



La réforme de la formation professionnelle de 2014

1/ les financements : le compte n'y est pas

2/ le Compte personnel de formation (CPF)

3/ l'entretien professionnel

4/ le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

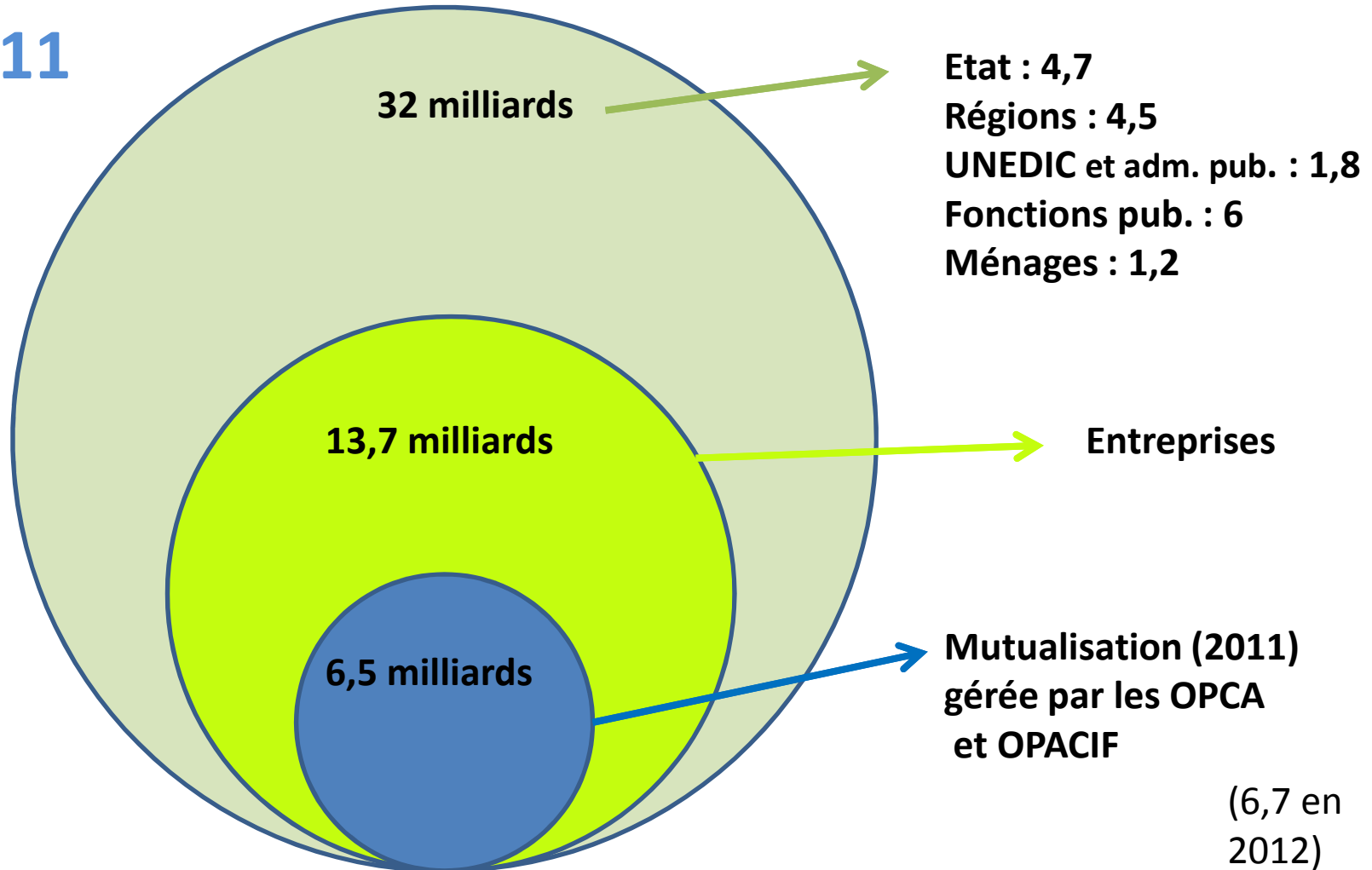
5/ dans l'entreprise, l'évolution des droits des IRP



1 : les financements de la formation professionnelle

Répartition globale

2011



Réforme 2014 : 2,35 milliards de moins

Obligations de financement

Entreprises
de moins de 10 sal.



Inchangé :
0,55 %
de la M.S.

Entreprises
de 10 sal. et plus



1% de la M.S.

1,6 % avant

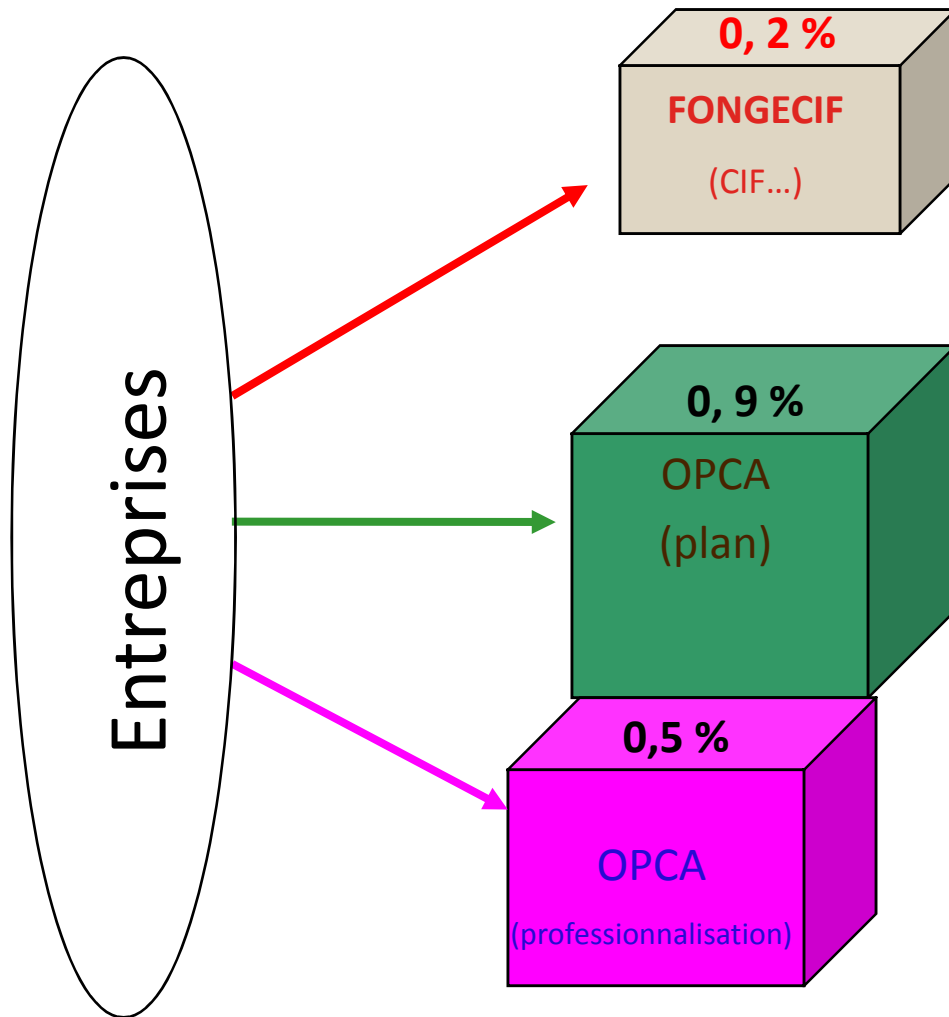
**0,8 % si l'entreprise, par accord,
gère en interne le CPF**

pour information :
dans la fonction publique

- **0,9% de la masse salariale**

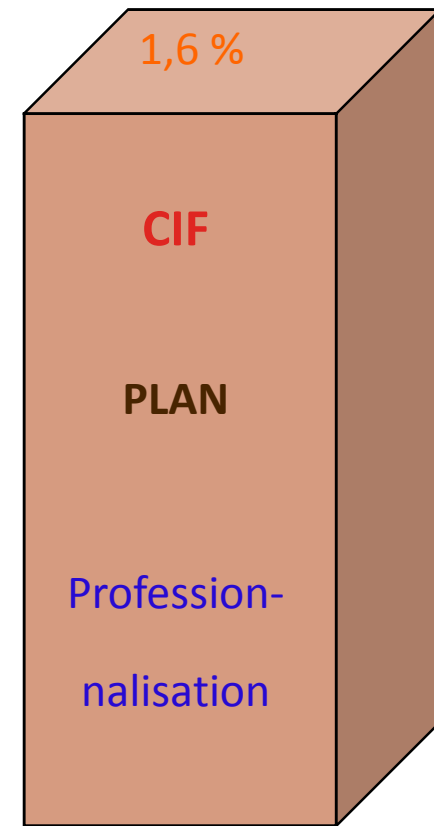
AVANT

Cas général (privé)

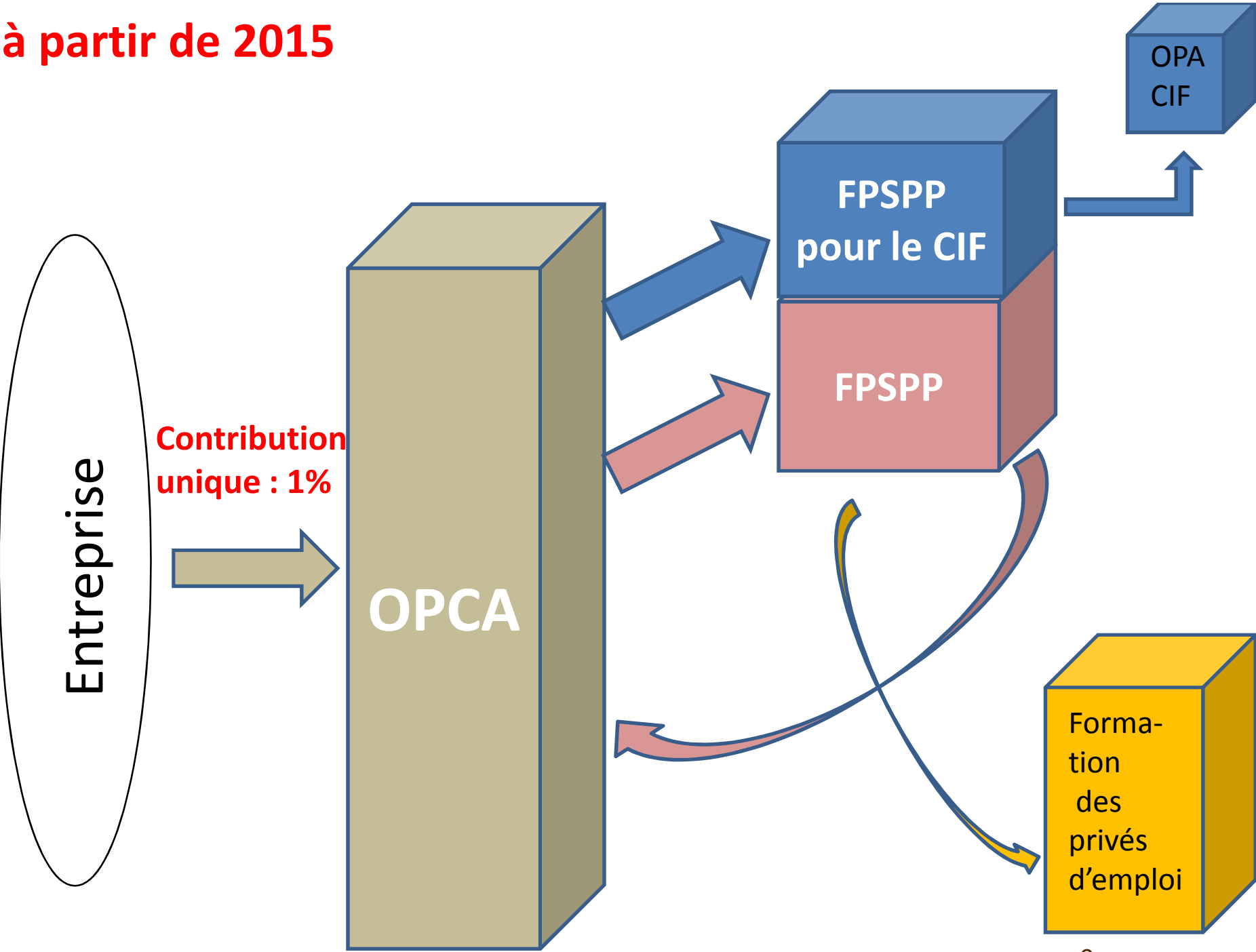


Exceptions

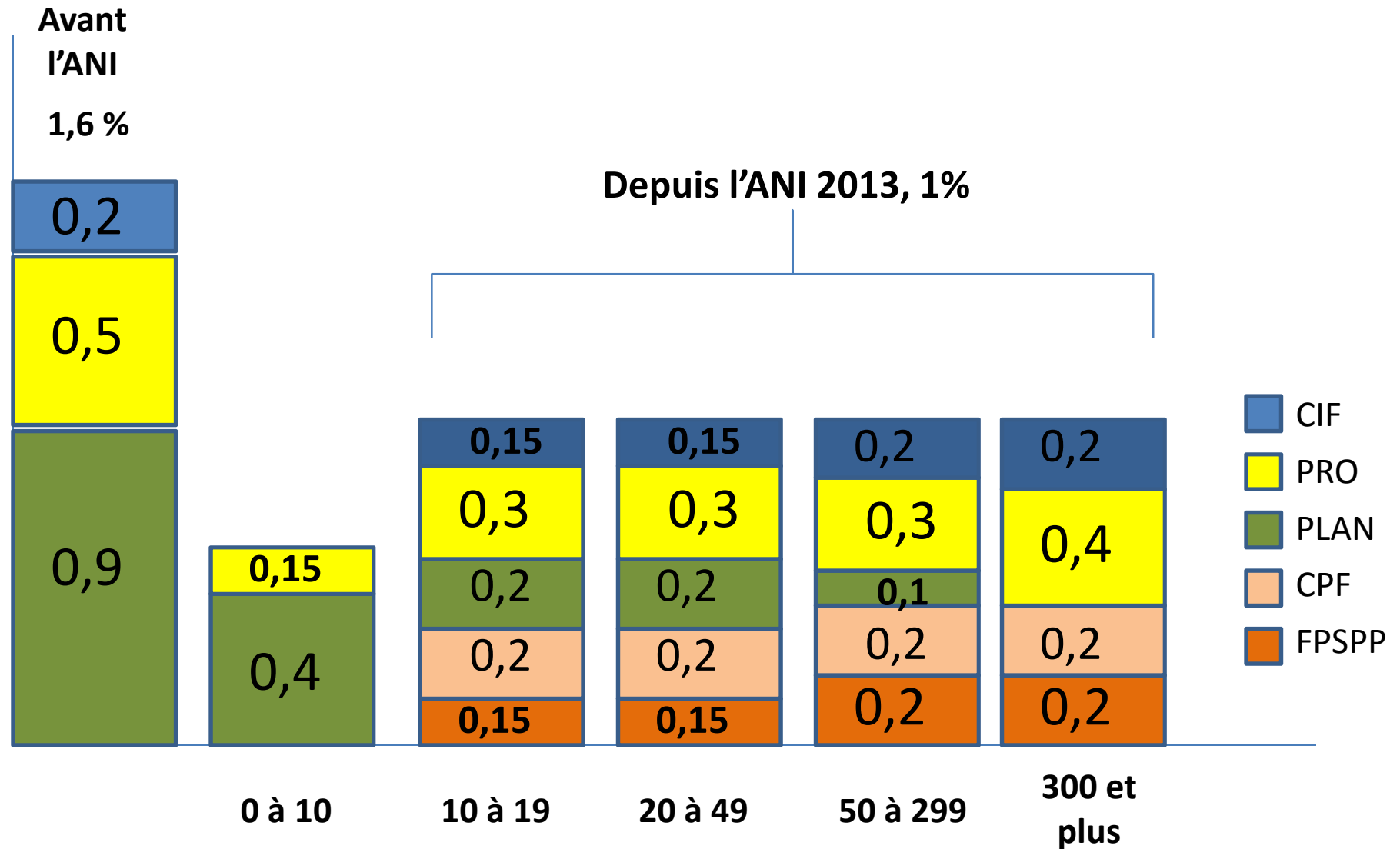
(UNIFORMATION, AFDAS, OPCALIM, FAFSEA, UNIFAF)



à partir de 2015



2, 346 milliards en moins



les plus :

- obligations pour le CIF : + 4 M€
- obligations CPF : 844 M€
- Total : 848 M€

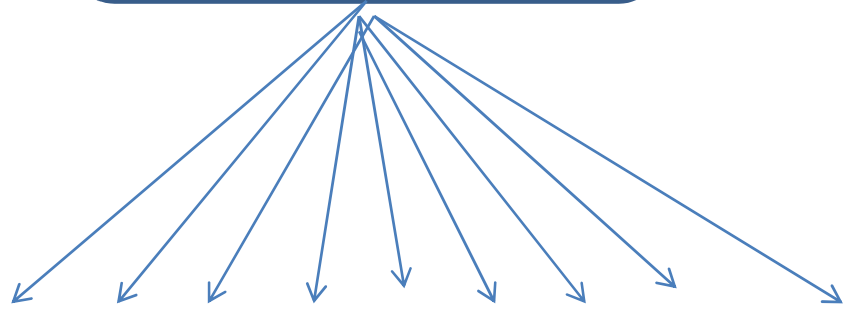
les moins :

- obligations pour le FPSPP : - 75 M€
- obligations Professionnalisation (passent de 0,5 à 0,4 – 0,3 – 0,15) : - 477 Millions €
- obligations pour le Plan (passent de 0,9 à 0,4 – 0,2 – 0,1 et 0 pour les plus grosses entreprises) : - 3 514 Milliards €

Le financement dédié au CPF pour les salariés

13 % d'entreprises de 10 salariés et plus = 66,75% des salariés

87% d'entreprises de moins de 10 salariés = 33,25% des salariés



844 millions pour les salariés (26 000 000)

Le financement dédié au CPF pour les privés d'emploi

13 % d'entreprises
de 10 salariés et
plus

87% d'entreprises
de moins de 10

rien

**300 millions pour les privés d'emploi (3 500 000 cat. A)
ponctionnés sur les ressources du FPSPP**



2 : le Compte personnel de formation (CPF)

Art. L6323-1

2.1 Le CPF est attaché à la personne

- **ouvert** à toute personne de 16 ans et plus
 - ✓ en emploi
 - ✓ accueillie dans un ESAT
 - ✓ à la recherche d'un emploi
 - ✓ accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle

- **fermé** : *lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite*

2.2 Le CPF : principes généraux

- les comptes seront ouverts au **1^o janvier 2015**, date de fin de décompte des droits DIF
- ils seront crédités **en heures**
- le compte ne pourra être mobilisé que par son titulaire, **à son initiative**

principes généraux (suite)

Acquisition des heures

- tout salarié acquiert **24h** par an pdt 5 ans, puis **12h** par an pdt 3 ans
- l'acquisition est **proportionnelle au temps de travail**
- le compte est plafonné à **150h**
- ***la Caisse des dépôts et consignations gère les compteurs individuels***

2.3 formations financées par le CPF

- *Sans accord de l'employeur*

✓ **formation hors temps de travail**

- *Avec accord préalable de l'employeur*

- sur le contenu de la formation (1)
- sur le calendrier de la formation
- pour le paiement de la rémunération

✓ **formation sur le temps de travail (en tout ou partie)**

Cas
pour lesquels
l'accord de
l'employeur
n'est pas
requis sur le
contenu de la
formation



- ✓ dans les cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe
 - ✓ formations « socle »
- ✓ accompagnement à la VAE
- ✓ formation financée au titre des heures de pénalité (cf entretien professionnel)

2.4 prise en charge des frais

- pédagogiques**
- annexes**

ART. L6323-20 ET L6323-22

• Salarié dans l'emploi :

- ✓ **rémunération maintenue** si la formation est dans le temps de travail (ni rémunération ni allocation si HTT)
- ✓ si accord d'entreprise dans ce sens : maintien du financement du CPF dans l'entreprise
- ✓ sinon, financement par l'OPCA
- ✓ si le CPF est mobilisé en complément d'un CIF, c'est le FONGECIF qui gère le financement

- **Salarié privé d'emploi :**

- ✓ si elle existe, **allocation maintenue** pendant la formation
- ✓ dans la limite du nombre d'heures inscrites dans le CPF ; abondement possible par accord de Pôle Emploi
- ✓ financement FPSPP

2.5 formations éligibles au CPF

ART. L6323-4, L6323-6, L6323-16, L6323-21

3 prestations éligibles

- 1) une formation « *Socle de connaissances et de compétences* » (défini par décret)
- 2) un accompagnement à la **VAE**
- 3) ...

... 3) sont éligibles au financement CPF

- Les formations qui conduisent :
 - ✓ à une certification inscrite au RNCP
 - ✓ à un CQP (y compris les CQPI)
 - ✓ inscrites à l'inventaire des certifications personnelles établie par la CNC
 - ✓ entrant dans le programme régional de qualification

dès lors que ces formations figurent sur une liste

Les listes pour le **salarié**

- une liste établie au niveau national par la **CPNEFP** (instance paritaire emploi-formation) de sa branche **professionnelle**
- une liste établie par le **COPANEF** (niveau national, **interprofessionnelle**)
- une liste établie par le **COPAREF** de la région où il travaille (niveau **régional, interprofessionnelle**)

Les listes pour le **privé d'emploi**

- ✓ une liste établie par le **COPANEF** (niveau national, **interprofessionnelle**)
- ✓ une liste établie par le **COPAREF** de la région où il est domicilié (niveau **régional**, **interprofessionnelle**)

3. l'articulation DIF / CPF

- Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 seront utilisables suivant les modalités du CPF

4. Les abondements

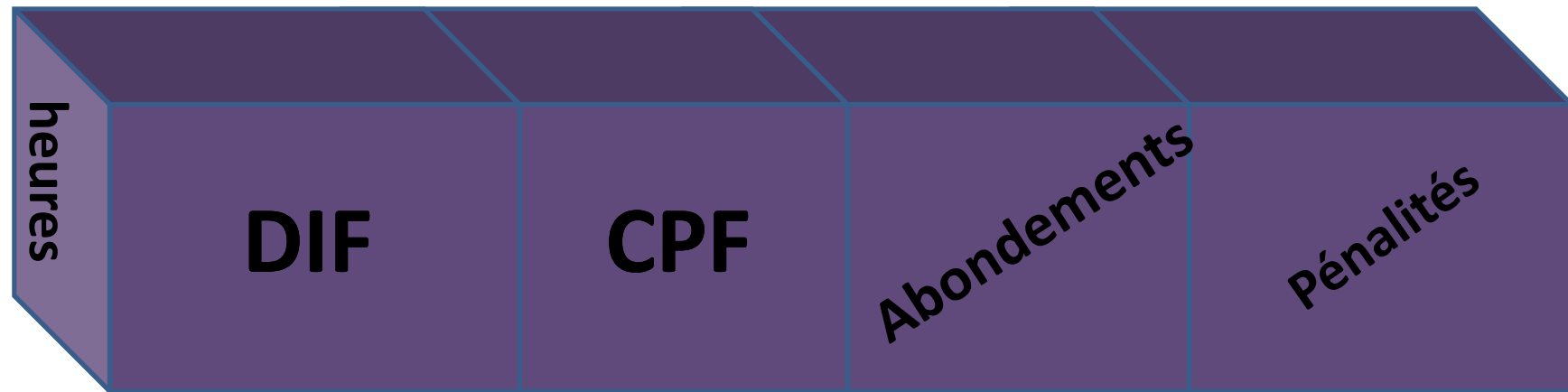
- ✓ par **accords** de branche et d'entreprise
- ✓ l'**employeur**
- ✓ les **Régions**,
- ✓ **L'Etat, Pôle Emploi**,
- ✓ l' **AGEFIPH**
- ✓ le gestionnaire du compte personnel de **prévention de la pénibilité**
- ✓ **le titulaire** du CPF

L'abondement /pénalité

- L'employeur qui n'a pas rempli ses obligations concernant les entretiens professionnels et l'évolution du salarié **devra abonder le CPF de ce salarié de 100h (130h pour un temps partiel)**

(cf sujet suivant : entretien professionnel)

Ce que peut contenir le CPF



*au 31 décembre 2014
utilisables en priorité
jusqu'au 01/01/21*

à partir du 01/01/15

si accord, ou autres

6 ans plus tard

Plafond à 150h



3 : l'entretien professionnel

Une nouveauté ? pas complètement

Abordé pour la première fois dans l'A.N.I. de 2003, l'entretien professionnel n'a pas été repris dans la loi de 2004, mais a été inscrit dans certains accords de branche

Qu'est-ce que c'est ?

- ✓ une rencontre formelle entre un salarié et sa hiérarchie,
- ✓ qui porte sur les **perspectives d'évolution professionnelle** du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi
- ✓ rédaction d'un **document** dont copie remise au salarié

L'entretien doit être proposé au retour de longues absences

- ✓ congé de maternité
- ✓ congé parental
- ✓ congé de soutien familial
- ✓ congé sabbatique
- ✓ congé d'adoption

- ✓ période de mobilité volontaire sécurisée (art. L1222-12)
- ✓ période d'activité à temps partiel
- ✓ arrêt longue maladie
- ✓ mandat syndical

L'entretien professionnel remplace les entretiens introduits par l'ANI de 2009, cad l'entretien de 2° partie de carrière et le bilan d'étape professionnel

Quelle utilité ?

- Opportunité pour le salarié de :
 - se porter candidat pour des **actions de formation** inscrites au plan
 - identifier des objectifs de **professionnalisation**
 - repérer les différents **dispositifs** utilisables et leurs conditions de réalisation

Cet entretien ne porte aucunement sur l'évaluation du travail du salarié

Quelle mise en oeuvre ?

- obligatoire tous les **2 ans** (ts salariés, ttes entreprises)
- contenu et modalités peuvent être **négociés** par accord (d'entreprise, de branche)
- les supérieurs chargés des entretiens doivent être **informés et formés** par l'OPCA
- le salarié doit avoir la possibilité de **se préparer**

Un bilan tous les 6 ans

- tous les **6 ans** de présence continue du salarié
- **état des lieux** récapitulatif du parcours professionnel
- **vérification** : les entretiens bisannuels ont-ils bien eu lieu
- et...

L'état des lieux a aussi pour objet d'apprécier si le salarié a

- ✓ suivi au moins une **action de formation**
- ✓ bénéficié d'une **progression**, salariale ou professionnelle
- ✓ acquis des éléments de **certification**, par la formation ou une VAE

A défaut de réalisation des entretiens prévus et de 2 au moins des 3 autres mesures, l'employeur devra abonder le CPF du salarié de 100 heures supplémentaires

(dans les entreprises de 50 salariés et plus ; abondement de 130h pour un temps partiel)



4 : le Conseil en évolution professionnelle (C.E.P.)

Art. L6111-6
du Code du travail

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

c'est un service gratuit

- ouvert à **tout** public
- à **l'initiative de la personne**
- délivré dans le cadre d'un **service public**
- **externe à l'entreprise**
- en **proximité** (bassins de vie et d'emploi)

Bénéficiaires

- salariés du **secteur privé**
- salariés du **secteur public**, fonctionnaires titulaires, contractuels ou vacataires
- **privés d'emploi**, indemnisés ou non
- **travailleurs indépendants**, artisans, professions libérales, autoentrepreneurs,

le C.E.P. n'est pas ouvert aux élèves, étudiants, retraités

Contenu : un **diagnostic**

- ✓ **individuel**
- ✓ **professionnel**
- ✓ **territorial**

le conseil inclut l'ingénierie financière du projet éventuel

Cf Projet de Cahier des charges

« appui à l'élaboration et la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des actifs qui en éprouvent le besoin et, le cas échéant, des projets de formation associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires »

Le C.E.P. peut déboucher sur ...

- ✓ un projet d'insertion professionnelle
- ✓ un projet de mobilité interne ou externe
- ✓ aucun projet
- ✓ une reconversion
- ✓ une reprise ou création d'activité
- ✓ un projet de formation
- ✓ un Bilan de compétences
- ✓ ...

Les opérateurs

5 réseaux identifiés au niveau national :

- **Pôle Emploi**
- les **Missions locales**
- les **Cap Emploi** (personnes reconnues handicapées)
- les **OPACIF** (FONGECIF et OPCA agréés pour le CIF)
- l'**APEC** (cadres)

libre choix de l'utilisateur

d'autres organismes peuvent être désignés par la Région (SPRO)

Exemples (*en Bretagne*) :

- le réseau des **CIO**
- les **SUIO** (services universitaires)
- le réseau des **CRIJ** et **BIJ** (Information Jeunesse)

Articulations avec ...

- le **CPF** : demander un Conseil en évolution professionnelle *avant de choisir une formation ou une VAE* peut se révéler très utile (mais ce n'est pas une obligation)
- le **CIF** : même idée, avant de choisir une formation, une VAE, un Bilan de compétences, une création d'entreprise
- un **Bilan de compétences** : un utilisateur du Conseil en évolution professionnelle peut décider de faire à la suite un Bilan de compétences pour approfondir sa démarche de projet

Information

- les **bénéficiaires** potentiels seront informés par les *pouvoirs publics* et les *opérateurs* du SPRO
- les **salariés** seront informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au C.E.P. par l'employeur, notamment à l'occasion de leur *entretien professionnel*



5 : dans l'entreprise, l'évolution des droits des IRP

Les consultations sur la formation professionnelle et la GPEC

5.1 Négociation GPEC

5.2 Consultation du C.E.

5.1. Négociation GPEC (obligatoire pour les 300 et +)

- en plus des thèmes de négociation déjà prévus, négociation sur
 - ✓ l'abondement du CPF,
 - ✓ les orientations à 3 ans de la formation,
 - ✓ les types d'emploi concernés,
 - ✓ l'information des sous-traitants,
 - ✓ les mesures d'accompagnement
- si pas d'accord de GPEC, **consultation du C.E.** sur tous les thèmes de la négociation

5.2. la consultation du C.E. sur les orientations stratégiques de l'entreprise

(Art. L2323-7-1)

- devient **obligatoire** chaque année
- en amont de la consultation sur les orientations de la formation (date limite : **30/09**)
- est applicable en **2014**
- aborde les conséquences de la stratégie sur l'activité, **l'emploi, l'évolution des métiers**
- le CE peut faire appel à un **expert**

- Les consultations s'appuient sur la **base de données unique d'information**

(art. L. 2323-7-2)

- obligatoire pour toutes les entreprises qui remplissent les conditions de mise en place d'un CE
- permanente et régulièrement actualisée

La base de données unique (suite)

- Les informations, **économiques, financières et sociales**, portent sur les **2 années précédentes, l'année en cours**, et intègrent des perspectives sur **les 3 années suivantes**
- mise en place au **15 juin 2014** pour les 300 et +
- mise en place au **15 juin 2015** pour les moins de 300

Articulation de la négociation et des consultations

- Négociation triennale GPEC avec volet formation

- Mise en place de la BDU pour l'information des IRP avec une rubrique formation

- Consultation annuelle du CE sur les **orientations stratégiques** avec impact sur les activités, métiers et compétences

- Consultation annuelle du CE sur les **orientations de la formation** et sur les objectifs du plan de formation en lien avec les orientations stratégiques