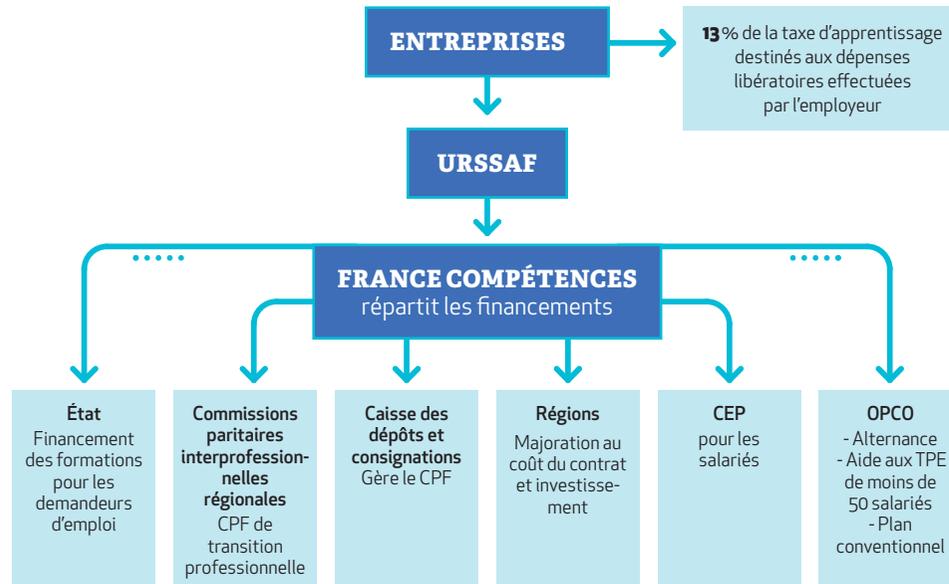


## LE FINANCEMENT

EN 2  
POINTS

- 1** La contribution professionnelle unique est constituée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.



**La taxe d'apprentissage est répartie en 2 fractions :**

- > 87% destinés au financement de l'apprentissage ;
- > 13% destinés aux dépenses libératoires effectuées par l'employeur.

**2** Les taux ne changent pas :

- > 1,68 % pour les entreprises de plus de 11 salariés
- > 1,23 % pour celles de moins de 11 salariés

### ZOOM SUR... LES FONDS MUTUALISÉS



Le financement du développement des compétences salariées, via les fonds mutualisés, seront dédiés aux entreprises de moins de 50 salariés (et non plus de moins de 250 salariés).

## LA GOUVERNANCE

EN 2  
POINTS

**1** La gouvernance nationale

Le COPANEF, le FPSPP, le CNEFOP et de la CNCP sont supprimés. France compétences est créée (1<sup>er</sup> janvier 2019).

### ZOOM SUR... FRANCE COMPÉTENCES



**Organisation :**

- ↳ Institution nationale publique
- ↳ Sous tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle
- ↳ Un conseil d'administration avec 5 collèges
- ↳ Une convention triennale d'objectif et de performance entre l'Etat et France compétences : financement ; missions ; suivi de l'activité

**Principales missions :**

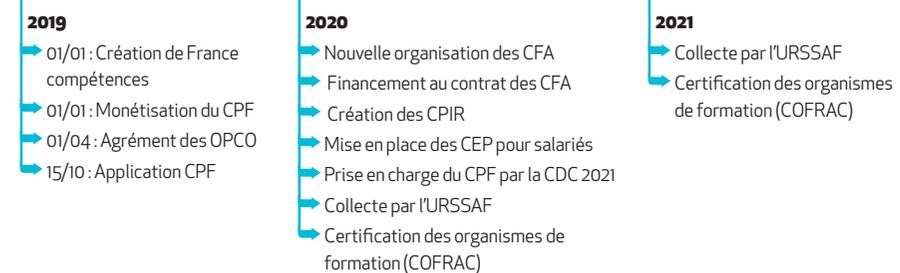
- ↳ Répartition et versement des fonds de la formation professionnelle
- ↳ Organisation et financement du conseil en évolution professionnelle (CEP) à destination des salariés
- ↳ Veille, observation et transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle
- ↳ Régulation de la qualité des formations effectuées ;
- ↳ Suivi et évaluation de la qualité des actions de formation dispensées
- ↳ Gestion du système de la certification professionnelle

**2** La gouvernance régionale

Les COPAREF sont supprimés. Les CREFOP sont maintenus.

### FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

#### Calendrier de mise en oeuvre



## APPRENTISSAGE ET FORMPRO



MEDEF

# LOI

# #AvenirPro

# 5 MINUTES POUR COMPRENDRE !

### L'AMBITION DE LA LOI EN 15 SECONDES

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel bouleverse la formation professionnelle et l'apprentissage.

- > Côté #FormPro, la loi entend développer les compétences des salariés tout en sécurisant leur parcours professionnel.
- > Côté #Apprentissage, elle facilite l'embauche d'apprentis et place l'entreprise au coeur du dispositif d'apprentissage. Ce sont désormais aux branches professionnelles de piloter l'alternance.

# LA REFONTE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

EN  
**6**  
POINTS

## 1 Le plan de développement des compétences remplace l'ancien plan de formation de l'entreprise.

Il a 4 objectifs :

- Préparer les compétences nécessaires à l'entreprise pour faire face aux évolutions en cours
- Adapter les salariés à leur poste de travail
- Permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi dans l'entreprise
- Développer les compétences

## 2 Quatre actions sont à disposition pour développer les compétences des salariés :

- Les actions de formation
- Les bilans de compétences
- Les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Les actions d'apprentissage

## ZOOM SUR... L'ACTION DE FORMATION

L'action de formation est « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». Elle peut être réalisée partiellement ou totalement à distance, ou encore en situation de travail.

## 3 Deux modifications sont apportées à l'entretien professionnel :

L'entretien a toujours lieu tous les 2 ans, et le bilan du parcours professionnel tous les 6 ans, avec comme obligation d'avoir satisfait à au moins un de ces 3 critères :

- Le salarié a suivi au moins une action de formation,
- Ou, acquis une certification par la formation ou par la VAE,
- Ou, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Les deux modifications sont les suivantes :

### 1 - Un accord collectif d'entreprise (ou de branche) peut prévoir :

- Une périodicité de l'entretien professionnel différente
- D'autres critères de modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié

### 2. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a bénéficié :

- Ni des entretiens professionnels pendant 6 ans
- Ni d'une formation AUTRE que les formations obligatoires pour l'exercice de sa fonction. Alors, l'entreprise doit abonder le CPF du salarié

### 4 Des modifications importantes sont apportées au CPF :

- Il est désormais comptabilisé en euros, alors qu'il l'était en heure
- La cotisation de 0.2% dédiée au CPF ne peut plus être gérée par les entreprises
- Ces fonds sont collectés par l'Urssaf et gérés par la Caisse des dépôts et consignations
- Il n'y a plus de liste de formations éligibles
- Une application numérique gratuite permettra au salarié de mobiliser directement son CPF en ligne

## ZOOM SUR... LA CO-CONSTRUCTION

Si le salarié souhaite suivre une formation identifiée dans l'accord d'entreprise mais ne dispose pas d'un montant suffisant sur son CPF, alors l'employeur s'engage à abonder le CPF du salarié et à prendre en charge l'ensemble des frais.

## 5 Deux nouveaux dispositifs de formation sont mis en place pour les salariés :

- Le CPF de transition professionnelle
- La reconversion (ou promotion) par alternance

## 6 Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est maintenu.

Téléchargez le guide pratique sur [avenirpro.medef.com](http://avenirpro.medef.com)



# L'APPRENTISSAGE FACILITÉ

EN  
**5**  
POINTS

## 1 La conclusion du contrat d'apprentissage est simplifiée :

L'enregistrement du contrat auprès des chambres consulaires est remplacé par un dépôt auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

## 2 Les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage sont plus souples :

- L'âge permettant d'entrer en apprentissage est porté à 29 ans révolus (au lieu de 25 ans)
- La durée du contrat d'apprentissage peut varier entre 6 mois (au lieu d'un an) et 3 ans
- La réglementation applicable aux apprentis mineurs est assouplie (ex : durée hebdomadaire et quotidienne du temps de travail)

## 3 La rupture d'un contrat d'apprentissage est plus facile :

- Elle ne nécessite plus l'intervention du conseil de prud'hommes
- Au-delà des 45 jours, le contrat peut être rompu par accord signé des parties
- À défaut d'accord, le contrat peut être rompu en cas de force majeure (faute grave de l'apprenti ; inaptitude constatée par le médecin du travail ; décès d'un employeur maître d'apprentissage si l'entreprise est unipersonnelle). Elle prend alors la forme d'un licenciement pour motif personnel

## 4 L'apprenti peut prendre l'initiative d'une rupture de contrat après 45 jours :

- Après respect d'un préavis
- Dans des conditions fixées par décret
- L'apprenti doit au préalable solliciter le médiateur consulaire

## ZOOM SUR... L'AIDE UNIQUE

Une aide unique est attribuée aux entreprises de moins de 250 salariés employant un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Ce diplôme ou ce titre doit être, au plus, équivalent au baccalauréat.

## 5 Les CFA sont désormais financés au contrat d'apprentissage,

mettant en place une logique d'offre et de demande.