuit financier



## D- Réforme de la gouvernance de la formation : les organismes paritaires et leurs missions

### **Transformation des OPCA en opérateurs de compétences**

**Les OPCA vont être remplacés par des Opérateurs de compétences.** Leurs missions sont amenées à évoluer et leur nombre est appelé à diminuer (le rapport Marx Bagorski préconise un passage à 11 opérateurs).

Les missions de ces nouveaux opérateurs différeront sensiblement de celles des actuels OPCA. Le champ d'intervention géographique et professionnel va être réinterrogé.

*En dehors de leurs prérogatives financières (collecte, mutualisation et financement des actions de formation), les missions des OPCA définies actuellement par l'article L.6332-1-1 du code du travail consistent aujourd'hui à :*

- *contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage,*
- *informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle,*
- *participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels,*
- *assurer la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.*

*Pour l'accomplissement de leurs missions, les OPCA doivent assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises et des entreprises du milieu agricole et rural, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle.*

### **Les opérateurs de compétences n'auront plus dans leurs missions à assurer la collecte.**

En revanche, les opérateurs de compétences appuieront les entreprises et les branches professionnelles pour anticiper la transformation des métiers, bâtir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et construire leur plan de développement des compétences. Parmi leurs nouvelles prérogatives, ils financeront les CFA, appuieront les branches qui le souhaitent dans la co-construction des diplômes pour l'apprentissage et la formation professionnelle. Obligatoirement dotés d'un service de proximité sur tout le territoire, ils assureront un service de proximité des TPE/PME et financeront le plan de développement des compétences des TPE/PME.

La Ministre a clairement exprimé **sa volonté de voir le nombre d'Opérateurs de compétences réduit pour une plus grande efficacité.** Aujourd'hui au nombre d'une vingtaine, leur nombre devrait être revu à la baisse et leur champ devrait être construit en fonction de logiques de filière, de métiers ou statutaire.

Les opérateurs de compétences continueront à faire l'objet d'un agrément et resteront paritaires. Le mécanisme des conventions d'objectifs et de moyens devrait être maintenu.

Un **décret en Conseil d'Etat viendra fixer le seuil minimal du montant des contributions gérées ainsi que du nombre d'entreprises couvertes par les opérateurs de compétences pour être agréés.** C'est un changement important, aujourd'hui le seuil est apprécié au regard du montant de collecte (actuellement fixé à 100 millions d'euros).

**L'agrément sera accordé aux opérateurs de compétences en fonction :**

- de leur capacité financière et de leurs performances de gestion,
- de la cohérence et de la pertinence économique de leur champ d'intervention,
- de leur mode de gestion paritaire,
- de leur aptitude à assurer leurs missions compte-tenu de leurs moyens et de leur capacité à assurer des services de proximité aux entreprises et aux salariés sur l'ensemble du territoire national,
- de l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance, à la publicité des comptes.

La loi dans son calendrier prévoit, d'ici la fin de l'année 2018, une cartographie des opérateurs de compétences de manière à laisser l'année 2019 pour s'organiser et être en ordre de marche début 2020.

**Tout opérateur de compétences devra avoir fait l'objet d'un accord paritaire constitutif du nouvel opérateur.****Les opérateurs de compétences prendront en charge :**

- les actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés,
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, ainsi que les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et l'exercice de leurs fonctions, ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance,
- si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

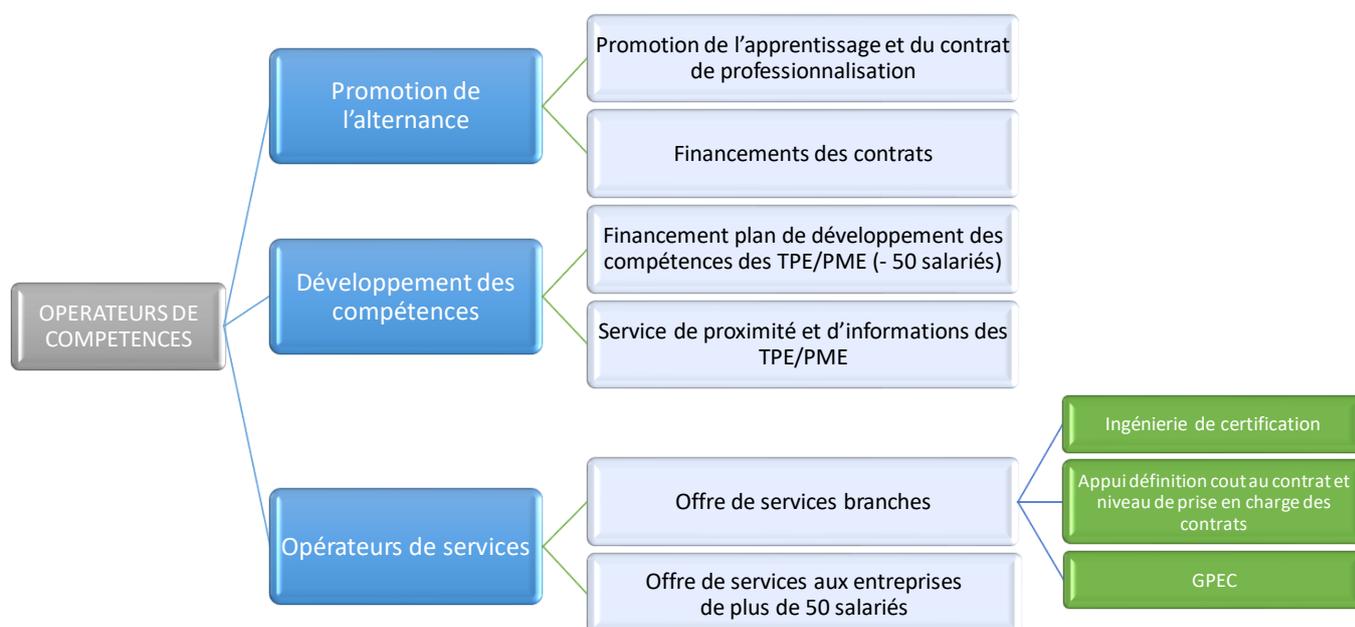
**Les opérateurs de compétences vont gérer la part de la contribution qui leur sera versée paritairement au sein de deux sections financières consacrées aux charges :**

- des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- des actions de financement de l'alternance.

N.B les 4 sous-sections comptables par taille d'activités (moins de 11 salariés, 11 à 49 salariés, 50 à 300 salariés et plus de 300) actuellement en vigueur pour le plan de formation disparaissent.

Les opérateurs de compétences devraient pouvoir continuer à percevoir les versements volontaires.

## Schéma des futures missions des opérateurs de compétences



### La création de France compétences

**Cette transformation des OPCA s'accompagnera d'une réforme de la Gouvernance.**

**Cette nouvelle instance de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage va remplacer les actuels COPANEF, FPSPP, CNCP et CNEFOP.** Elle prend la forme d'une institution nationale publique « France Compétences », dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

### Les missions de France Compétences :

- verser aux opérateurs de compétences des fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et des reconversions ou promotions par alternance, selon les modalités fixées par décret ;
- de verser aux Régions des fonds pour le financement des CFA selon des critères fixés par décret en Conseil d'Etat, pris en concertation avec les Régions
- d'assurer la répartition et le versement des fonds, dans des conditions fixées par décret :
  - o à la Caisse des Dépôts et Consignations pour le financement du CPF,
  - o à l'Etat pour la formation des demandeurs d'emploi,
  - o aux opérateurs de compétences, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et pour le financement de l'alternance,
  - o d'organiser et de financer le CEP,
  - o de verser aux CPRI des fonds pour le financement de projets de transition professionnelle
  - o d'assurer la veille l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle

- de contribuer au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation dispensées,
- d'établir le RNCP,
- de suivre la mise en œuvre des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles,
- d'émettre des recommandations notamment sur le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance afin de favoriser leur convergence et la qualité des formations
- de consolider, d'animer et de rendre publics les travaux des OPQM.

**Le Conseil d'Administration de France Compétences comprend :**

- un collège de représentants de l'Etat,
- un collège de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel
- un collège de représentants des Régions
- une collège de personnes qualifiées désignées par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Le président du Conseil d'Administration est nommé par décret du président de la république parmi le collège des personnes qualifiées.

La composition et le fonctionnement du Conseil d'Administration sont déterminés par décret en Conseil d'Etat.

Enfin, France Compétences et l'Etat concluront une **convention triennale d'objectifs et de performance**, qui définira les modalités de financement, la mise en œuvre des missions et les modalités de suivi de l'activité de l'établissement public.