



L'OPCA du Commerce et de la Distribution

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE 2018

UNE REFORME EN PROFONDEUR

*Présentation des principales dispositions du projet de loi
« pour la liberté de choisir son avenir professionnel »*

TITRE I : VERS UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ DE COMPÉTENCES

Document interne (adhérents)

Sommaire

1. Les actifs au cœur du système et responsables de leur CPF
2. L'Alternance pilotée par les branches
3. Le rôle des branches dans le système de certification
4. Mobilisation pour les TPE/PME
5. Mesures transversales de simplification pour toutes les entreprises
6. Les demandeurs d'emploi aux Régions
7. La Gouvernance de la formation professionnelle
8. Les futurs Opérateurs de compétences
9. Le financement de la formation professionnelle
10. L'agenda



1. Les actifs au cœur du système et responsables de leur CPF

Un Compte Personnel de Formation (CPF) rénové et monétisé

Les orientations de l'ANI du 22 février 2018

- Alimentation au rythme de 35 heures/an au lieu de 24 heures actuellement
- Plafond de 400 heures au lieu de 150 heures actuellement
- Maintien des abondements par accords collectifs de branche ou d'entreprise
- Alimentation de 55 heures/an avec un plafond de 550 heures pour les personnes dépourvues de qualification
- Intégration du droit à la transition professionnelle dans le CPF
- Abandon des listes de formations et certifications éligibles à échéance de 2 ans
- Droit à l'accompagnement renforcé par un Conseiller en évolution professionnelle

Les dispositions du projet de loi

- Monétisation du CPF : montant annuel de l'alimentation et plafond total fixés par décret
- Droits CPF identiques pour les salariés à temps plein et à temps partiel
- Possibilité d'abondements par l'employeur, l'Opérateur de compétences, l'Etat, Les Régions, Pôle emploi etc.
- Sont éligibles au CPF les formations sanctionnées par les certifications professionnelles et habilitations enregistrées au RNCP et au Répertoire spécifique des certifications correspondant à des compétences exercées en situation professionnelle ou permettant d'acquérir un bloc de compétences ; les actions de VAE ; les bilans de compétences ; la préparations au permis de conduire ; les formations pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise ; celle permettant aux volontaires en service civique ou pompiers volontaires d'acquérir les compétences nécessaires à leurs missions
- Création du CPF de transition pour les formations permettant de changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (en remplacement du CIF). Conditions d'ancienneté et rémunérations fixées par décret
- Gestion des fonds CPF par la Caisse des dépôts et consignations au sein d'un fonds dédié
- Mise en place d'une application dédiée au CPF pour permettre aux titulaires de rechercher, sélectionner, s'inscrire à la formation de leur choix, sans validation administrative (désintermédiation financière totale et régulation par la qualité)

Les questions en suspens :

*Quid de la dynamique d'entreprise pour développer le CPF par exemple le CPF entreprise associée ?
Quel avenir pour les OPACIF (FONGECIF et AGECEF) ?*

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) si besoin

Les orientations de l'ANI du 22 février 2018

- Maintien de la gratuité du service
- Mission : accompagner la personne tout au long de sa carrière professionnelle
- Déploiement d'une offre de proximité dans les territoires en complément des opérateurs actuels chargés de délivrer ce service
- Accompagnement obligatoire par un CEP dans le cadre d'un CPF de transition

Les dispositions du projet de loi

- Droit ouvert à toute personne
- Service gratuit
- Missions du CEP : accompagner les projets d'évolution et de transition professionnelle, faciliter l'accès à la formation, faciliter le recours au CPF
- Pôle emploi, l'APEC, les Missions locales conservent leurs prérogatives au niveau national
- Autres opérateurs sélectionnés selon un cahier des charges



2. L'Alternance pilotée par les branches professionnelles

Des contrats d'alternance réaménagés et renforcés

Les orientations de l'ANI du 22 février 2018

- En matière d'apprentissage, passage d'un système administré par les pouvoirs publics (80% par l'Etat et les Régions et 20% par le monde professionnel) à un système régulé par le monde professionnel avec un rôle fondamental reconnu dans le pilotage aux partenaires sociaux, les employeurs et les branches professionnelles
- CFA dotés de la personnalité morale pour être « responsabilisés sur la gestion de leurs activités »
- Copanef chargé de construire une plateforme alternance orientée pour mettre en relation jeunes et entreprises
- Définition du contrat d'apprentissage : **former un jeune à un métier « dans le cadre de la formation initiale » et lui permettre d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP**
- Définition du contrat de professionnalisation : **s'adresse à tout public et vise une « insertion immédiate ». Il permet à un DE d'obtenir une certification enregistrée au RNCP, UN CQP ou une qualification reconnue dans les classifications de branche** Un modèle unique de contrat et de formulaire Cerfa dont le dépôt se fera auprès des OPCA

Les dispositions du projet de loi

Les principales mesures en faveur des jeunes :

- ✓ Principe de gratuité de la formation pour l'apprenti et son représentant légal
- ✓ Signature du contrat possible jusqu'aux 29 ans révolus de la personne
- ✓ Durée du contrat : entre 6 mois et 3 ans en fonction du diplôme préparé et les compétences de l'apprenti
- ✓ Rémunération de l'apprenti : variable en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation, le salaire minimum ne pouvant être inférieur à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance
- ✓ Rupture du contrat : par écrit signé deux parties pendant les 2 premiers mois. Au-delà, uniquement pour faute grave, inaptitude constatée médicalement ou exclusion du CFA

Les CFA

- ✓ Plus de responsabilisation des CFA en leur conférant une autonomie juridique
- ✓ Obligation de se déclarer comme organisme de formation et obtenir une certification au plus tard le 31/12/2019
- ✓ Obligation d'aider les futurs apprentis à trouver un employeur, faire face à des difficultés sociales ou matérielles, encourager la mobilité européenne ou internationale
- ✓ Obligation de publier annuellement les taux d'obtention des diplômes et titres professionnels

Les principales mesures en faveur des entreprises

- ✓ Les partenaires sociaux coécriront les diplômes professionnels d'Etat
- ✓ Unification des trois aides à l'embauche et du crédit d'impôt actuels en une aide unique versée aux TPE/PME (-250 salariés) pour toute embauche de niveau équivalent au plus au bac

Les principales mesures concernant le financement

- ✓ Contribution alternance unique
- ✓ Dotation de 250M€ aux Régions au titre de la péréquation régionale (France Compétences)
- ✓ Dotation de 180M€ aux Régions au titre de l'investissement dans les CFA
- ✓ Schéma régional des formations en alternance servant de base à des COM conclues entre les Régions et les branches professionnelles
- ✓ Financement des CFA par les Opérateurs de compétences en application de coûts contrats définis par les branches

Les questions en suspens :

Quid de l'articulation entre branches professionnelles et Régions en matière d'apprentissage ?



3. Le rôle des branches dans le système de certification

Le rôle des branches dans le système de certification

Les orientations de l'ANI du 22 février 2018

- Cadre général : « réformer le dispositif de certification pour le corrélérer aux besoins en compétences des entreprises, gagner en lisibilité, en réactivité et en accessibilité afin que les individus puissent se former tout au long de leur vie professionnelle, à leur initiative ou dans le cadre de projets professionnels co-construits avec leur entreprise »
- Rôle central des partenaires sociaux en matière de certification professionnelle construite à partir des référentiels métiers, d'un référentiel d'activités et de compétences
- Rôle renforcé des partenaires sociaux dans le processus de construction des diplômes : élaboration et validation des référentiels d'activités et de compétences, participation à la définition des référentiels de certifications. Diplômes révisables tous les 5 ans
- Certifications articulées en blocs de compétences afin de favoriser les passerelles, faciliter la mise en œuvre de la validation des acquis et de l'individualisation des parcours
- Mise en place de nouvelles procédures d'enregistrement au RNCP et de recensement à l'inventaire, leurs contenus étant remaniés sous le contrôle de la CNCF
- Renforcement des missions, moyens et gouvernance actuels de la CNCF pour notamment : définir des standards méthodologiques, exercer une régulation de l'offre de certification, mutualiser les travaux interministériels, organiser la coopération des organismes certificateurs, constituer la base de référentiels métiers, d'activités et de compétence, donner une meilleure lisibilité au dispositif de certification professionnelle

Les dispositions du projet de loi

- Certifications professionnelles enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles et au Répertoire spécifique des certifications et habilitations correspondant à des compétences exercées en situation professionnelle
- France Compétences établit et actualise les deux répertoires à la demande d'un organisme certificateur
- Les organismes certificateurs : ministères, commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles, organismes ou instances ayant des certifications professionnelles enregistrées au RNCP ou au Répertoire spécifique des certifications et habilitations
- Modalités d'enregistrement précisées par décret à venir
- Classement des certifications par niveau de qualification et domaine d'activité
- Durée de validité : 5 ans maximum
- Création d'une Commission en charge de la certification au sein de France Compétences
- Certifications de qualification professionnelle (CQP) établies par la ou les commissions paritaires nationales de l'emploi de la branche professionnelle



4. Mobilisation pour les TPE/PME

Les évolutions pour les TPE/PME (- 50 salariés)

Les orientations de l'ANI du 22 février 2018

- Principe de mutualisation d'une partie de la collecte de la contribution des entreprises en faveur des TPE/PME réaffirmé
- Rôle d'appui-conseil des OPCA auprès des TPE/PME en matière de développement des compétences, de choix de formations adaptées à la stratégie d'entreprise, précisé et renforcé

Les dispositions du projet de loi

- Mutualisation financière des fonds pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du plan de formation qui devient le plan de développement des compétences
- Opérateurs de compétences gèrent les contributions des entreprises au sein d'une section dédiée
- Maintien de l'obligation de l'employeur de concourir au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par le financement direct des actions de formation de ses salariés et le versement de la contribution à la formation professionnelle et à l'apprentissage, de la contribution au développement des formations professionnalisantes, de la contribution au financement du CPF CDD
- Maintien de l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller à leur employabilité

Les questions en suspens :

L'enjeu TPE/PME est un défi historique. Au Forco, sur un total de 43 000 entreprises adhérentes, 40 000 sont des TPE/PME. Quels seront les moyens qui lui seront alloués pour développer un service à valeur ajoutée pour ces adhérents ?



5. Mesures transversales de simplification pour toutes les entreprises



Les changements pour les entreprises

Les orientations de l'ANI du 22 février 2018

- Certification des organismes de formation pour plus de qualité et de lisibilité du marché
- Nouvelle définition plus souple de l'action de formation « *L'action de formation se définit comme le processus pédagogique d'apprentissage par lequel tous les moyens sous quelque forme que ce soit sont déployés au regard de la situation de la personne pour lui permettre d'adapter, d'acquérir ou de développer des compétences professionnelles ou d'obtenir une qualification, sur la base d'objectifs préalablement déterminés. Ce processus a pour objectif de maintenir ou de développer des connaissances, capacités et compétences sous différentes formes (FEST, formel, non formel, présentiel, distanciel, etc..). Ponctuel ou inscrit dans un parcours personnalisé, il peut associer des actions de nature différentes. Il comprend un positionnement éventuel, l'accompagnement pédagogique et l'évaluation des apprentissages.*

Les dispositions du projet de loi

- Cotisation unique regroupant la contribution FPC et la taxe d'apprentissage
- Collecte confiée à un organisme unique : l'Urssaf
- Redistribution des fonds CPF à Caisse des Dépôts et Consignations, contributions Alternance et plan TPE/PME à France compétences pour répartition entre les Opérateurs de compétences
- Simplification du plan de formation (qui devient plan pour le développement des compétences) avec suppression des différentes catégories d'actions (disparition de la distinction entre actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, actions de développement des compétences, périodes de professionnalisation)
- Confirmation d'une vision plus souple de l'action de formation qui se définit selon le projet de loi comme « *un processus pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel. Elle fait l'objet de modalités d'apprentissage identifiées pouvant comprendre des séquences de positionnement pédagogique, de formation et d'accompagnement de la personne qui suit l'action, dont les acquis sont évalués* »

Les questions en suspens :

*Quid de la gestion des versements conventionnels et volontaires ?
Le dilemme de la TVA dans le nouveau système ?*



6. Les demandeurs d'emploi aux Régions

Les demandeurs d'emploi

Les orientations de l'ANI du 22 février 2018

- Les Régions en responsabilité de la formation des demandeurs d'emploi avec de nouveaux moyens financés par les entreprises (0,3%)

Les dispositions du projet de loi

- Accès à la formation facilité pour les demandeurs d'emploi dans le cadre du PIC : formation d'un million de jeunes peu qualifiés et un million de demandeurs d'emploi de longue durée faiblement qualifiés entre 2018 en 2022. Investissement total : 15 milliards d'euros
- Régions associées au PIC par voie contractuelle

Les questions en suspens :

Quid du rôle des OPCA sur l'emploi via les dispositifs de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) ?



7. La nouvelle gouvernance de la FPC et de l'apprentissage



Les dispositions du projet de loi

- Création d'une Agence nationale France Compétences sous forme d'Etablissement public administratif regroupant le FPSPP, le CNEFOP et le COPANEF composée de trois collèges : Etat, Régions et partenaires sociaux et sous tutelle du ministère chargé de la formation professionnelle
- Elle assurera la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux opérateurs de compétences agréés pour gérer la fraction affectée au financement des contrats de professionnalisation et d'apprentissage
- Elle versera aux Régions un montant de péréquation territoriale de 250M€
- Elle organisera et financera le CEP à destination de l'ensemble des actifs occupés hors agents publics
- Elle sera chargée de la régulation de la qualité, des prix des formations et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle
- Elle favorisera la convergence des coûts des contrats d'alternance
- Elle assurera la répartition des fonds collectés (Financement du CPF => CDC, Formation des demandeurs d'emploi => Etat, Développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés => Opérateurs de compétences)
- Elle établira le RNCP et le Répertoire spécifique
- Elle accrédiitera ou reconnaîtra les organismes de labellisation chargés de certifier les organismes de formation financés sur fonds publics
- Une convention triennale d'objectifs et de performance sera conclue entre France Compétences et l'Etat

Les questions en suspens :

Fin de la déclaration d'activité pour les organismes de formation ?



8. Les futurs Opérateurs de compétences

Les OPCA laissent place aux Opérateurs de compétences

Les dispositions du projet de loi

- Transformation des OPCA en Opérateurs de compétences constitués autour de « *filières économiques cohérentes* » et à gestion paritaire et agréés l'Etat
- Agrément par l'Etat sous deux conditions : existence d'un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord et seuil minimum de contributions gérées (montant fixé par décret)
- Missions : financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ; appui technique aux branches pour établir la GPEC, déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, mais aussi pour leur mission de certification ; mise en œuvre du CPF de transition, service de proximité au bénéfice des TPME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle ; accompagnement de ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité
- Gestion paritaire des contributions des entreprises au sein de trois sections : développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, le CPF de transition, l'Alternance
- Contrôle administratif et financier de l'Etat sur les Opérateurs de compétences
- Les OPCA agréés au 31 décembre 2018 sont agréés de droit en tant qu'Opérateurs de compétences jusqu'au 31 décembre 2019
- Au-delà, nouvel agrément si conditions requises sont réunies

Les questions en suspens :

Quelle définition pour la « filière économique cohérente » ?

Comment seront rémunérés les opérateurs de compétences (paiement à l'acte ?) ?

Qualité des formations : le champ du contrôle exercé par les OPCA sera-t-il conservé ?



***9. Le financement de la
formation
professionnelle/apprentissage***

Le financement – quelques principes

- Une contribution unique « formation professionnelle » et « alternance » va se substituer à compter du 1er janvier 2019 aux actuelles contributions FPC et taxe d'apprentissage
- Fin des exonérations de taxe d'apprentissage pour un certain nombre de secteurs d'activité comme par exemple le secteur associatif, le secteur agricole et celui des banques mutualistes d'ici 2024
- En matière de formation professionnelle la contribution des entreprises servira à financer :
 - le CPF (compte personnel de formation)
 - le CEP (conseil en évolution professionnelle) des actifs occupés du secteur privé
 - la formation des demandeurs d'emploi
 - le développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés
- En 2019, les entreprises s'acquitteront de leurs contributions au titre de la masse salariale 2018. En matière de taxe d'apprentissage, il y aura une année blanche en 2019, la taxe collectée en 2020 étant minorée du montant de la taxe d'apprentissage perçue au titre de l'année 2018
- A compter de 2020 la contribution unique formation sera due au titre de l'année en cours (suppression du décalage d'un an). Les entreprises devront verser leur contribution unique au titre de l'année 2019 ainsi que celle relative à 2020
- A partir de 2021 transfert de la collecte des Opérateurs de compétences vers les Urssaf
- Une période de transition est organisée entre 2019 et 2023 avec des niveaux de cotisations différents en fonction de la taille de l'entreprise
- En 2024 mise en place d'un système avec trois principaux niveaux de contribution

Le financement - contributions formation/apprentissage actuelles (2018)

	Entreprises de 1 à 11 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises > 300 salariés
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	non applicable
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Congé individuel de formation	non applicable	0,15 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP	non applicable	0,15 %	0,20 %	0,20 %
CPF	non applicable	0,20 %	0,20 %	0,20 %
Total de la contribution formation	0,55 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %
Taxe d'apprentissage	0,68 %	0,68 %	0,68 %	0,68 %
Total	1,23 %	1,68 %	1,68 %	1,68 %

* Hors les trois contributions additionnelles suivantes :

- CSA pour les entreprises de 250 salariés et plus
- 0,08% pour favoriser le développement des formations technologiques et professionnelles (ex barème)
- 1% CPF CDD applicable quelle que soit la taille de l'entreprise

Le financement - contributions formation/apprentissage futures (échéance 2024)

	Entreprises < 11 salariés	Entreprises de 11 à 249 salariés	Entreprises de 250 et plus
-	Entreprises < 11 salariés	Entreprises de 11 à 249 salariés	Entreprises de 250 et plus
Aide TPE	0,23 %	0,10%	0,10%
Formation des demandeurs d'emploi	0,12 %	0,30%	0,30%
CPF	non applicable	0,35%	0,35%
Alternance	0,64 %	0,73%	0,85%
Développement des formations initiales	na	0,08%	0,08%
Contribution Totale	0,99 %	1,56%	1,68%

* Hors les trois contributions additionnelles suivantes :

- CSA pour les entreprises de 250 salariés et plus
- 0,08% pour favoriser le développement des formations technologiques et professionnelles (ex barème)
- 1% CPF CDD applicable quelle que soit la taille de l'entreprise

Année 2019 - Règles particulières :

- Les contributions formation (CPF, plan de formation, contrat de professionnalisation) dues au titre de l'année 2018 sont collectées au 28/02 de l'année 2019
- Le montant appelé au titre de la MSB (masse salariale brute) 2019 sera minoré du montant de la taxe d'apprentissage au titre de l'année 2018
- La taxe d'apprentissage collectée en 2020 concernera l'année 2018 et couvrira les dépenses de l'année 2019

	<i>Entreprises de moins de 11 salariés</i>	<i>Entreprises de 11 à 249 salariés</i>	<i>Entreprises de 250 et plus</i>
<i>Contribution unique</i>	0,55 %	1,08 %	1,08 %

Les contributions en 2020-2021

Les contributions formation/apprentissage en 2020-2021 (période de transition)

	<i>Entreprises de moins de 11 salariés</i>	<i>Entreprises de 11 à 249 salariés</i>	<i>Entreprises de 250 et plus</i>
<i>Entreprises auparavant soumises à la taxe d'apprentissage</i>	1,12 %	1,64 %	1,68 %
<i>Entreprises auparavant exonérées de la taxe d'apprentissage</i>	0,66 %	1,27 %	1,38 %

Les contributions en 2022-2023

Les contributions formation/apprentissage en 2022-2023 (période de transition)

	<i>Entreprises de moins de 11 salariés</i>	<i>Entreprises de 11 à 249 salariés</i>	<i>Entreprises de 250 et plus</i>
<i>Entreprises auparavant soumises à la taxe d'apprentissage</i>	1,05 %	1,60 %	1,68 %
<i>Entreprises auparavant exonérées de la taxe d'apprentissage</i>	0,83 %	1,42 %	1,53 %



CONTRIBUTION UNIQUE : MISE EN PLACE PROGRESSIVE

	-	11 salariés	11 à 250 salariés	250 salariés et plus
2018	Pas de changement FPC + TA			
2019*		0,55%	1%	1%
2020*		1,12%	1,56%	1,60%
2021*		1,12%	1,56%	1,60%
2022*		1,05%	1,52%	1,60%
2023*		1,05%	1,52%	1,60%
2024*		0,99%	1,48%	1,60%

** Hors les trois contributions additionnelles suivantes :*

-CSA pour les entreprises de 250 salariés et plus

-0,08% pour favoriser le développement des formations technologiques et professionnelles (ex barème)

-1% CPF CDD applicable quelle que soit la taille de l'entreprise





10. L'agenda

L'agenda

6 avril 2018	Communication du projet de loi au Conseil d'Etat et aux différentes instances de consultation/concertation
10 avril 2018	Présentation du texte de l'avant-projet au Cnefop
27 avril 2018	Présentation du texte de l'avant-projet en Conseil des ministres
Juin 2018	Début des débats parlementaires
Juin à Août 2018	Elaboration de la cartographie des « filières économiques cohérentes » à partir desquelles seront structurés les opérateurs de compétences (travail mené avec les partenaires sociaux et au niveau interministériel)
Fin août - Début septembre 2018	Publication du texte de loi au Journal officiel
Dès entrée en vigueur de la loi	<p><u>Apprentissage</u> : application des dispositions relatives aux conditions de travail des apprentis (mesures d'assouplissement du droit du travail des apprentis : durée du temps de travail, âge maximal, réduction de la durée minimal de formation en CFA, etc.)</p> <p><u>Formation professionnelle</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • nouvelle définition de l'action de formation • création de France Compétences
1 ^{er} janvier 2019	<p><u>Apprentissage</u> : entrée en vigueur de la nouvelle aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés employant un apprenti de niveau IV ou V</p> <p><u>Formation professionnelle</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • bascule automatique des OPCA en opérateurs de compétences • arrêt de la période de professionnalisation • arrêt du CIF
Juin 2019	<p><u>Apprentissage</u> : publication des coûts contrat pour les formations en apprentissage</p> <p><u>Formation professionnelle</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • comptabilisation du CPF en euros et non plus en heures • en l'absence d'accord de branche, l'Etat désigne au plus tard le 15/09/2019 l'opérateur de compétences agréé
Deuxième semestre 2019	<u>Formation professionnelle</u> : lancement de l'application smartphone CPF
Fin 2019	Réorganisation des opérateurs de compétences en « filières économiques cohérentes »
1 ^{er} janvier 2020	<p><u>Apprentissage</u> : mise en place du financement au contrat pour les CFA</p> <p><u>Formation professionnelle</u> : mise en place des nouveaux opérateurs de compétences agréés par l'autorité administrative</p>
1 ^{er} janvier 2021	<p><u>Apprentissage / Formation professionnelle</u> : Démarrage de la certification des organismes de formation selon les nouvelles règles « qualité »</p> <p><u>Apprentissage / Formation professionnelle</u> : première année de collecte de la contribution formation/alternance par les URSSAF</p>



L'OPCA du Commerce et de la Distribution



Merci pour votre attention

