

The logo for 'fafih' is displayed in a white, stylized font on a red-to-orange gradient background. Below the main text, the words 'Tourisme', 'Hôtellerie', 'Restauration', and 'Loisirs' are listed in a smaller, white font.

**fafih**

Tourisme  
Hôtellerie  
Restauration  
Loisirs



**La Loi du 5 septembre 2018**

***« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »***

**Lundi 17 juin 2019 - AG Umih 31**

# La réforme : Gouvernance & Collecte

# La réforme en **4** idées-clés

**1**

## Responsabilisation de l'individu

- ⇒ développement de ses compétences professionnelles
- ⇒ capacité à construire son avenir professionnel
- ⇒ dont utilisation des outils numériques

**3**

## Appui aux entreprises de moins de 50 salariés

- ⇒ appui spécifique de la part des OPCO
- ⇒ Ressources dédiées

**2**

## Volonté de dynamiser l'alternance

- ⇒ solution à l'emploi,
- ⇒ adaptée aux besoins des entreprises
- ⇒ modification en profondeur de l'Apprentissage

**4**

## Recherche d'une meilleure efficience

- ⇒ modifications des gouvernances,
- ⇒ Evolution du statut et du rôle des acteurs

# Le Fafih et la réforme : l'OPCO ESSFIMO en 2019

- **Fin des OPCA** → **Création des OPCO recentrés sur alternance, l'appui aux entreprises < 50 salariés et aux branches**

---

- **Fin du FPSPP (gestion paritaire)** → **Création de France Compétences (gestion quadripartite)**

---

- **Fin des OCTA**  
• **Fin de rôle primordial des Régions pour l'Apprentissage** → **Rôle primordial donné aux branches (sous le contrôle de France Compétences)**

---

- **Fin des CFA en tant que tel** → **Possibilité de former dans le cadre des contrats d'apprentissage donnée à tout OF**

---

- **Fin du rôle primordial des branches dans la gestion financière des dispositifs de formation** → **Recentrage des branches sur un rôle de proposition de coûts, d'orientation des certifications à créer (avec appui OPCO)**

# Le Fafih et la réforme : l'OPCO ESSFIMO en 2019

## Les OPCO en 2019



OPCO	CHAMP	BRANCHES	OPCA PRINCIPAUX
AFDAS	Culture, médias, loisirs, sport	45	AFDAS
ATLAS	Services financiers et conseil	18	FAFIEC - OPCABAIA
COHESION SOCIALE	Economie sociale, habitat social et protection sociale	27	UNIFORMATION
ESSFIMO	Entreprises à forte intensité de main d'œuvre	31	FAFIH - FAFTT - INTERGROS – OPCALIA (30 %) – OPCA TRANSPORT ET SERVICES (Propreté)
OCAPIAT	Agriculture, pêche, agroalimentaire	49	FAFSEA - OPCALIM
2I	interindustriel	44	DEFI - OPCA 3+ - OPCAIM
CONSTRUCTION	BTP – Négoce des matériaux de construction	9	CONSTRUCTYS
MOBILITES	Transports – Réparation automobile - Logistique	22	ANFA – OPCA TRANSPORT ET SERVICES
PROXIMITE	Artisanat – Professions libérales	54	ACTALIANS – AGEFOS PME
SANTE	Sanitaire, sociale et médico-sociale	8	UNIFAF
OPCOMMERCE	Commerce (B to C)	21	FORCO

# partie 2 Le fonctionnement financier du système (cotisations obligatoires et redistribution)

## Quand verser ?



## A qui ?

### Impact 2019 trésorerie pour les entreprises de 11 salariés et +

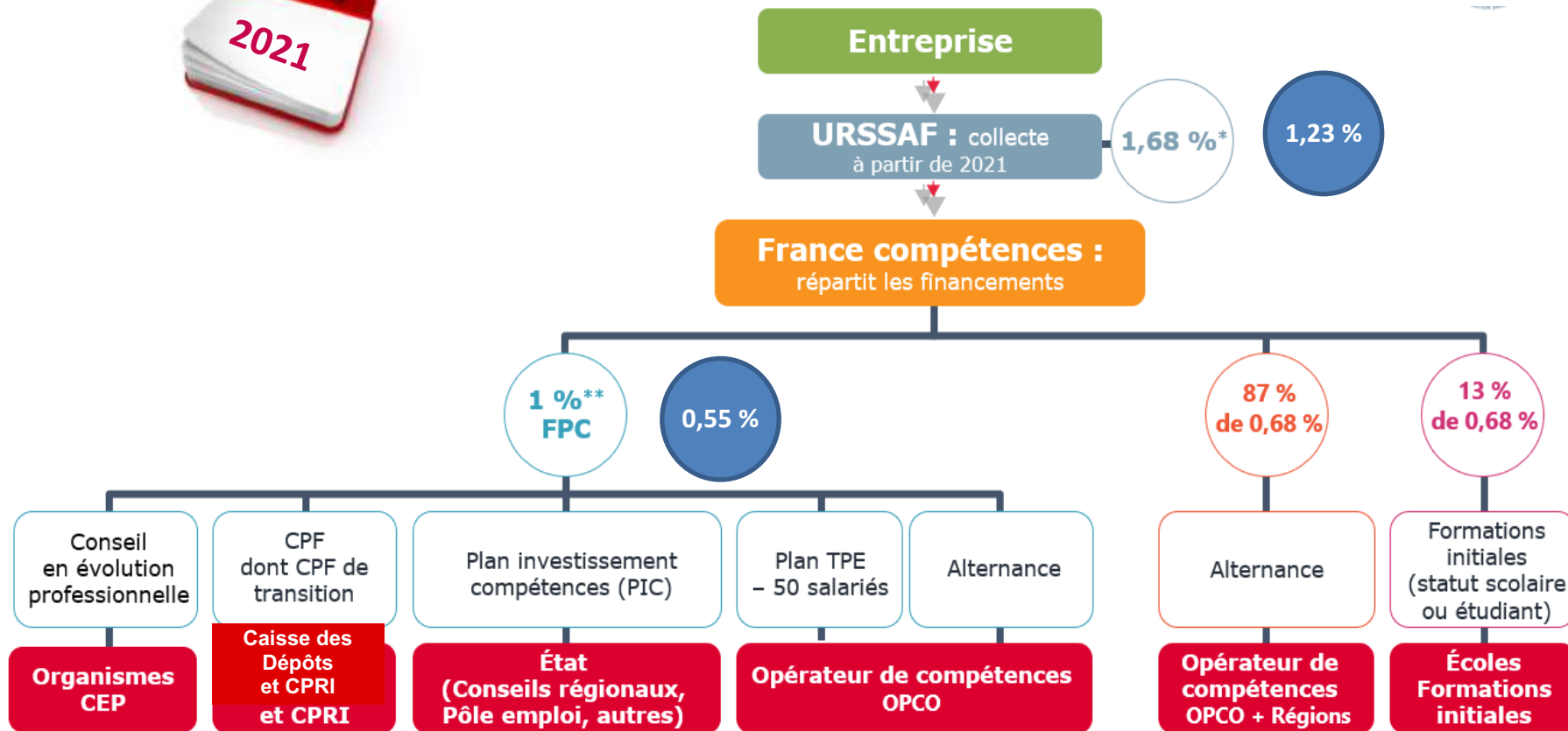
- Une collecte formation pro et apprentissage en début d'année sur la MS 2018
- Une collecte formation pro en fin d'année sur la MS de l'année 2019 en cours

A compter de la MS 2020 **collecte par acomptes** afin de disposer rapidement de ressources pour financer les contrats d'apprentissage au 1<sup>er</sup> janvier 2020

Maintien de la collecte des versements volontaires par les OPCO

# Synthèse : Chemin financier, dispositifs et opérateurs de financement

Les Opérateurs de compétences : gestionnaires des fonds répartis par France Compétences



\*1,23% pour entreprise de -11 salariés | \*\* 0,55 % pour entreprise -11 salariés

# Les dispositifs et les nouvelles missions



2.

# Dispositifs Formation

## Pour intégrer des nouveaux salariés

### *Le contrat d'apprentissage*

- Possibilité ouverte jusqu'à **29 ans révolus** (personnes en situation de handicap, sans limitation d'âge)
- La durée du contrat peut être de **6 mois** à 3 ans
- Assouplissements **juridiques** (possibilité de faire 5 heures sup / semaine, de travailler plus de 8 heures par jour dans la limite de 2 heures supplémentaires par jour, visite médicale possible chez médecin de ville à titre expérimental, ...)
- Possibilité pour **tout organisme de formation** de proposer des formations visant un diplôme ou un titre pro enregistré au RNCP (fin du conventionnement des CFA par les Régions)
- **Rupture du contrat d'apprentissage possible :**
  - par accord des 2 parties
  - à l'initiative de l'apprenti (avec médiateur)
  - en cas d'exclusion par l'OF, de faute grave ou inaptitude, licenciement possible par l'employeur
- La condition de compétence du maître d'apprentissage est précisée par accord de branche et à défaut par décret

qui finance ?

à titre principal:  
**Opc** (financement  
forfaitaire au contrat)

à titre accessoire :  
**Région**

à partir de quand ?

du 1<sup>er</sup> janvier 2020

2.

# Dispositifs Formation

## Pour intégrer des nouveaux salariés

### *Le contrat de professionnalisation*

- La **durée maximale** du contrat de professionnalisation **peut être portée de 24 à 36 mois** (personnes peu qualifiées, chômeurs de longue durée)
- **Pendant une période expérimentale de 3 ans, le contrat pourra viser autre chose qu'une qualification ou une certification** (RNCP) et si les branches adoptent cette disposition (peu probable dans nos Branches)
- Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie **à l'étranger** pour une durée maximale d'un an.

qui finance ?

Opco

à partir de  
quand ?

du 1<sup>er</sup> janvier 2019

2.

## Dispositifs Formation

### *Le contrat de professionnalisation*

- La **durée maximale** du contrat de professionnalisation **peut être portée de 24 à 36 mois** (personnes peu qualifiées, chômeurs de longue durée)
- **Pendant une période expérimentale de 3 ans, le contrat pourra viser autre chose qu'une qualification ou une certification** (RNCP) et si les branches adoptent cette disposition (peu probable dans nos Branches)
- Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie **à l'étranger** pour une durée maximale d'un an.

### *Les mesures de Pôle Emploi en amont d'une embauche*

#### **PIC - POEC**

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est une action de formation permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un opérateur de compétences (OPCO).

2.

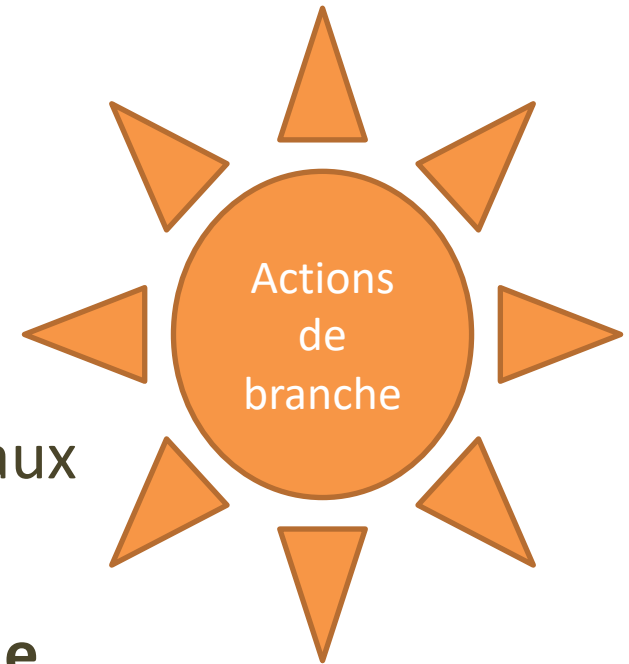
## Dispositifs Formation

Pour adapter les salariés en place

*Le Plan de Développement  
des Compétences (PDC)*

**Changements :**

- limitation pour le financement OPCO aux **entreprises de moins de 50 salariés**
- **contribution dédiée des entreprises de plus de 50 salariés** au profit des entreprises de moins de 50 salariés



2.

# Dispositifs Formation

Pour que le salarié évolue / sécurise son parcours

## Pro A

Ce **dispositif** :

- . remplace les « Périodes de Professionnalisation »,
- . a comme but une reconversion ou une promotion sociale ou professionnelle
- . nécessite un accord Employeur/Salarié et un avenant au contrat de travail (objet et durée de la formation) déposé auprès de l'Opco
- . possibilité hors temps de travail pour tout ou partie de la formation, après accord écrit du salarié

qui finance ?

OPCO

à partir de quand ?

du 1<sup>er</sup> janvier 2019

**public éligible** : Salariés CDI dont la qualification est  $\leq$  au niveau III de l'Education Nationale (Bac +2)

**formation éligible** : . visant un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP et pour un niveau de qualification défini par décret + CQP et qualifications reconnues par une CCN

Conditions de durée : identiques Contrat de professionnalisation

2.

# Dispositifs Formation

Pour que le salarié évolue / sécurise son parcours

## *CPF (compte personnel de formation)*

- Compteur : à compter du 01/01/2019, alimentation en **euros** chaque année à hauteur de :
  - **500 €** par an (dans la limite de **5 000 €**)
  - **800 €** par an pour les salariés peu qualifiés (dans la limite de **8 000 €**)
- Formations éligibles => celles menant à une **certification** :
  - inscrite au **RNCP**, y compris par bloc de compétences
  - enregistrée au répertoire **spécifique** (ex. inventaire)
  - Actions permettant de faire **valider les acquis de l'expérience (VAE)**
  - **Bilans de compétences (BDC)**
  - Préparation à l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du **permis de conduire** des véhicules du groupe léger et du groupe lourd
  - Actions de formation d'accompagnement et de conseil aux **créateurs ou repreneurs d'entreprise** (projet de création ou de reprise d'entreprise)

Vous souhaitez faire le point pour renforcer la performance et le développement de votre entreprise ? Bénéficiez de l'accompagnement d'un cabinet de conseil expert en ressources humaines et en gestion des compétences !



## Action préalable : entretien Panorama RH :

Entreprise + Conseiller Fafih

Domaines abordés :

- Recrutement et intégration des collaborateurs
- Métiers et compétences
- Performance et rémunérations
- Organisation, communication dans l'entreprise
- Dialogue social, RSE

# Développement durable

Fin de la convention : 31 décembre 2019



Cette action, cofinancée par la Direccte Occitanie a pour objectif d'aider les entreprises de moins de 50 salariés qui veulent intégrer et /ou développer une démarche écoresponsable et qui souhaitent bénéficier d'un diagnostic et accompagnement pour les aider à réussir.

Diagnostic 1 j & accompagnement 1 j avec prestataires conventionnés > 31 décembre 19

50 journées de prestations au total

4 prestataires

- FTC
- AMF
- PAUSECO VIANOVA Groupe altea expert
- ENVIRO C





**Merci à vous !**