

A high-angle, close-up photograph of a Go board (igo) with black and white stones. A hand is visible in the upper left, reaching into a dark bowl to pick up a stone. The board is set on a dark surface, and a small bowl containing white stones is in the lower right. The lighting is dramatic, creating strong shadows and highlights.

antego

« Il n'est pas de vent favorable pour celui qui ne sait pas où il va... »

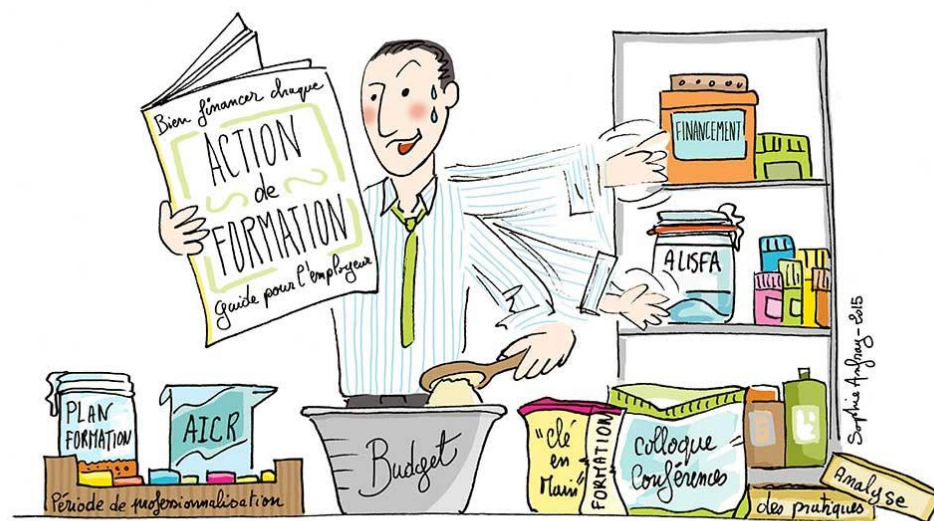
Sénèque



OPTEOS

Quels sont les impacts de la loi

« pour la liberté de choisir son avenir professionnel »
dans votre entreprise ?



Qu'est ce que la Loi « Avenir Professionnel » ?

3 titres composent cette loi :

Titre 1 « vers une nouvelle société de compétences »
Formation / Apprentissage

Titre 2 « une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste »
l'assurance chômage

Titre 3 « diverses dispositions relatives à l'emploi »
Inclusion des travailleurs handicapés, la lutte contre le travail illégal, égalité de rémunération hommes/femmes

3 objectifs du gouvernement :

- Réformer le système d'**apprentissage**
- Donner de **nouveaux droits aux personnes** pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle
- Renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés par **une simplification institutionnelle et réglementaire**

Titre 1 « Vers une nouvelle société de compétences »

1. Que deviennent la gouvernance et les organismes financeurs de la FPC ?

2. Quelles sont les dispositifs de formation post-réforme ?

3. Quels sont les leviers de l'entreprise pour optimiser ses dépenses au titre du Plan de Développement des Compétences ?

4. La communication interne, quelles obligations envers qui ?



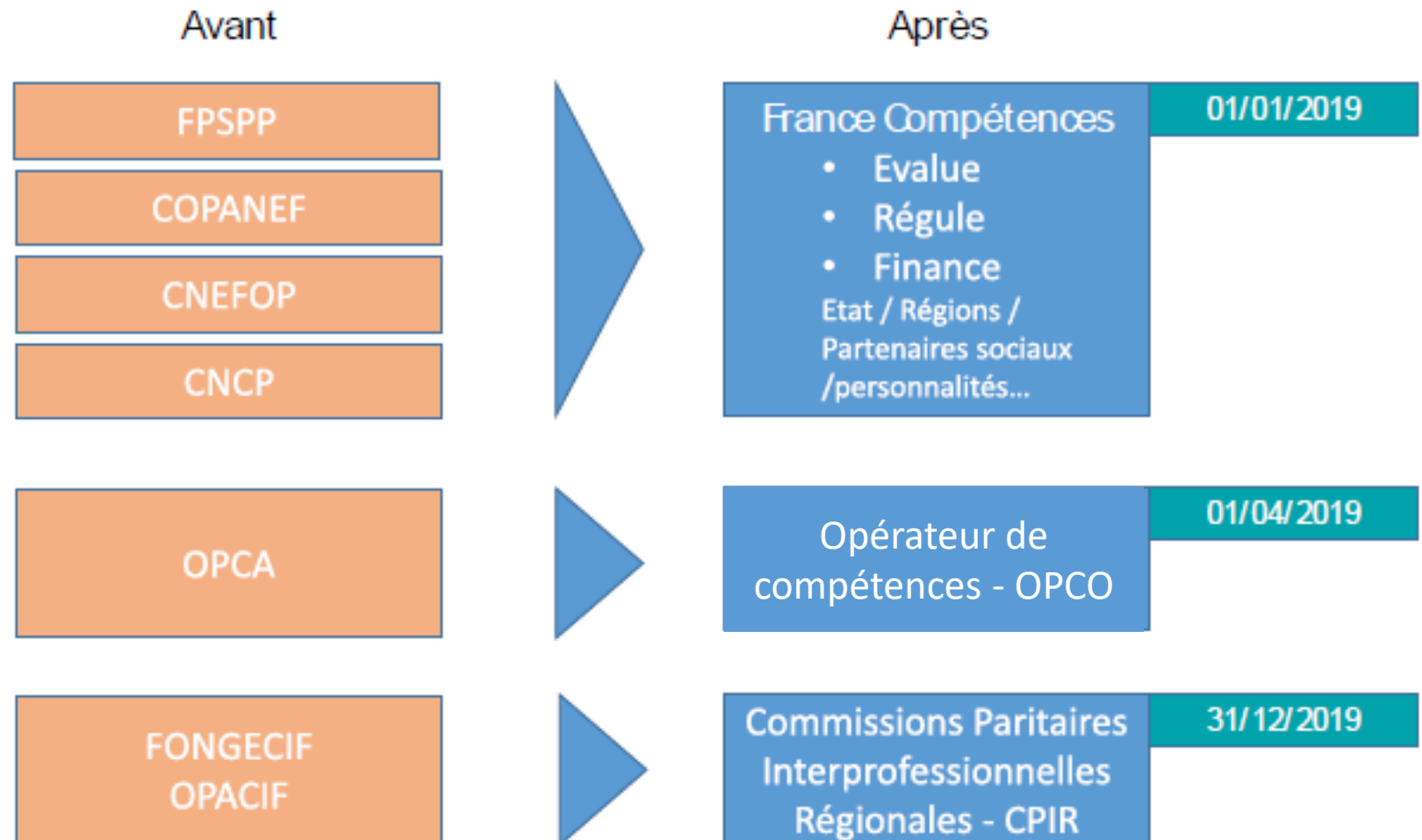
**Que deviennent la gouvernance et les organismes
financeurs de la Formation Professionnelle Continue ?**



go

1. Que deviennent la gouvernance et les organismes financeurs de la FPC ?

France Compétences au cœur de la gouvernance



1. Que deviennent la gouvernance et les organismes financeurs de la FPC ?

Adieu OPCA, Bonjour OPCO ! (Opérateur de Compétences)

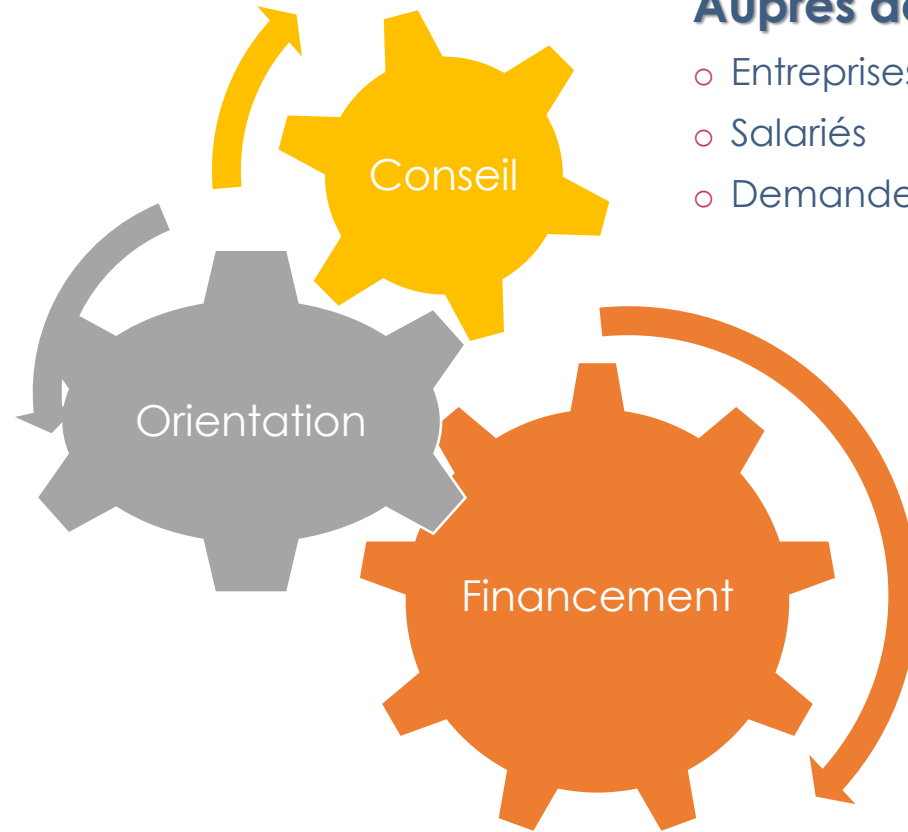


go

1. Que deviennent la gouvernance et les organismes financeurs de la FPC ?

Adieu OPCA, Bonjour OPCO ! (Opérateur de Compétences)

Quels sont les missions de l'Opérateur de Compétences ?



Auprès de qui ?

- Entreprises relevant du secteur d'activité de l'OPCO
- Salariés
- Demandeurs d'emploi (POE)

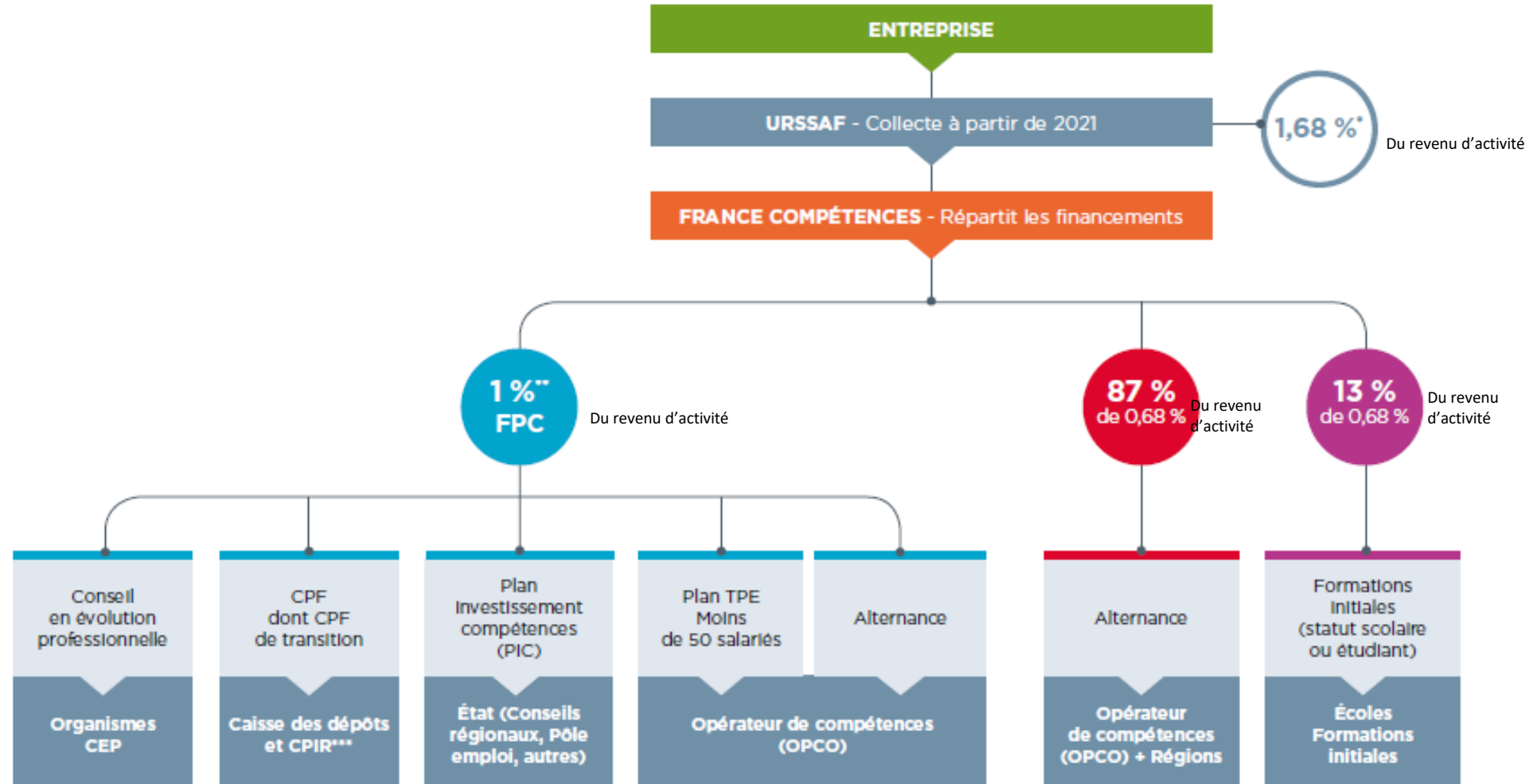
Sur quoi ?

- Actions de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (1)
- Contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage)
- Dispositif Pro-A
- Accompagnement des demandeurs d'emploi
- Diagnostic & Accompagnement RH

(1) Depuis le 1^{er} janvier 2019, seules les entreprises de moins de 50 salariés ont la possibilité d'obtenir des OPCO des financements pour la mise en œuvre de leur plan.

1. Que deviennent la gouvernance et les organismes financeurs de la FPC ?

Une collecte légale transférée aux URSSAF dès 2021



* 1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés

** 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés

*** Commission paritaire interprofessionnelle régionale

Quels sont les dispositifs de formation post-réforme ?



go

2. Quels sont les dispositifs de formation post-réforme ?

Les Dispositifs AVANT et APRÈS la réforme

PLAN DE FORMATION



PLAN DE DEVELOPPEMENT DES
COMPETENCES

CE QUE CELA IMPLIQUE :

- Fin de l'obligation de classification des actions de formation
- 4 catégories concourant au développement des compétences :
 - les bilans de compétences,
 - les actions de valorisation des acquis de l'expérience,
 - les actions de formation par apprentissage,
 - les actions de formation.

c. trav. [art. L. 6313-1](#) dans sa version au 1.01.2019 ; loi [2018-771](#) du 5 septembre 2018, art. 4, JO du 6.

2. Quels sont les dispositifs de formation post-réforme ?

Les Dispositifs **AVANT** et **APRÈS** la réforme

Période de
professionnalisation



Pro-A
Reconversion ou Promotion par
l'Alternance

Quelles sont les conditions d'accès ?

Objectif : Changer de métier ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle

Publics : Salariés en CDI dont la qualification est \leq à un niveau Bac +2

Formations éligibles : Diplômes ou titres à finalité professionnelle inscrits au RNCP, CQP ou qualifications reconnues par une CCN

Durée : même durée que celles prévues au contrat de professionnalisation

Mise en oeuvre : Avenant au contrat de travail (à déposer à l'OPCO)

Financement : Par l'OPCO (9,15€)

2. Quels sont les dispositifs de formation post-réforme ?

Les Dispositifs **AVANT** et **APRÈS** la réforme

Contrat de
Professionalisation

Contrat d'apprentissage



Modifications des dispositifs
qui restent dissociés :

- Contrat de
professionalisation
- Contrat d'apprentissage

CE QUE CELA IMPLIQUE :

- **Financier unique** : OPCO
- **Cerfa Unique**
- **Principaux changements liés au contrat d'apprentissage** :
 - Age limite de début de l'apprentissage 29 ans révolus
 - Aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés
 - Possibilité d'engager, dans la limite de 3 mois, la formation en CFA sans entreprise
 - Assouplissement des règles de rupture des contrats d'apprentissage
 - Révision de la rémunération de l'apprenti

Les Dispositifs AVANT et APRÈS la réforme

2. Quels sont les dispositifs de formation post-réforme ?

CIF / DIF / CPF



CPF
Autonome / Concerté / de Transition

Fin des listes : **ICI**

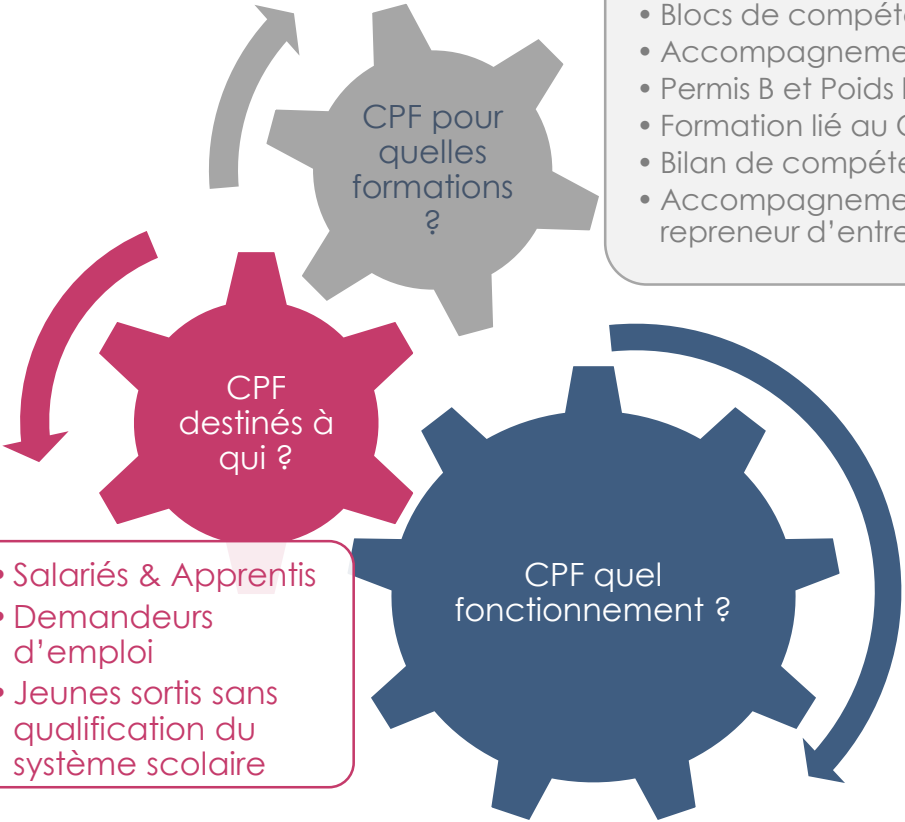
- Formation Répertoire unique
- Formation RNCP
- Blocs de compétences
- Accompagnement VAE
- Permis B et Poids lourds
- Formation lié au CEC
- Bilan de compétences
- Accompagnement créateur-repreneur d'entreprise

Des modalités de départ assouplies

- Actions PTT soumises à une simple demande d'autorisation d'absence à l'employeur avec respect d'un certain délai
- Actions HTT non soumises à l'accord de l'employeur.

Un acteur unique : Caisse des D. et C.

Une application mobile à venir (oct 2019)



- Salariés & Apprentis
- Demandeurs d'emploi
- Jeunes sortis sans qualification du système scolaire

Alimentation du CPF

- heures inscrites sur le CPF au 31/12/18 + heures non consommées au titre du DIF* converties en euros au taux de 15 € par heure
 - 500€ / an / pers. plafonné à 5000€
 - 800€ / an / pers. plafonné à 8000€ (< CAP)
- Pour un temps de travail < 50% : proratisation au temps de travail.

*droits issus des reliquats de DIF peuvent être utilisés



2. Quels sont les dispositifs de formation post-réforme ?

Les Dispositifs **AVANT** et **APRÈS** la réforme

Focus : CPF de transition Professionnelle

[Tout savoir sur le CPF TP](#)

Condition d'accès

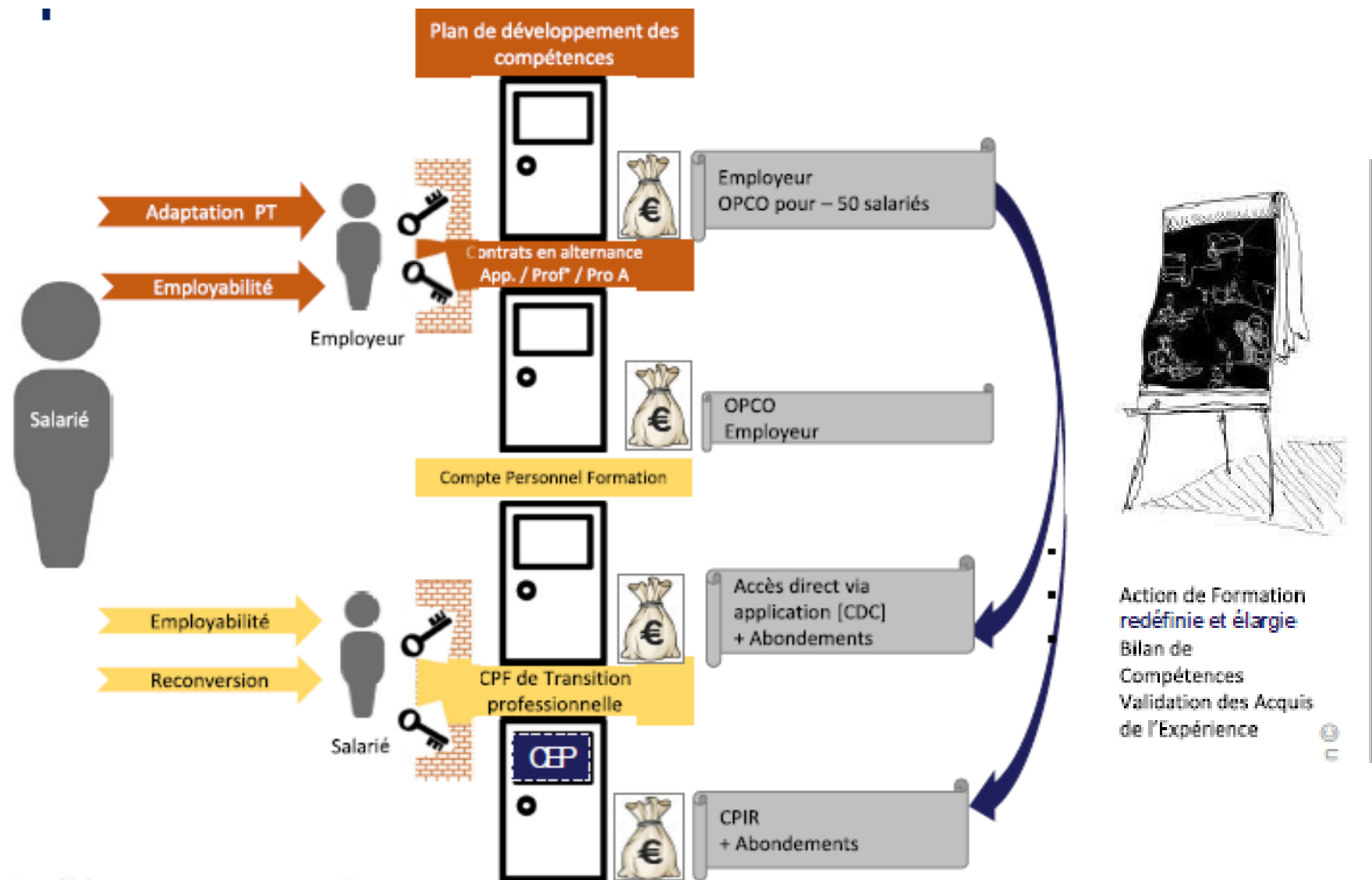
- ancienneté \geq à 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.
- Modalités spécifiques -> salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude
-> Salariés en situation de handicap
- CPF de transition professionnelle CDD : la formation doit débuter dans les 6 mois qui suivent la fin du contrat (12 mois auparavant)

Soutien possible d'un conseil en Evolution Professionnel (CEP)

- Le CEP aide le salarié à formaliser son Projet de Transition Professionnel (PTP) et propose un plan de financement.
- La validation du projet et son financement sont confiés à la CPIR.
- 4 opérateurs nationaux : Pole Emploi, APEC, CAP'Emploi et les Missions Locales
 - A venir : Appel d'offres par France Compétences pour de nouveaux opérateurs régionaux
 - Transition -> Maintien du FONGECIF en 2019

Pour en savoir + :
www.mon-cep.org

En résumé : Les moyens d'accès à la formation



Quels sont les leviers de l'entreprise pour optimiser ses dépenses au titre du PDC ?



go

3. Quels sont les leviers de l'entreprise pour optimiser ses dépenses au titre du PDC ?

Passer d'une logique collective à une logique de parcours individualisés

L'optimisation financière du plan de développement des compétences passe par **3 leviers** :

1. Une **approche individualisée** permettant la mobilisation du CPF du salarié

2. Une **démarche proactive en matière de recrutement** :

- afin de mobiliser les dispositifs du Pole Emploi (POEI, AFPR,...)
- afin de mobiliser les dispositifs liés à l'alternance

3. Une diversité des **modalités pédagogiques** de la formation (FOAD, AFEST, Formation interne, ...) et **modalités d'accès** (VAE/VAP, HTT,...)

3. Quels sont les leviers de l'entreprise pour optimiser ses dépenses au titre du PDC ?

Une nouvelle approche de l'action de formation...

Une définition élargie d'une « action de formation »

L'action de formation se définit désormais comme « un **parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel** » parmi l'un des 4 suivants :

- permettre [...] **d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi;**
- favoriser **l'adaptation des travailleurs à leur poste** de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur **maintien** dans l'emploi et participer au **développement de leurs compétences** en lien ou non avec leur poste de travail.
- **réduire** [...] **les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques** et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elle peut permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- favoriser la **mobilité professionnelle.**

loi art. 4-II, 2° ; c. trav. [art. L. 6313-2](#) modifié / loi art. 4-II, 2° ; c. trav. [art. L. 6313-3](#) modifié

Une simplification administrative

- Suppression du programme préétabli de formation
- Seul document requis : une convention conclue entre l'acheteur de formation et l'organisme dispensateur

3. Quels sont les leviers de l'entreprise pour optimiser ses dépenses au titre du PDC ?

... qui permet de diversifier les modalités pédagogiques

Diversifiez vos modalités pédagogiques !

Au-delà de la formation en « présentiel », focus sur 2 modalités de formation :

Action de Formation en Situation de Travail (AFEST)

- Analyse de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques
- Désignation d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale
- Mise en place de phases réflexives distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser les enseignements tirés de la situation de travail
- Mise en place d'évaluations spécifiques qui jalonnent ou concluent l'action.

Formation Ouverte A Distance (FOAD)

- Assistance technique et pédagogique
- Activités pédagogiques à effectuer à distance
- Mise en place d'évaluations qui jalonnent ou concluent la formation.



Sans oublier la formation interne souvent pratiquée en entreprise mais rarement formalisée.

3. Quels sont les leviers de l'entreprise pour optimiser ses dépenses au titre du PDC ?

Favoriser la formation Hors temps de Travail

Les conditions d'accès et modifications liées à la réforme :

- Possible dans la limite de 30h/an/sal. ou 2% pour les salariés au forfait
- Fin de l'obligation de versement de l'allocation de formation
- Fin de l'obligation de définir des engagements avec le salarié en cas de réussite à la formation réalisée HTT
- Accord du salarié :
 - l'employeur recueille l'accord écrit du salarié (c. trav. [art. R. 6321-4](#)). Le salarié peut néanmoins se rétracter dans un délai de 8 jours.
- Les formations HTT ne peuvent s'inscrire que dans le cadre de formations dites non « obligatoires »

La communication interne à l'entreprise

Et vous, comment communiquez-vous sur ces sujets dans votre entreprise ?

Connaissez vous vos obligations ?



Consultation du CSE (Comité Social et Economique)

Pour les entreprises de 11 salariés et plus

depuis le 1er janvier 2019
(sauf accord d'entreprise)

Le CSE a un **rôle consultatif** en matière de formation

2 consultations à prévoir :

- Consultation obligatoire récurrente sur les orientations stratégiques doit porter sur le plan de développement des compétences (qui remplace à cette date le plan de formation)
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
L'article L.2312-26 n'est pas corrigé en conséquence et mentionne toujours dans le cadre de la consultation sur la politique sociale « les informations sur le plan de formation de l'entreprise »

Risque en cas de non conformité

L'employeur n'ayant pas mis en place la BDES ou ne la mettant pas à jour au moins avant chaque consultation récurrente obligatoire pour les points concernés commet un **délit d'entrave, l'exposant à une amende de 7500 euros.**

Consultation du CSE (Comité Social et Economique)

depuis le 1er janvier 2019
(sauf accord d'entreprise)

Pour les entreprises de 50 salariés et plus

La BDES doit comprendre dans le thème 1 « Investissements » des informations sur l'évolution professionnelle.

Article L.2312-26, précise désormais que les élus doivent se voir mettre à disposition des **informations sur « la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs** prévus à l'article L.6315-1 ».

L'entretien Professionnel

Le salarié a-t-il ... ?

- Suivi une action de formation,
- Acquis des éléments de certification (formation ou VAE)
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un accord d'entreprise ou de branche peut définir une périodicité différente et/ou des critères différents pour apprécier le parcours professionnel du salarié.

Etat des lieux tous les 6 ans

Entretien Professionnel tous les 2 ans

Information du salarié à l'embauche

Bilan d'Etape Professionnel :

Le salarié doit avoir bénéficié de tous les entretiens professionnels ET d'une action de formation dite non obligatoire

En cas de non-conformité :

Abondement correctif plafonné à 3000€ (entreprise de 50 salariés et +)
Sanction applicable dès le 06 mars 2020

Lors de l'entretien, l'employeur est tenu d'apporter au salarié des informations relatives à :

- Ses perspectives d'évolution professionnelle en terme de qualifications et d'emploi
- La VAE
- L'activation de son CPF
- Les abondements de l'employeur au titre de son CPF
- Le CEP.

[Décret 2018-1171](#)

En résumé : les 10 points clés de la Réforme

1. Transformation des OPCA en OPCO
(évolution des missions et publics cibles)

2. Nouveau circuit financier
(collecte par l'URSSAF)

3. Rôle accru des Branches professionnelles

4. Nouvelle définition de l'action de formation
(parcours pédagogique au service d'un objectif professionnel)

5. Création de France Compétences

6. Restructuration du CPF
(fusion avec le CIF)

7. Aménagement et régulation par région du Conseil en Evolution Professionnel

8. Disparition de la Période de Professionnalisation

9. Régulation du marché de la Formation et l'apprentissage par la Qualité et la certification

10. Ouverture de l'activité d'apprentissage

**Merci de votre attention !
Et au plaisir d'échanger avec vous**

L'équipe de Lesquin

Alice LENEINDRE
06 61 37 48 07
alice.leneindre@antego.fr



Laetitia DESMULIER
06 75 04 61 75
laetitia.desmulier@antego.fr



Michel DOMINIAC
07 81 23 45 54
michel.dominiak@antego.fr

go