

# DEFinitions

LES GUIDES DE **DEFI**<sup>®</sup> POUR LE DÉVELOPPEMENT  
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DANS L'INDUSTRIE

points  
de repère

7

## Réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Loi du 5 septembre 2018



# Les dispositifs de formation

## Un nouveau cadre légal pour l'action de formation

Après l'introduction en 2014 de la notion de « parcours », la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » élargit la définition de l'action de formation dans un **double objectif de simplification et de souplesse accrue des modalités d'organisation**.

L'action de formation se définit désormais comme un « **parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel** ». Parmi ces objectifs :

- Permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail 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 de participer au développement des compétences ;
- Réduire les risques d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures de l'entreprise ;
- Favoriser la mobilité professionnelle.



### La loi délimite le périmètre des actions de formation certifiantes

c'est-à-dire sanctionnées par :

- une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- une attestation de validation de blocs de compétences,
- une certification ou habilitation enregistrée dans le Répertoire spécifique des certifications ou habilitations (RSCH).

Le périmètre des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle est également redéfini. Aux 14 catégories prévues par le code du travail se substituent quatre types d'actions :

- Les actions de formation
- Les actions de formation réalisées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage
- Les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Les bilans de compétences

**Sur le plan de l'organisation, différentes modalités pédagogiques de formation peuvent désormais être combinées dans le cadre d'un même parcours :** formation en présentiel, formation en tout à partie à distance (e-learning, blended learning...) et formation en situation de travail (AFEST).

## Le développement des compétences au cœur du nouveau « plan »

**Le plan de développement des compétences remplace au 1er janvier 2019 le plan de formation.** Ce dispositif reste le principal levier à disposition de l'entreprise pour former ses collaborateurs. Peuvent y figurer des actions de formation (y compris par apprentissage), de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou des bilans de compétences.

La mise en place du plan de développement des compétences marque la fin de la distinction entre actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi (ex-catégorie 1) et actions de développement des compétences (ex-catégorie 2).

A la place, **une nouvelle distinction relative à l'organisation des actions sur le temps / hors temps de travail** s'applique :

**Formations conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (dites "obligatoires").**

▶ Déroulement sur le temps de travail, avec maintien de rémunération

**Les autres actions de formation**

▶ Déroulement possible :

- Sur le temps de travail, avec maintien de rémunération,
- En tout ou partie hors temps de travail :
  - avec l'accord du salarié et dans la limite de 30 heures par an\*
  - ou en application d'un accord d'entreprise (ou à défaut de branche) déterminant les actions susceptibles d'être organisées HTT, les limites et les éventuelles contreparties accordées aux salariés pour compenser les frais de garde d'enfant.

\* ou 2% du forfait en jours ou heures

**En cas d'action hors temps de travail :**

- l'accord du salarié doit être formalisé ;
- le salarié ne bénéficie plus de l'allocation de formation et la notion d'engagements réciproques ne s'applique plus (engagement de l'entreprise à le faire évoluer...).

Sur le plan financier, **seules les entreprises employant moins de 50 salariés peuvent désormais solliciter des fonds mutualisés auprès de leur Opérateur de compétences** (OPCO, voir la partie « De nouveaux interlocuteurs ») pour financer leur plan de développement des compétences. Ce financement inclut les coûts de formation, la rémunération des salariés, ainsi que les frais annexes (transport, hébergement, restauration).

**Les entreprises de 50 salariés et plus conservent néanmoins la possibilité d'effectuer un versement volontaire** (mais aussi conventionnel) auprès de leur OPCO, en contrepartie de services sur-mesure visant à faciliter la mise en œuvre et à renforcer l'efficacité de leur investissement formation.



**Pour plus d'informations sur l'offre de services de DEFi, contactez votre conseiller formation.**

### **⚡ Toujours en vigueur..**

- L'obligation de veiller à l'adaptation des salariés à leur poste de travail et au maintien de leur capacité à occuper un emploi,
- La consultation des représentants du personnel sur le plan de développement des compétences, à l'occasion de la consultation relative à la politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi,
- L'organisation d'un entretien professionnel avec chaque salarié, même si, dans une logique de dialogue social renforcé, leur périodicité et les modalités d'appréciation du parcours professionnel des salariés (à l'occasion de l'état des lieux récapitulatif organisé tous les 6 ans) peuvent désormais être adaptées par accord d'entreprise ou de branche.

# Un compte personnel de formation rénové

### ✚ Un CPF monétisé

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, **le compte personnel de formation (CPF) est monétisé. A compter de 2020 – au titre des droits acquis en 2019 – les comptes seront alimentés en euros** selon les modalités suivantes :

- 500 € par an pour les salariés travaillant au moins à mi-temps, dans la limite de 5 000 € (au prorata pour les salariés travaillant en-deçà d'un mi-temps),
- 800 € par an pour les salariés faiblement qualifiés, dans la limite de 8 000 € (ceux n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective de branche).

Les heures CPF acquises au 31 décembre 2018 - de même que celles acquises au titre du Droit individuel à la formation (DIF) - sont converties à raison de 15 € par heure. Les droits acquis au titre de l'année 2018 seront quant à eux calculés selon les anciennes règles (24h par an pour un salarié à temps plein) et convertis en euros.

### ✚ Un choix de formations élargi

Afin d'améliorer la lisibilité des actions éligibles au dispositif, **les listes paritaires élaborées par les branches professionnelles (CPNE) et au niveau interprofessionnel national (COPANEF) et régional (COPAREF) sont supprimées.**

Le CPF peut désormais être mobilisé pour préparer les actions suivantes :

- les certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH), qui remplace l'Inventaire ;
- les bilans de compétences, les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), les formations au permis B et permis poids lourd, les formations en vue d'une création ou reprise d'entreprise ou à l'exercice de missions de bénévolat ou de volontariat.



**La loi met fin, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, aux accords d'entreprise relatifs à l'internalisation de la gestion du CPF de leurs salariés.**

### ✚ De nouvelles modalités de mise en œuvre

**Le calcul des droits est effectué par la Caisse des dépôts et consignations (CDC)**, sur la base des informations renseignées par les entreprises dans la Déclaration sociale nominative (DSN). **La CDC financera également les actions de formation à compter de 2020.**

#### **Autre nouveauté : la création d'une application pour smartphones.**

Annoncée pour fin 2019, elle devrait permettre aux détenteurs de comptes de s'informer sur les droits disponibles et les actions éligibles, mais aussi de choisir la formation de leur choix et de s'y inscrire.



Pour plus d'informations sur les critères de prise en charge et modalités d'abondement définis par le Conseil d'administration de DEFi, consultez le site [www.opcadefi.fr](http://www.opcadefi.fr).

**Pendant la période transitoire (2019)**, DEFi, en sa qualité d'Opérateur de compétences (OPCO, voir la partie « De nouveaux interlocuteurs ») :

- assure la prise en charge des frais pédagogiques et des frais liés à la formation ;
- abonde le CPF des salariés relevant de son périmètre, dans les conditions prévues par son Conseil d'administration.

**La possibilité pour l'entreprise d'aider ses salariés à réaliser leurs projets demeure :**

- en abondant directement leur CPF si le montant inscrit sur les comptes est insuffisant pour financer les formations envisagées ;
- en leur accordant par accord collectif (d'entreprise ou de groupe) des droits supplémentaires, c'est-à-dire en augmentant le montant crédité chaque année sur leur compte. Le supplément doit dans ce cas être communiqué à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), de même que les informations relatives aux salariés concernés (noms et données d'identification), avant versement à l'organisme de la somme correspondante.

**Pour les salariés qui souhaitent se reconvertir ou changer de métier, un CPF visant la réalisation d'un projet de transition professionnelle est créé**, en remplacement du congé individuel de formation (CIF et CIF-CDD). En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, ce dispositif peut être mobilisé à condition :

- d'avoir été salarié pendant au moins 2 ans (consécutifs ou non), dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs,
- d'avoir été salarié pendant au moins 2 ans (consécutifs ou non et quelle qu'ait été la nature des contrats de travail) au cours des 5 dernières années, dont quatre mois (consécutifs ou non) en CDD au cours des douze derniers mois (pour le calcul de ces 4 mois, ne sont pas pris en compte les CUI-CAE, contrats en alternance, CDD suivis d'un CDI et les contrats « étudiant » en cours de cursus scolaire ou universitaire).

Les salariés concernés peuvent bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) pour préparer et mettre en œuvre leur projet. La validation des projets, leur instruction et leur prise en charge sont confiées aux Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR).

### 🔴 **Toujours en vigueur..**

- Une mobilisation du CPF à la seule initiative de son titulaire.
- Le principe d'une demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur maintenue en cas de formation sur le temps de travail (l'accord sur le contenu de la formation n'est en revanche plus nécessaire).
- Le maintien de la rémunération pour toute action organisée sur le temps de travail.
- La possibilité pour l'entreprise d'abonder le CPF de ses salariés.

# Un nouveau dispositif de reconversion...

## ou promotion par alternance (Pro-A)

**Supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la période de professionnalisation laisse place à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).** Cette nouvelle modalité d'accès à la formation dans l'entreprise vise à favoriser l'évolution, voire la réorientation professionnelle des salariés.

**Les publics éligibles** à ce nouveau dispositif sont les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI), dont le niveau de diplôme est inférieur à Bac +3 (niveau II).

**La reconversion ou promotion par alternance** peut être mobilisée à l'initiative du salarié ou de l'entreprise pour suivre une **formation qualifiante**, c'est à dire sanctionnée par :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- une qualification reconnue par les classifications d'une convention collective nationale de branche.

La qualification visée doit permettre au salarié concerné d'atteindre un niveau de qualification au moins identique à celui déjà détenu.

### La formation organisée au titre du dispositif

(15 à 25 % de la durée totale de la Pro-A, avec un minimum de 150 heures) repose sur l'alternance entre une formation théorique en centre de formation ou au sein de l'entreprise - à condition de disposer d'un service de formation dédié - et des activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée, exercées en entreprise.

Celle-ci peut se dérouler :

- sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération,
- hors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié et dans une certaine limite déterminée par accord d'entreprise ou de branche (à défaut, 30 heures par salarié et par an ou 2 % du forfait pour les salariés au forfait en jours ou en heures sur l'année).

**Quant à la prise en charge des coûts de formation**, elle est assurée par l'Opérateur de compétences (OPCO, voir la partie « De nouveaux interlocuteurs »), selon un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques et des frais de transport et d'hébergement.

### La reconversion ou promotion par alternance implique :

- la conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action mise en place (à déposer auprès de l'opérateur de compétences - OPCO).
- la désignation d'un tuteur, chargé d'accompagner le bénéficiaire de la reconversion ou promotion par alternance.



**La loi modifie la réglementation qualité** incombant aux organismes de formation et aux centres de formation des apprentis (CFA). Ceux-ci devront, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, être certifiés par un organisme certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation (COFRAC) ou par un organisme labellisateur reconnu par France Compétences. Jusqu'à cette date, la procédure d'enregistrement sur la base de données Datadock et le référencement auprès des financeurs publics demeurent obligatoire pour bénéficier de financements.

# Alternance : de nouvelles possibilités

## Rapprochement des contrats de professionnalisation et d'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 harmonise les régimes, les conditions d'exécution et les modalités de financement des contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

### Parmi les **principales modifications apportées au contrat d'apprentissage** :

- La limite d'âge est repoussée à 29 ans révolus (et non plus 25 ans) ;
- La durée minimale du contrat est réduite de 1 an à 6 mois (comme le contrat de professionnalisation) afin de tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences déjà acquises ;
- Les modalités de mise en œuvre sont assouplies : dérogations possibles aux durées quotidienne et hebdomadaire de travail pour les jeunes de moins de 18 ans, renforcement des possibilités de mobilité à l'étranger, conclusion possible du contrat tout au long de l'année, remplacement de l'enregistrement du contrat par une procédure de dépôt auprès de l'OPCO compétent (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020) et conditions de rupture du contrat simplifiées dans certains cas ;
- La rémunération des apprentis (engagés en 2019) est revalorisée.

### Concernant le **contrat de professionnalisation** :

- La durée maximale du contrat est portée à 36 mois pour les publics prioritaires (jeunes peu diplômés, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux...);
- A titre expérimental (pendant 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019) et pour certains publics éloignés de l'emploi, des contrats permettant d'acquérir des compétences définies conjointement par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le bénéficiaire, peuvent être signés.

Le tableau page suivante présente, dans le détail, les **dispositions applicables aux contrats en alternance conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019**.

### **Assouplissement des règles d'ouverture de CFA.**

La réforme allège les conditions d'ouverture de Centres de formation des apprentis (CFA). **Autorisation administrative et convention avec la région ne seront plus nécessaires** pour en créer. Il suffira, comme pour un organisme de formation, de déposer une déclaration d'activité auprès de la Direccte, et d'être certifié selon le nouveau processus instauré par la loi.

## Dispositions applicables aux contrats en alternance conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	CONTRAT D'APPRENTISSAGE
<b>Publics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeunes de 16 à 25 ans</li> <li>• Demandeurs d'emploi</li> <li>• Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH)</li> <li>• Anciens bénéficiaires de contrats aidés</li> <li>• Travailleurs handicapés remplissant l'une des conditions ci-dessus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeunes de 16 à 29 ans (à partir de 15 ans sous certaines conditions et au-delà de 29 ans dans certains cas)</li> <li>• Sans limite d'âge :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- travailleurs handicapés</li> <li>- personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant l'obtention du diplôme ou du titre objet du contrat</li> <li>- sportifs de haut niveau figurant sur la liste ministérielle</li> </ul> </li> </ul>
	<p><b>La limite d'âge</b> ne s'applique pas non plus lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le contrat d'apprentissage fait suite à un précédent contrat et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;</li> <li>• lorsque le précédent contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ;</li> <li>• ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.</li> </ul>	
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Acquérir une qualification</b> :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)</li> <li>- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche</li> <li>- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP / CQPI)</li> </ul> </li> <li>• A titre expérimental pendant 3 ans (jusqu'en 2021) pour certains publics éloignés de l'emploi (demandeurs d'emploi, personnes faiblement diplômées, salariés en insertion...) : <b>acquérir des compétences</b> définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (OPCO) en accord avec le salarié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle</b> enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)</li> </ul>



	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	CONTRAT D'APPRENTISSAGE
<b>Nature et durée</b> du contrat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contrat à durée indéterminée (CDI)</b> débutant par une action de professionnalisation</li> <li>• <b>Contrat à durée déterminée (CDD) :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de 6 à 12 mois en principe</li> <li>- jusqu'à 24 mois pour certains publics ou qualifications définis par convention ou accord collectif</li> <li>- jusqu'à 36 mois pour les publics « prioritaires » (jeunes non qualifiés, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, bénéficiaires de minima sociaux...)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contrat à durée indéterminée (CDI)</b> débutant par une période d'apprentissage</li> <li>• <b>Contrat à durée déterminée (CDD) :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de 6 mois à 3 ans en principe (selon la durée du cycle de formation préparant à la qualification objet du contrat / durée ajustable en fonction du niveau de qualification et des compétences déjà détenues par l'apprenti)</li> <li>- jusqu'à 4 ans pour les apprentis handicapés et les sportifs de haut niveau</li> </ul> </li> </ul>
<b>Durée</b> de la formation théorique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>15 à 25 %</b> de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI) avec un minimum de 150 heures</li> <li>• <b>Au-delà de 25 %</b> de la durée du contrat pour les bénéficiaires définis par accord collectif (notamment les publics « prioritaires » ou ceux visant des formations diplômantes)</li> </ul> <p><b>Le programme et la durée de la formation</b> peuvent être adaptés, en fonction des acquis du salarié, dans les 2 mois qui suivent le début d'exécution du contrat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variable selon la certification visée</b> et les règles définies par l'organisme certificateur : au moins 25 % de la durée totale du contrat (ou de l'action d'apprentissage débutant le CDI)</li> </ul> <p><b>Le contrat</b> précise la date du début de la formation en CFA et de la formation pratique en entreprise. Ces dates ne peuvent être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.</p>
<b>Réalisation</b> de la formation théorique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par un organisme de formation</li> <li>• Au sein de l'entreprise si celle-ci dispose d'un « service de formation identifié et structuré » (locaux dédiés, moyens pédagogiques, personnels consacrant tout ou partie de leur temps à la formation...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par un centre de formation d'apprentis (CFA), une section d'apprentissage ou une unité de formation par apprentissage</li> <li>• Au sein du service de formation de l'entreprise, sous certaines conditions</li> </ul>
<b>Accompagnement</b> de l'alternant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par un tuteur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par un maître d'apprentissage</li> </ul>

	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION			CONTRAT D'APPRENTISSAGE		
<b>Rémunération de l'alternant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variable selon l'âge du salarié et son niveau de formation</li> <li>Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Variable selon l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat</li> <li>Montant de la rémunération minimale (des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable)</li> </ul>		
<b>Niveau de formation de l'alternant</b>	<b>Age du salarié</b>			<b>Age de l'apprenti</b>	<b>Année du contrat</b>	
	< 21 ans	21-25 ans	26 ans et +		1 <sup>ère</sup>	2 <sup>ème</sup>
<b>Non titulaire d'un baccalauréat professionnel</b> (ou d'un titre équivalent)*	55 % du SMIC	70 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % du salaire conventionnel	<b>&lt; 18 ans</b>	27 % du SMIC	39 % du SMIC
<b>Qualification au moins égale au baccalauréat professionnel</b> (ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau)	65 % du SMIC	80 % du SMIC		<b>18-20 ans</b>	43 % du SMIC	51 % du SMIC
				<b>21-25 ans</b>	53 % du SMIC*	61 % du SMIC*
				<b>26 ans ou plus</b>	100 % du SMIC*	
	* Sont notamment concernés par ce niveau de rémunération minimale, les titulaires d'un baccalauréat général.			* ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.		

## ❖ Prise en charge des deux contrats par les OPCO

**Le financement des contrats d'apprentissage - en plus des contrats de professionnalisation - sera assuré à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 par les Opérateurs de compétences (OPCO, voir la partie « De nouveaux interlocuteurs »), sur la base d'un « coût au contrat » défini courant 2019 par les branches professionnelles** (à défaut, par décret). Les OPCO prendront également en charge les dépenses d'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation des formations, ainsi que les frais annexes, notamment d'hébergement et de restauration.

## ❖ Nouvelle aide unique à l'apprentissage

Une aide unique est créée **pour les entreprises de moins de 250 salariés embauchant, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, des jeunes en contrat d'apprentissage préparant un diplôme ou un titre équivalent au plus au baccalauréat. Versée par l'Etat**, cette aide remplace la prime à l'apprentissage, l'aide au recrutement de l'apprenti supplémentaire (versées par les régions), l'aide TPE jeune apprentis et le crédit d'impôt. Son montant :

- 4 125 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 2 000 € maximum pour la 2<sup>e</sup> année ;
- 1 200 € maximum pour la 3<sup>e</sup> année.

# Les contributions financières

## Une nouvelle contribution unique...

**La loi instaure une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA).** Celle-ci recouvre la contribution relative au financement de la formation professionnelle (0,55 % de la masse salariale annuelle brute pour les entreprises de moins de 11 salariés, 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus) et la taxe d'apprentissage (0,68 % ou 0,44 % en Alsace-Moselle).

... à laquelle s'ajoutent :

- **La contribution CPF-CDD**, créée en remplacement de la contribution CIF-CDD et destinée à financer le compte personnel de formation des salariés en CDD (1 % des salaires versés aux titulaires de contrats à durée déterminée),
- **La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)**, qui concerne les entreprises de 250 salariés et plus employant moins de 5 % d'alternants ou assimilés (taux variable selon l'effectif d'apprentis, de salariés en contrat de professionnalisation, de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche).

## Des modalités de versement qui évoluent

**La loi transfère à terme le recouvrement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance à l'Urssaf, chargé ensuite de reverser les fonds collectés à France compétences.** Les Opérateurs de compétences (OPCO, voir la partie « De nouveaux interlocuteurs ») en assureront toutefois la collecte en 2019 et en 2020, avant que l'Urssaf ne prenne le relais, en 2021.

**Autre nouveauté : la contribution sera désormais assise sur les rémunérations versées durant l'année en cours (année civile de référence),** et non plus sur les salaires de l'année n-1. Du fait de la modification de l'assiette de calcul et jusqu'à la mise en place définitive du nouveau système (en 2021), le versement des contributions dues au titre de 2019 et 2020 répondra à des règles spécifiques.

### ⚡ Toujours en vigueur...

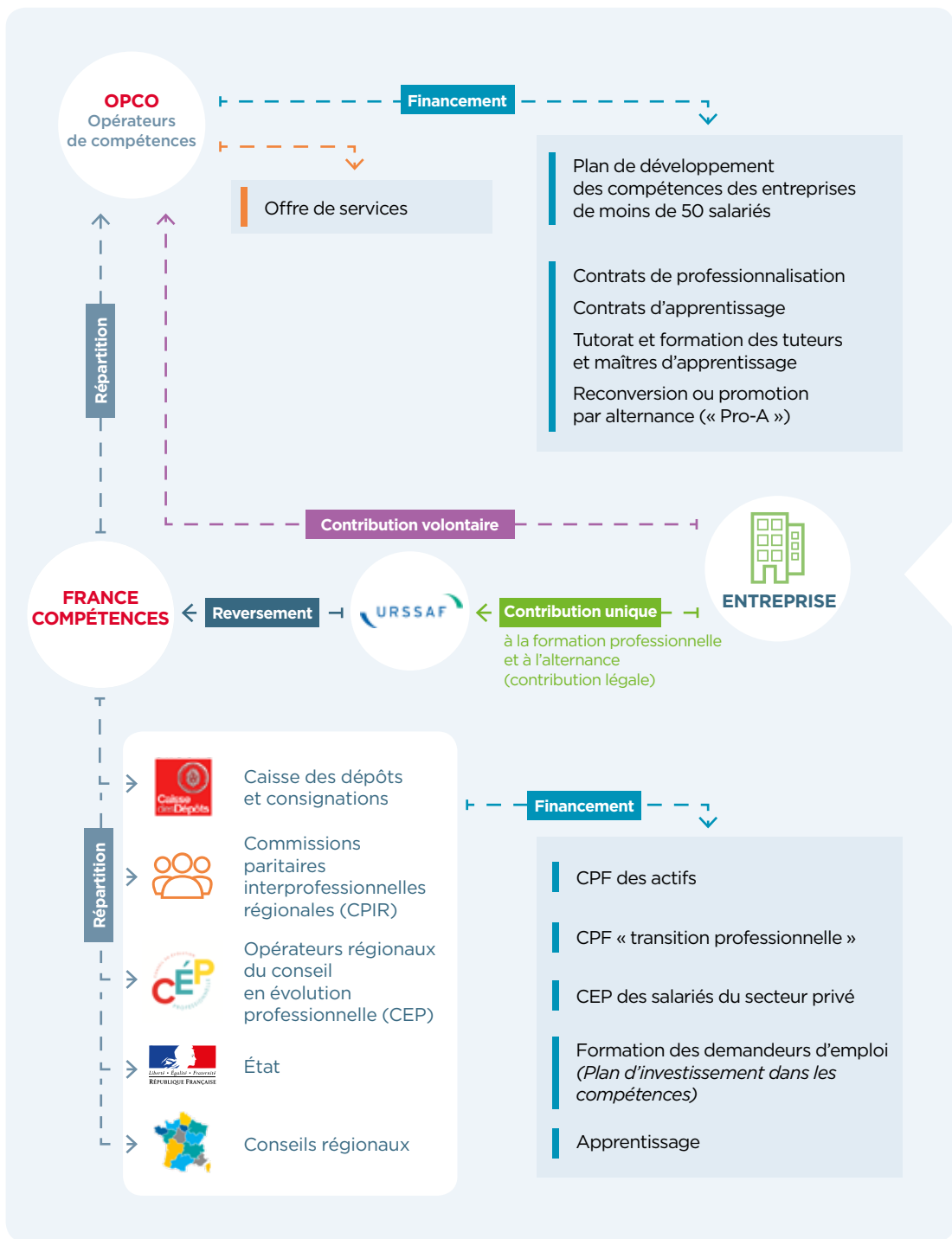
La loi maintient la possibilité d'effectuer un versement volontaire auprès de son OPCO, afin de bénéficier de services dédiés au développement de la formation professionnelle : conseil personnalisé, ingénierie financière et pédagogique, reportings détaillés, simplification administrative...

**Pour plus d'informations sur l'offre de services de DEFi, contactez votre Conseiller formation.**

# Collecte des contributions

		Entreprises de - de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et +	Collecteur
28 février 2019	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Taxe d'apprentissage MS 2018</b></li> <li>• <b>Contributions Formation MS 2018</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Taxe d'apprentissage MS 2018</b></li> <li>• <b>Contributions Formation MS 2018</b></li> </ul>	OCTA & OPCO
15 septembre 2019			<p><b>Entreprises de + de 250</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CSA</b> (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage) <b>MS 2018</b></li> </ul>	
29 février 2020	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collecte de la <b>contribution unique (CUFPA) 2019</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,55 % de la MS</li> <li>• + 1 % CPF-CDD</li> </ul> </li> </ul> <b>MS 2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompte de 75 % de la <b>contribution unique (CUFPA) 2019</b> pour la formation professionnelle et l'apprentissage (1 % MS)</li> <li>• Exonération de <b>Taxe d'apprentissage</b> sur 2019 mais pas de la <b>CSA</b> (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage) <b>MS 2018 (ou projection MS 2019)</b></li> </ul>	OPCO
15 septembre 2020			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solde de 25 % de la <b>contribution unique (CUFPA) 2019</b> (1 % MS)</li> <li>• Autres contributions relatives à la formation et à l'alternance (1 % CPF-CDD) <b>MS 2019</b></li> <li>• 1<sup>er</sup> acompte de 40 % de la <b>contribution unique (CUFPA) 2020</b> selon une estimation basée sur l'année précédente (1,60 % de la MS) <b>MS 2019 (ou projection MS 2020)</b></li> </ul>	
			<p><b>Entreprises de + de 250</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CSA</b> (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage) <b>MS 2019</b></li> </ul>	
Février 2021	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collecte de la <b>contribution unique (CUFPA) 2020</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,15 % MS</li> <li>• +0,08 % de la MS à verser en direct aux écoles pour la formation initiale</li> <li>• +1 % CPF-CDD</li> </ul> </li> </ul> <b>MS 2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2<sup>e</sup> acompte de 35 % de la <b>contribution unique (CUFPA) 2020</b> selon une estimation basée sur l'année précédente (1,60 % de la MS) <b>MS 2019 (ou projection MS 2020)</b></li> </ul>	Urssaf
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solde de 25 % de la <b>contribution unique (CUFPA) 2020</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,60 % MS</li> <li>• +0,08 % de la MS à verser en direct aux écoles pour la formation initiale</li> <li>• +1 % CPF-CDD</li> </ul> </li> </ul> <b>MS 2020</b>	
			<p><b>Entreprises de + de 250</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CSA</b> (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage) <b>MS 2020</b></li> </ul>	

# Contributions : pour qui et pourquoi faire ?



# De nouveaux interlocuteurs

## « France compétences » : au cœur du nouveau système

Une agence nationale dénommée « France compétences » est créée. Au cœur du nouveau système de formation professionnelle et d'apprentissage, elle assure les missions précédemment confiées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), Comité Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (Copanef) et au Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (Cnefop).

### « France compétences » a notamment en charge :

- La répartition des fonds issus de l'obligation légale entre les différents financeurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage,
- La régulation de l'offre de formation,
- La certification « qualité » des prestataires de formation,
- Le financement d'enquêtes de satisfaction et d'évaluation.

## Pour les entreprises

### Des OPCA aux OPCO

En 2019, les **Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) - dont DEFI - évoluent, pour devenir des Opérateurs de compétences (OPCO)**. Réorganisés par « filières économiques cohérentes », les OPCO voient leurs missions sensiblement modifiées. Ils demeurent néanmoins les interlocuteurs privilégiés des entreprises et leur principal soutien pour développer les compétences des salariés.

Parmi les missions qui leurs sont confiées :

- **Le développement et le financement de l'alternance** (appui-conseil aux entreprises, instruction des dossiers, prise en charge des frais de formation en contrats d'apprentissage et de professionnalisation, des dépenses de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage et d'exercice de leur fonction, et des actions de reconversion ou promotion par alternance).
- **Le financement des actions concourant au développement des compétences** dans les entreprises de moins de 50 salariés et l'accompagnement dans la gestion du plan des entreprises ayant effectué un versement volontaire.
- **La mise en œuvre d'un service de proximité au bénéfice des TPE-PME**, notamment afin de les accompagner dans l'analyse de leurs besoins au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.
- **Le financement d'abondements du compte personnel de formation (CPF) et de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).**
- **La promotion des modalités de formation à distance et en situation de travail.**

### Création de l'Opco 2i

L'accord constitutif du 19/12/2018 crée l'Opco 2i (inter-industrie) regroupant les branches constitutives de DEFI, de l'OPCA 3+, de la métallurgie avec OPCAİM ainsi que les branches des industries électriques et gazières, les industries du caoutchouc et les industries du commerce et de la récupération. Les industries textiles ont adhéré à l'accord. D'autres branches pourront suivre. L'agrément interviendra avant le 31 mars 2019.

Les OPCO apportent également leur appui technique aux branches professionnelles pour :

- **Etablir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).**
- **Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats en alternance.**
- **Mener à bien leur mission de certification** (examen des projets de création révision ou suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle).
- **Favoriser le développement des politiques de branche** (recherche de cofinancements, diagnostics, achat de formation, mise en œuvre des POE...).

### ✚ L'Urssaf

Collecteur auprès des entreprises de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (au plus tard en 2021), l'Urssaf reverse les fonds collectés à « France compétences ».



## Pour les salariés

### ✚ La Caisse des dépôts et consignations (CDC)

Jusqu'alors prises en charge par les OPCA, les actions réalisées au titre du Compte personnel de formation (CPF) sont financées à partir de 2020 par la CDC, également gestionnaire du dispositif et de son système d'information.

### ✚ Les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)

Créées au cours de l'année 2019, les CPIR ont pour mission de gérer le CPF « transition professionnelle ». A ce titre, elles sont chargées d'apprécier la pertinence des projets et du positionnement préalable des individus concernés, d'instruire les demandes de prise en charge et de financer les frais liés aux projets.

### ✚ Les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Les opérateurs du CEP dispensent un accompagnement gratuit, personnalisé et confidentiel, à l'attention de quiconque souhaite faire le point sur sa situation professionnelle et envisager un projet d'évolution (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des organismes habilités : APEC, Missions locales, Cap emploi, Pôle emploi et, au plus tard le 31 décembre 2019, de nouveaux opérateurs régionaux sélectionnés sur appel d'offres. Jusqu'à leur désignation, les Fongecif continuent également de délivrer le CEP.

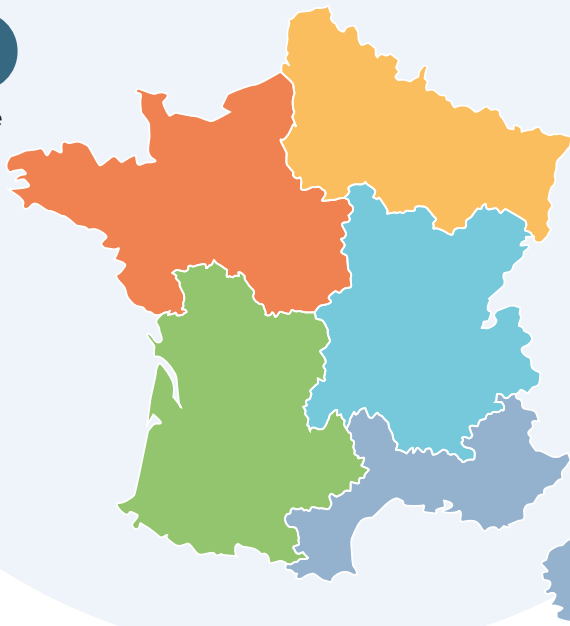
#### Ressources documentaires

- **La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018** pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- **L'exposé des motifs de la loi**
- **Le dossier de presse** du ministère du Travail



#### En savoir plus ?

Information en continu via l'espace Réforme du site **www.opcadefi.fr**  
Réunions d'information sur tout le territoire et webinars, guides et supports d'information, accompagnement personnalisé par les Conseillers formation... DEFI vous aide à anticiper les impacts de la réforme sur vos activités emploi-formation.  
Et aussi : **www.moncompteactivite.gouv.fr**



## DÉLÉGATION NORD EST

(Hauts-de-France,  
Île-de-France, Grand-Est)

Déléguée Territoriale  
**Laurence LAGORCE**

5-7 av. du Général de Gaulle  
94166 SAINT-MANDÉ CEDEX  
Tél. 01 58 64 18 30

## DÉLÉGATION CENTRE OUEST

(Bretagne, Centre Val-de-Loire,  
Normandie, Pays de la Loire)

Déléguée Territoriale  
**Martine SALOTTI**

36 quai du Châtelet  
45000 ORLÉANS  
Tél. 02 38 22 10 38

## DÉLÉGATION SUD EST

(Auvergne-Rhône-Alpes,  
Bourgogne-Franche-Comté)

Déléguée Territoriale  
**Evelyne LEYENDECKER**

1 bd Emond Michelet  
69008 LYON CEDEX 08  
Tél. 04 72 34 43 57

## DÉLÉGATION SUD OUEST

(Nouvelle-Aquitaine,  
Occitanie\*)

Déléguée Territoriale  
**Sophie CLOCHARD**

Immeuble Perspective  
2 rue du Jardin de l'Arc  
CS 91967  
33088 BORDEAUX CEDEX  
Tél. 05 54 58 90 00

## DÉLÉGATION SUD

(Corse, Occitanie\*,  
Provence-Alpes-Côte d'Azur)

Déléguée Territoriale  
**Catherine LESENECHAL**

2 rue Henri Barbusse  
13241 MARSEILLE CEDEX 01  
Tél. 04 91 56 01 91

\* voir liste des départements  
sur le site [www.opcadedefi.fr](http://www.opcadedefi.fr)