



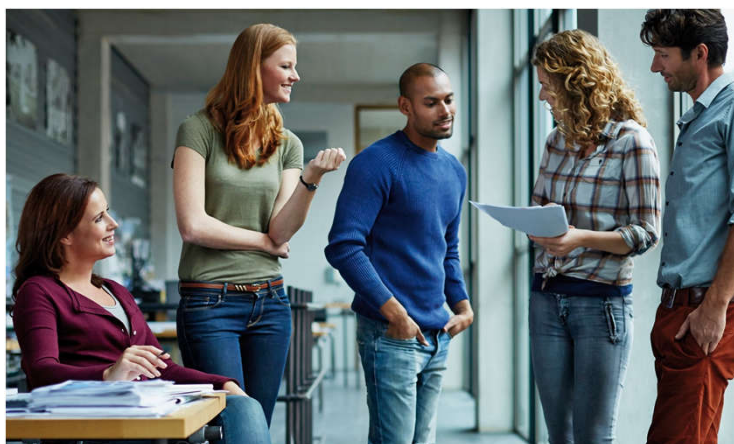
mandaté par l'OPCO
des Entreprises de proximité

LA REFORME DE LA FORMATION ET DE L'ALTERNANCE

Loi n° 2018-771 du 5 sept 2018
« pour la liberté de choisir son avenir
professionnel »



CPME



RÉFORME DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE
Tout change
SAUF NOTRE ENGAGEMENT À VOS CÔTÉS

SOMMAIRE

PARTIE 1 : Les grands principes de cette réforme structurelle

PARTIE 2 : Agrément de 11 OPCO

PARTIE 3 : La transformation des dispositifs de financement de la formation

PARTIE 4 : l'enjeu du développement de l'alternance

PARTIE 5 : Les dates clé

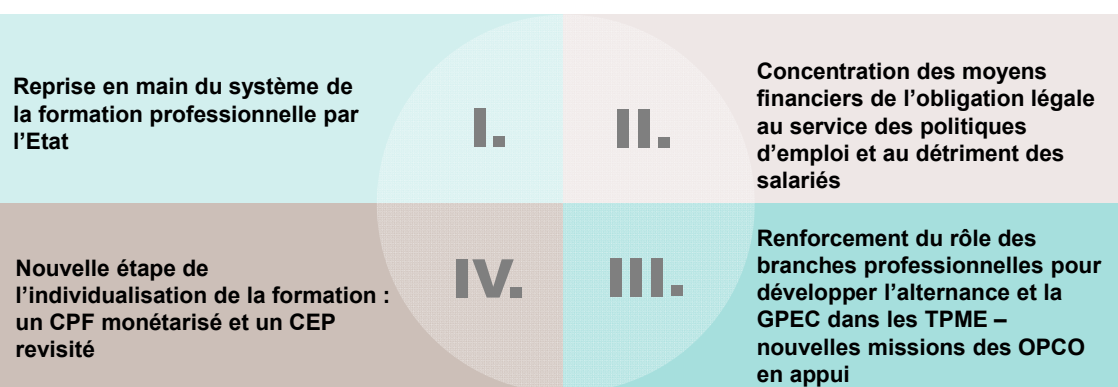
PARTIE 6 : l'OPCO de proximité





1. LES GRANDS PRINCIPES DE CETTE RÉFORME STRUCTURELLE

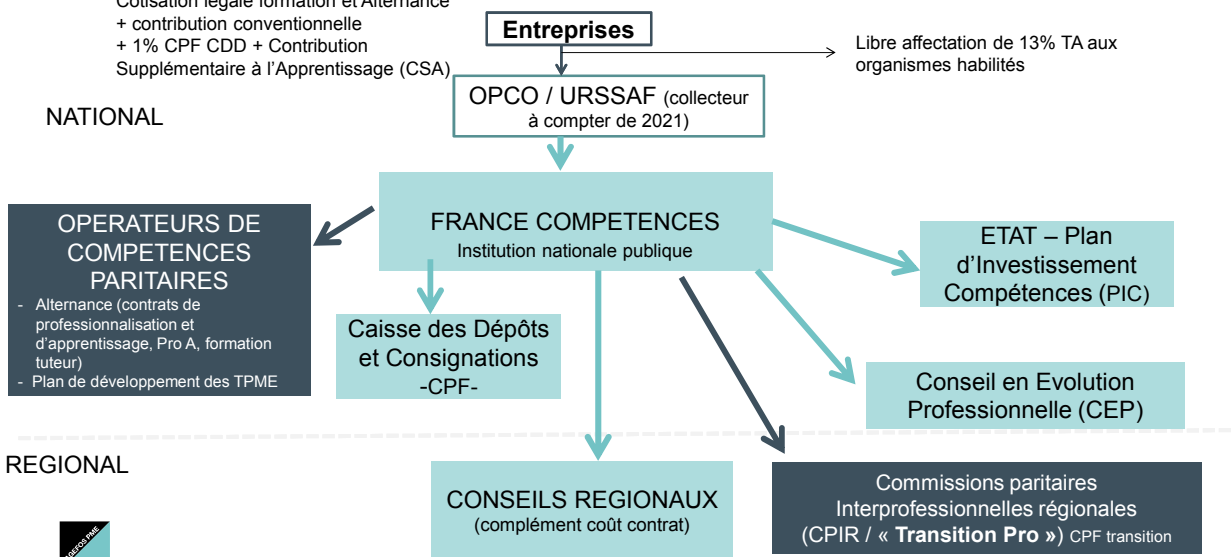
LES 4 CLÉS DE COMPRÉHENSION DU NOUVEAU SYSTÈME DE LA FORMATION



NOUVEAU CIRCUIT DE FINANCEMENT RÉDUISANT LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Cotisation légale formation et Alternance
+ contribution conventionnelle
+ 1% CPF CDD + Contribution
Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA)

NATIONAL



FINANCEMENT : MAINTIEN DES TAUX ACTUELS MAIS CHANGEMENT DE COLLECTEUR AU PROFIT DES URSSAF

Collecte légale URSSAF (reversement France Compétences)			
	Taux Formation Professionnelle Continue	Taux Taxe apprentissage TA	Taux global
Entreprises de moins de 11 salariés	0,55%	0,68% - 0,08%	→ 1,15 % (déduction faite des 0,08% TA, affectation libre par l'entreprise) 1,23%
Entreprises de 11 salariés et plus	1%	0,68% - 0,08%	→ 1,6 % (déduction faite des 0,08% TA, affectation libre par l'entreprise) 1,68%
CPF - CDD		1% MS CDD	

Maintien du régime de franchissement de **seuil de 11 salariés simplifié** : application du taux de -11 salariés pendant 3 ans (décret)

Les **collectes légales et conventionnelles** - y compris celles relatives au dialogue social - seront assurées par les URSSAF en 2021.

Les opérateurs de compétences continuent de collecter les **versements volontaires**, et **AGEFOS PME** sur tous les champs.

P.6

Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 et plus (bonus/malus)

De 20 à 11 OPCO

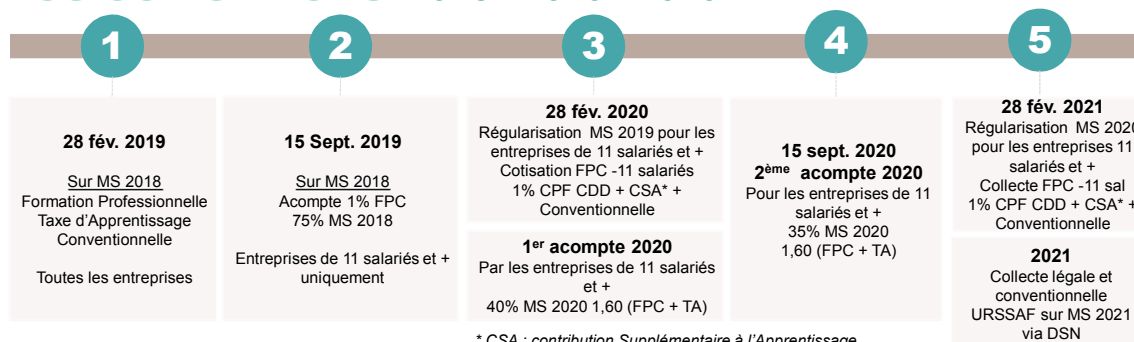
LES 11 OPCO AGRÉÉS (JO 31/03/2019)



- tous les OPCO ont un champ d'intervention qui comprend les entreprises ne relevant d'aucune convention collective nationale dont l'activité principale relève du champ d'intervention de l'OPCO.

P.7

VOS COTISATIONS: 2018 / 2019 / 2020



* CSA : contribution Supplémentaire à l'Apprentissage

Maintien de la collecte des versements volontaires par les OPCO

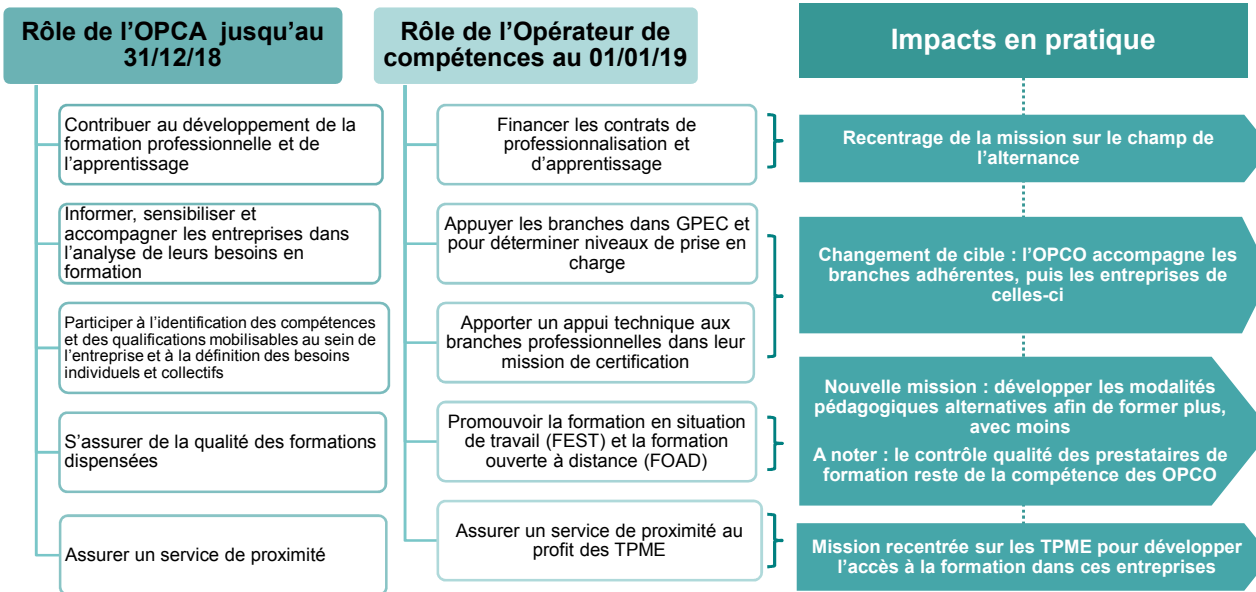
Impact 2019 trésorerie pour les entreprises de 11 salariés et plus :

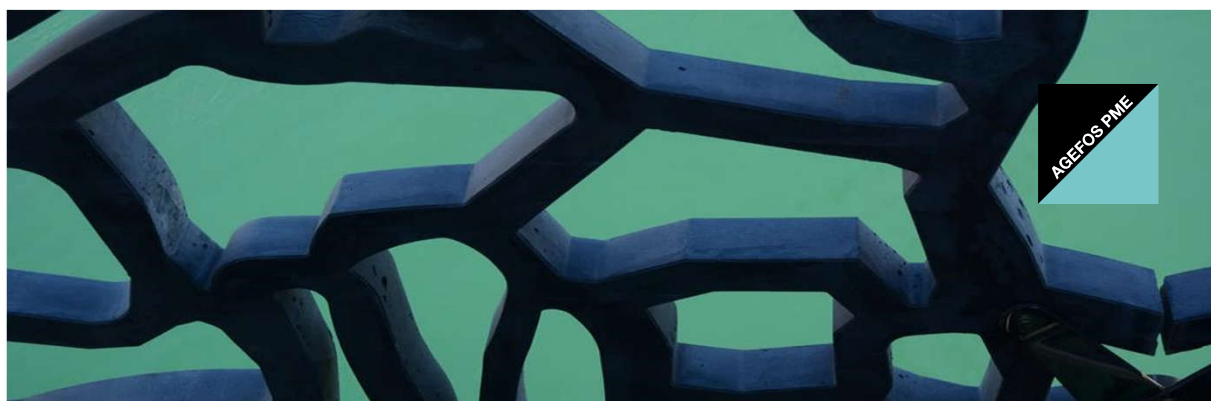
- Une collecte formation professionnelle et apprentissage en début d'année sur la MS 2018
- Une collecte formation professionnelle en fin d'année pour collecte 2019 (objectif à terme, un alignement de l'année de MS sur l'année de collecte). Pas de collecte taxe d'apprentissage en septembre 2019



2. Agrément de 11 OPCO

ÉVOLUTION DES MISSIONS DE L'OPCA QUI EST DEvenu UN OPERATEUR DE COMPÉTENCES AU 01/01/2019





3. TRANSFORMATION DES DISPOSITIFS VERS UNE NOUVELLE RELATION EMPLOYEUR-SALARIÉ

ÉVOLUTION DES DISPOSITIFS AU 1^{ER} JANVIER 2019

2018



2019

Entretien professionnel	→	Entretien professionnel et état récapitulatif revus
CEP	→	Conseil en Evolution professionnelle revisité
Plan de formation	→	Plan de développement des compétences
Période de professionnalisation	→	Pro A
CPF	→	Compte Personnel de Formation monétarisé
CIF	→	Compte Personnel de Formation de Transition
POE	→	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
Contrat de professionnalisation Contrat d'apprentissage	→	Contrat de professionnalisation Contrat d'apprentissage

assouplis



P.12

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ÉTAT RÉCAPITULATIF REVUS

A l'embauche :

entretien durant lequel il est fait mention de l'existence de l'entretien professionnel

Tous les 2 ans : entretien professionnel

Maintien des entretiens professionnels tous les 2 ans, avec une formalisation écrite.

Contenu complété : doit aborder, en plus des perspectives d'évolution et de la VAE, le **Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)** et le **CPF**.

Maintien des critères de l'état des lieux réalisé tous les 6 ans :

- Avoir bénéficié d'une action de formation
- Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE
- Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Ajout d'une information au Comité Social Economique (CSE) sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état récapitulatif dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Tous les 6 ans : état des lieux

Modification des sanctions suite à l'état des lieux à 6 ans :

Pour les entreprises d'au moins 50 sal. :

- **Si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens**
- **ET d'au moins une formation non obligatoire.**



L'entreprise doit verser un abondement correctif à la Caisse des dépôts et consignations

Nouvelle possibilité : Aménagements possibles par accord de branche ou d'entreprise sur

- les modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié
- la périodicité des entretiens
- l'abondement du CPF



Financer la formation de ses collaborateurs

Prioriser la formation

- Formation de maintien au poste
- Développer les compétences
- Formation souhaitée du salarié

Objectifs

- Plan de développement de compétences
- Définition des outils
- Budget annuel





L'entretien professionnel

- Renforcer le dialogue
- Anticiper
- Répondre à ses obligations
- Evaluer le souhait d'évolution de son collaborateur
- Faire le point
- Partager ses aspirations



PREAMBULE :

RE-AFFIRMATION DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR DANS LE CADRE DE LA FORMATION DE SES SALARIÉS :

Rappel : l'employeur a l'obligation

- d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail
- et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Information/consultation des IRP

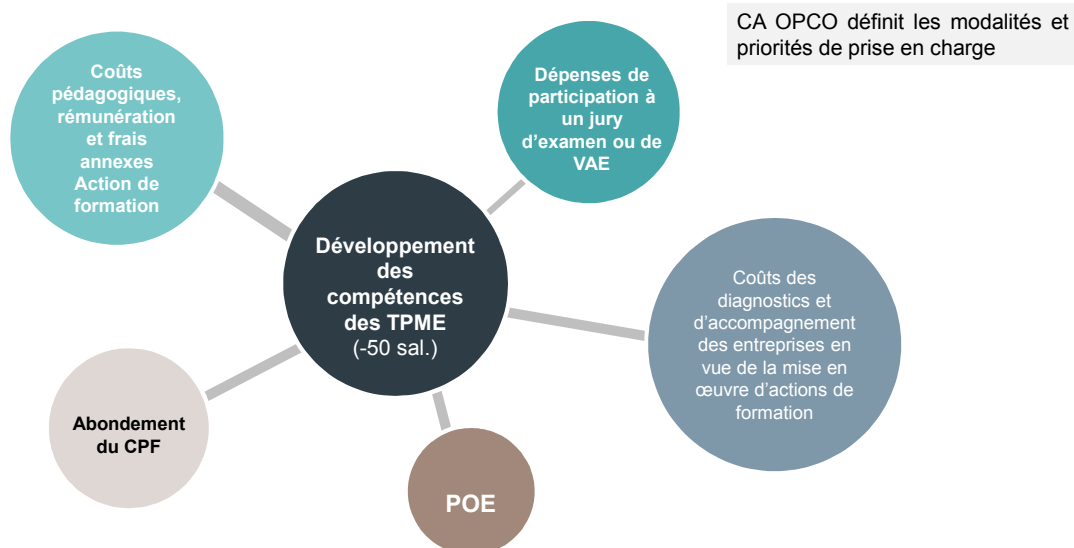
Consultation annuelle du CSE sur les orientations stratégiques portant aussi sur le plan de développement des compétences : renforcement des règles en vigueur.

POURSUITE DE LA MISE EN CONFORMITE DES ORGANISMES DE FORMATION :

Le référencement dans DataDock demeure obligatoire pour les OF jusqu'au 31/12/2020 en attendant la gestion des certifications par le COFRAC



ENTR. -50 SALARIÉS, FINANCEMENT PAR LES OPCO : DÉPENSES ÉLIGIBLES AU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



Le plan de développement de compétences

Objectif

- Définir les besoins en formation
- Solliciter les prises en charges
- Etablir le budget prévisionnel

Contraintes

- Manque de temps
- Quand demander la prise en charge
- Anticiper le coût sur sa trésorerie



CRÉATION DE LA PRO A : FIN DES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION AU 31.12.18

Objet	<ul style="list-style-type: none"> Action de reconversion ou de promotion Qui nécessite une formation en alternance permettant d'atteindre un niveau de qualification > ou identique à celui détenu par le salarié
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> Le contrat de travail fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance Objectif : atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui détenu par le salarié (Projet de Décret) Accompagnement par un tuteur salarié de l'entreprise obligatoire (Projet de Décret)
Salariés concernée	<ul style="list-style-type: none"> Pour les salariés en CDI dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau fixé par décret (Projet de Décret : niveau de qualification < II soit infra Licence)
Formations éligibles	<ul style="list-style-type: none"> Formations qualifiantes (RNCP, CQP, changement de classification)
Conditions de prise en charge	<ul style="list-style-type: none"> Niveau de prise en charge fixé par la branche. Pour l'interprofession, niveau de prise en charge fixé par la CPNAA
RECONVERSION	

CPF MONÉTARISÉ AU 1^{ER} JANVIER 2019 : NOUVELLE ÉTAPE DE L'INDIVIDUALISATION DE LA FORMATION

Droits en euros et non plus en heures	<ul style="list-style-type: none"> Plafond fixé par décret (a priori 500€ annuel plafonné à 5 000€ en remplacement des 24h/an plafonné à 150h) Plafond fixé par décret si niveau infra V (a priori 800€ annuel plafonné à 8 000€ en remplacement du 48h/an plafonné à 400h). Même majoration des droits pour les personnes en situation de handicap. Les temps partiels supérieurs ou égaux à un mi-temps sont assimilés au temps plein pour l'acquisition des droits. Inférieur à mi temps : prorata temporis. Monétisation courant 2019 sur la base d'un taux de conversion 15 €/ heure
Application mobile	<ul style="list-style-type: none"> Rendre accessible l'achat de formation via une application mobile, tout en informant les titulaires sur l'offre et la qualité de la formation. Financement, en fin d'année 2019, des CPF autonomes par la Caisse des dépôts et consignations grâce à cette application.
RECONVERSION	

CPF MONÉTARISÉ AU 1^{ER} JANVIER 2019 : NOUVELLE ÉTAPE DE L'INDIVIDUALISATION DE LA FORMATION

Actions éligibles

- Les actions préparant :
 - une certification enregistrée au RNCP ou un bloc
 - Une certification inscrite au répertoire spécifique (ex Toeic, haccp,...)
 - la VAE
 - le bilan de compétences
 - le permis B /permis poids lourd/
 - les actions créateurs-repreneurs d'entreprise
 - les actions dans le cadre du Compte d'Engagement Citoyen (CEC)

Bilan de compétences : possibilité pour le titulaire du compte de s'adresser à un organisme de CEP pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle, préalablement à la décision de mobiliser ses droits pour effectuer un bilan

CPF Hors temps de travail

- Le CPF est mis en œuvre en dehors du temps de travail pendant les congés, RTT,...
- Si mise en œuvre pendant le temps de travail – demande d'une autorisation d'absence. Pas de rémunération.
- Possibilité pour l'entreprise de mettre en œuvre le CPF sur le temps de travail avec maintien de rémunération (par accord avec le salarié ou par accord d'entreprise)



Le plan de développement de compétences

Objectif

- Définir les besoins en formation
- Solliciter les prises en charges
- Etablir le budget prévisionnel

Contraintes

- Manque de temps
- Quand demander la prise en charge
- Anticiper le coût sur sa trésorerie



CPF : 3 MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE



1

CPF co-construit avec l'entreprise

- Gestion Caisse des dépôts et consignations (CDC) à compter de 2020
- Conventonnement possible entre l'entreprise, la CDC et l'OPCO
- Un accord d'entreprise ou de groupe peut définir les actions éligibles à l'abondement. L'entreprise prend en charge l'ensemble des frais et demande le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations pour la part CPF

2

CPF autonomes

- Gestion Caisse des dépôts et consignations fin 2019

3

CPF de transition

- Commission paritaire interprofessionnelle régionale TRANSITIO PRO (ex Fongecif) dès le 01.01.19
- Test de positionnement obligatoire



P.23

CRÉATION DU CPF DE TRANSITION - SUPPRESSION DU CIF

Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ancienneté minimale requise en qualité de salarié, sauf licenciement éco ou pour inaptitude, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) ▪ Positionnement préalable obligatoire au suivi de l'action
Instruction	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen du projet de transition par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) qui apprécie sa pertinence et le positionnement préalable, puis peut autoriser la réalisation et le financement du projet.
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rémunération due par l'employeur au bénéficiaire du CPF de transition sera déterminée par décret. ▪ Congé spécifique lorsque le bénéficiaire suit l'action de formation en tout ou partie durant son temps de travail
Faculté	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'accompagnement Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) est facultatif, sauf pour les démissionnaires



CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) REVISITÉ

3 missions prévues dans la loi :

- ✓ **accompagner les projets d'évolution et de transition professionnelle**, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires
- ✓ **faciliter l'accès à la formation**, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles
- ✓ **faciliter le recours** par la personne, le cas échéant, **au compte personnel de formation**

- ❑ Les organismes spécialisés dans l'**insertion professionnelle** restent en charge du CEP pour les demandeurs d'emploi



- ❑ Un nouvel opérateur régional en charge en particulier du **CPF transition** professionnelle sera désigné dans chaque région au plus tard au 1^{er} janvier 2020



- ❑ France compétences sera chargée d'organiser le conseil en évolution professionnelle à destination de l'ensemble des actifs occupés (hors agents publics) selon des modalités qui seront fixées par décret

Une partie de la contribution au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage reversée à France Compétences sera consacrée au financement du CEP pour les actifs occupés du secteur privé



P.25



4. L'ENJEU DU DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

CONTRIBUTION UNIQUE ALTERNANCE : PRINCIPAUX CHANGEMENTS

Alignement du contrat d'apprentissage sur le contrat de professionnalisation

Maintien des deux contrats : professionnalisation et apprentissage, mais :

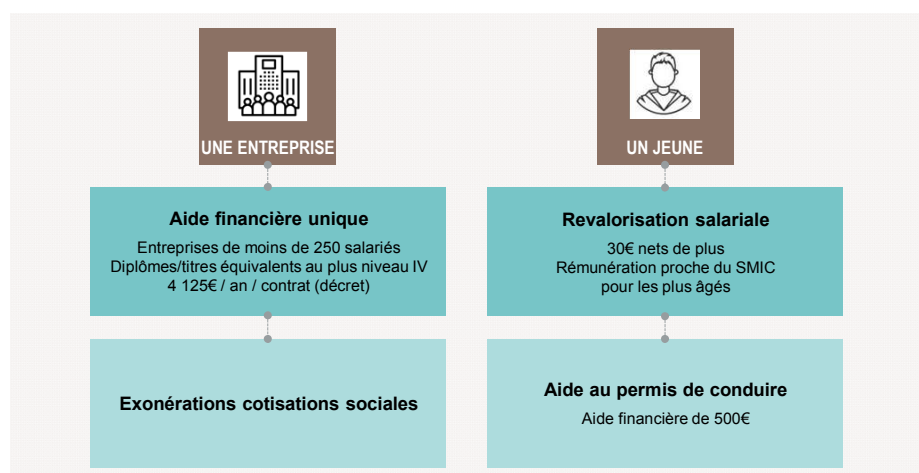
- Alignement des conditions d'exécution des 2 contrats (durée du contrat, de la formation, temporalité de signature, modalités de dépôt).
- Deux **différences** majeures : le public éligible et les certifications éligibles
 - Public : les demandeurs d'emploi de 29 ans et plus sont éligibles au contrat de professionnalisation
 - Certifications : les Certificats de Qualification Professionnelle (même ceux non inscrits au RNCP) et les reconnaissances CCN peuvent faire l'objet d'un contrat de professionnalisation
- Maintien des spécificités des 2 contrats concernant la rémunération et les cas de ruptures des contrats

Passage d'une logique d'offre à une logique de demande des entreprises

- **Fin du monopôle des Conseils régionaux pour l'ouverture/fermeture de CFA** et donc possibilité d'ouvrir de nouvelles filières **à compter de 2020**
- Substitution de la subvention par un **paiement au contrat** directement aux CFA
- Obligation d'une certification **qualité** pour tous les Organismes de formation y compris les CFA
- **Renforcement du rôle des branches professionnelles** pour adapter l'offre de formation au regard de l'évolution des métiers et des besoins des entreprises



CONTRAT D'APPRENTISSAGE: DISPOSITIONS POUR LES EMPLOYEURS ET POUR LES JEUNES



P.28

CONTRAT D'APPRENTISSAGE : LES NOUVEAUTÉS

Pour aller
+ loin

- 1 **Enregistrement du contrat**
 - A compter du 01/01/2020, dépôt auprès de l'Opérateur de compétences agréé dans des conditions fixées par voie réglementaire (alignement sur les règles applicables aux contrats de professionnalisation)
- 2 **Assouplissement des règles d'accès à l'apprentissage (à compter du 01/01/19)**
 - Limite d'âge d'entrée en apprentissage généralisée à 29 ans révolus
 - Expérimentation de 3 ans à compter du 01/01/19, dans les régions volontaires, pour permettre aux demandeurs d'emploi et bénéficiaires du RSA de déroger à la limite d'âge de 29 ans révolus
 - Embauche possible tout au long de l'année (suppression de la contrainte du rythme scolaire)
- 3 **Durée du contrat abaissée (à compter du 01/01/19)**
 - Abaissement de la durée minimale du contrat de 1 an à 6 mois
 - Possibilité de déroger à ce minimum compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti (Durée fixée par convention tripartite CFA-employeur-apprenti annexée au contrat d'apprentissage)



CONTRAT D'APPRENTISSAGE : LES NOUVEAUTÉS

Pour aller
+ loin

- 4 **Durée d'enseignement en CFA**
 - **25% de la durée totale du contrat** ou de la période d'apprentissage (abaissement de la durée de 400h à 150h, correspond à un alignement sur les règles du contrat de professionnalisation) - (à compter du 01/01/19)
- 5 **Visite d'information et de prévention (ex visite médicale)**
 - **titre expérimental jusqu'au 31.12.2021**: possibilité de passer par un médecin de ville si aucun médecin du travail n'est disponible dans un délai de 2 mois suivant l'embauche - (à compter du 01/01/19)
- 6 **Poursuite de la formation après une rupture du contrat**
 - Après une rupture de contrat, possibilité de poursuivre la formation en CFA **pendant 6 mois** (et non plus 3 mois) - (à compter du 01/01/19)



PROJETS DÉCRETS - APPRENTISSAGE

Rémunération (applicable aux contrats conclus à partir 01/01/19)

- Augmentation de 2 points de % de Smic pour les apprentis de 16 à 20 ans
- Création d'une nouvelle catégorie de rémunération pour les 26 ans et plus, établie à 100% du Smic

Ancienneté dans le contrat	16 - 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du Smic	43% du Smic	53 % du Smic*	100% du Smic**
2 ^{ème} année	39% du Smic	51% du Smic	61% du Smic*	100% du Smic**
3 ^{ème} année	53% du Smic	65% du Smic	78% du Smic*	100% du Smic**

*Ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 1^{ère} année d'exécution du contrat
** ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat

Durée de travail des apprentis mineurs

- Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, les activités suivantes peuvent déroger de plein droit aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires :
 - Activités réalisées sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics
 - Activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers
- Dérogations:
 - à la durée quotidienne de 8 h dans la limite de 2 h / jour
 - à la durée hebdomadaire de 35h dans la limite de 5h / semaine

P.31

LA PREPARATION OPÉRATIONNELLE A L'EMPLOI (POE) EST MAINTENUE

Maintien sur 2019 d'un financement des POE Collectives via le Plan d'Investissement Compétences (PIC) par Pôle Emploi

Co-financement possible par les OPCO sur les fonds mutualisés -50 salariés (et uniquement pour ces entreprises) de la POE Individuelle et de la POE Collective

Quelques rappels sur la POE :

- Offre déposée par une entreprise auprès de Pôle-Emploi (POEI)
- Besoin collectif détecté par l'OPCA ou Pôle Emploi sur un territoire (POEC)

Besoin en emploi

Demandeur d'emploi

FORMATION

- Permet l'acquisition de compétences requises pour occuper l'emploi proposé (définies par l'entreprise et/ou l'OPCA en concertation avec Pôle-Emploi),
- La durée maximale du parcours de formation (somme des modules constituant le dossier) est fixée à 400 heures maximum

EMPLOI

- En CDI,
- En CDD d'au moins 12 mois

conclusion possible en contrat de professionnalisation

P.32



5. Dates clés

DATES CLEFS

31/12/2018

- Fin du CIF
- Fin des périodes de professionnalisation
- Fin du congé de bilan de compétences
- Fin du congé VAE
- Fin de la mutualisation 50/300 sur le plan de formation

2019

- Passage au plan de développement des compétences
- Nouvelle définition de l'action de formation
- Passage du CPF en euros + Lancement du CPF de transition + Lancement application CPF
- Lancement de la Pro A
- Contrats d'apprentissage nouvelle version (assouplissements pour les contrats conclus à partir du 01/01/19)
- Etablissement des coûts contrat
- Aide unique apprenti
- Transformation des OPCA en OPCO
- Collecte au 28/02/2019, sur la MS 2018
- Collecte en septembre 2019 sur la base de la MS 2018 pour les entreprises de 11 salariés et plus

2020

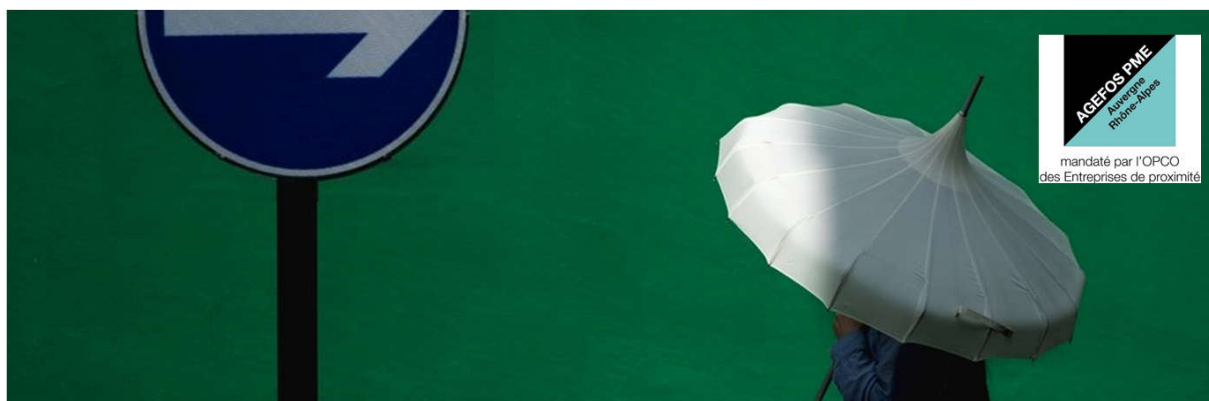
- Financement du contrat d'apprentissage au contrat par les OPCO (au niveau de prise en charge défini par la branche professionnelle de l'entreprise)
- Création des CFA selon les nouvelles règles
- Entretien professionnel : 1^{ers} états récapitulatifs
- Collecte sur MS 2019 pour les entreprises de moins de 11 salariés
- Régularisation des versements sur MS 2019 pour les entreprises de 11 salariés et plus
- Collecte MS 2020 par acomptes

2021

- Collecte URSSAF via la Déclaration Sociale Nominative (DSN)
- Mise en conformité qualité des prestataires de formation (certification spécifique)

2022

- Réforme à son rythme de croisière
- Mise en conformité qualité des CFA existant en 2018



6. L'OPCO des entreprises de proximité

L'OPCO des Entreprises de Proximité

503 000 entreprises

- 498 000 entreprises < 50
- 5 000 entreprises > 50

4,978 M salariés

730 M€ collecte :
255 M€ VV + Conv.
475 M€ légale

A priori
> 800 M € EFF



Les caractéristiques des entreprises de l'OPCO EP

Entreprises majoritairement de moins de 11 salariés qui structurent les territoires :

- Absence de DRH
- Emplois majoritairement non-délocalisables avec une difficulté structurelle de recrutement local
- Fort recours à l'alternance
- Coexistence d'emplois réglementés et non-réglementés qui structure les mobilités
- Grande majorité d'entreprises patrimoniales
- Défis technologiques et impacts de la transition numérique et écologique
- Circuits logistiques courts et/ou fabrication locale

Préoccupations communes des entreprises de l'OPCO EP


- Difficultés de recrutement liées notamment à une pénurie de qualifications et de compétences
- Manque d'attractivité des métiers
- Mobilité des salariés réduite à l'échelle du bassin d'emploi
- Anticipation des mutations et évolutions à venir en termes de métiers et de compétences
- Rôle d'inclusion par l'emploi notamment pour les populations fragilisées
- Renforcement de la formation en situation de travail (AFEST), dans la mesure où le départ en formation des entreprises de l'OPCO EP impacte fortement leur productivité

P.36

AGEFOS PME

L'OPCO des Entreprises de Proximité

Conseil d'Administration : 60 membres
- 15 CPME - 30 représentants de salariés
- 15 U2P



ACTALIANS
Développeur de compétences

<p>Remontées mécaniques et domaines skiabiles Chaussure – Commerce de détail Sociétés d'expertise et d'évaluation Boucherie Gardiens-concierges et employés d'immeubles Combustibles (négoce et distribution) Froid et connexes Habillement – Commerce de détail Miroiterie, négoce et transformation du verre Promotion immobilière Immobilier Mareyage Répartition pharmaceutique Médicotechnique Prestataires de services secteur tertiaire Salariés du particulier – employeur Assainissement et maintenance industrielle Assistants maternels</p>	<p>Coiffure Chasse, associations cynégétiques Librairie Entreprises privées de services à la personne Imprimeries de labeur Sérigraphie Routage, logistique de communication écrite directe Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole + champ interprofessionnel</p>	<p>Greffes des tribunaux de commerce Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers Laboratoires de prothèses dentaires Cabinets d'avocats Cabinets médicaux Cabinets dentaires Cabinets et cliniques vétérinaires Huissiers de justice Cabinets d'expertises en automobiles Pharmacie d'officine Notariat Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation Entreprises d'architecture Administrateurs et mandataires judiciaires Commissaires-priseurs judiciaires Agences de recherches privées</p>
<p>Nouveaux arrivants : Pompes funèbres et services funéraires Boulangeries-pâtisseries artisanales Charcuterie de détail Pâtisserie Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie</p>	<p>Poissonnerie Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) Fleuristes et animaux familiaux Taxis Esthétique-cosmétique et enseignement associé</p>	<p style="font-size: x-small; color: #008080;">P.37</p>



MERCİ



mandaté par l'OPCO
des Entreprises de proximité

RÉFORME DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE

Tout change

SAUF NOTRE ENGAGEMENT À VOS CÔTÉS