

Loi du 05 mars 2014 relative à la formation
professionnelle, à l'emploi et à la démocratie
sociale

Que va-t-elle changer pour les
organismes de formation?

5 thèmes retenus pour cet après-midi

Une approche collective et une inflexion marquée vers une approche individuelle

1. Le compte personnel de formation (CPF)
2. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)
3. L'entretien professionnel
4. Les nouveaux financements de la formation dans l'entreprise
5. La décentralisation de la formation et de l'orientation professionnelle

Le CPF : présentation

Compte

- Ouvert à tous
- Dématérialisé
- Compteur
- Abondable

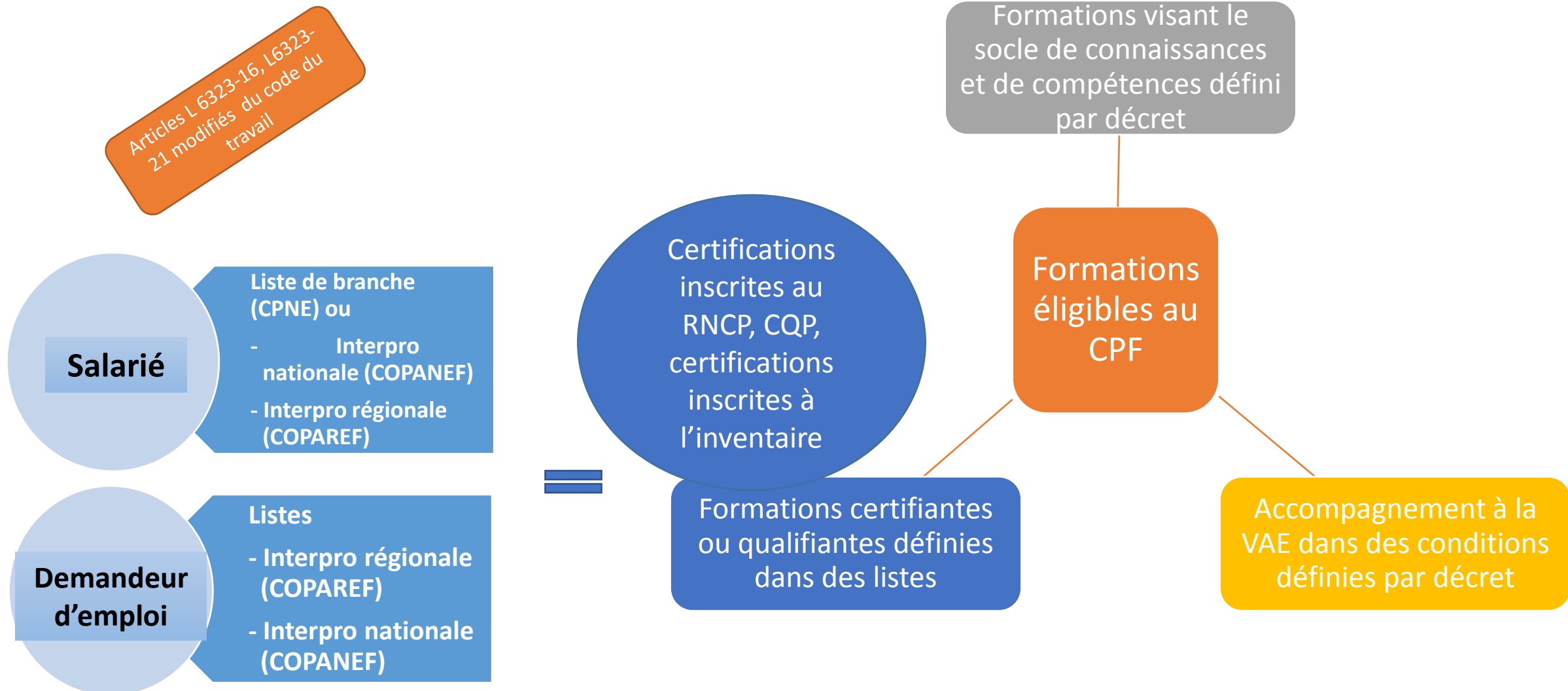
Personnel

- Salarié et demandeur d'emploi de façon continue jusqu'à la retraite
- Consultation individuel du compte

de Formation

- Formations qualifiantes
- Liste de formations éligibles

Un CPF pour des formations ciblées



CPF « alimenté » en heures

Articles L 6323-10, L6323-11 modifiés du code du travail

Salarié à temps complet

- 24 h/an jusqu'à 120 h
- puis 12h/an dans la limite de 150 h

Salarié à temps partiel

- Alimenté au *prorata temporis*
- sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables

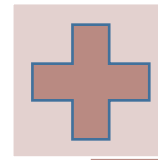
Abondements du CPF



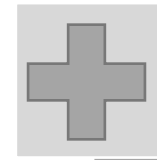
- Etat
- Région
- Pôle emploi



- Employeur
- Personne elle-même
- Suite entretien professionnel



- OPCA (Période pro)
- OPACIF (CIF)



- Agefiph
- CNAV (compte personnel prévention pénibilité)

Le conseil en évolution professionnelle

Conseil en évolution professionnelle

Pour qui ?

Toute personne
Quel que soit
son statut
Tout au long de
sa carrière
A l'extérieur de
l'entreprise
Gratuité

Pour quoi ?

Accompagnement
de projets
d'évolution
professionnelle
Choix autonome
par un conseil
éclairé, non
prescriptif.

Par qui ?

Pôle emploi
Missions locales
APEC
Cap Emploi
Opacif
Opérateurs choisis
par le conseil
régional

Conseil en évolution professionnelle

Article L 6111-5 modifié du
code du travail

Un cahier des charges non définitivement validé à ce jour mais d'ores et déjà :

- Un processus de conseil personnalisé de proximité
- Une organisation cible : universalité, simplicité, lisibilité pour l'utilisateur
- Neutralité et confidentialité
- Simple pour la personne, la complexité étant renvoyée aux prestataires.
- Droit à une information fiable et structurée sur les métiers, l'emploi et le territoire
- Respect de l'autonomie de choix de la personne éclairé par le conseil et l'accompagnement
- Ne débouche pas nécessairement sur un projet de formation

L'entretien professionnel

Entretien professionnel

A
l'embauche

- Information du salarié

Tous les 2
ans

- S'entretenir avec le salarié sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi et non pas sur l'évaluation du travail
- Rédiger un document dont une copie est remise au salarié

Tous les 6
ans

- Faire l'état des lieux récapitulatif du parcours
- Vérifier que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels
- Apprécier s'il a
 - 1) Suivi au moins une action de formation
 - 2) Acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE
 - 3) Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle
- Garantie formation : abondement 120h si pas 2 critères sur 3 (dans + 50 salariés)

Les nouveaux financements de la formation dans les entreprises

Nouvelle définition de l'action de formation

Attente d'un décret

Les actions de formation professionnelle (...) sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, **précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation**, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

La formation peut être **séquentielle**.

Elle **peut s'effectuer en tout ou partie à distance**, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement.

Dans ce cas, le programme mentionné au premier alinéa précise :

1. La nature des travaux demandés au stagiaire, et le temps estimé pour les réaliser ;
2. Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de FOAD
3. Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

Obligations de financement de l'entreprise

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 (*FPC*) et L. 6314-1 (*qualification*). (...)

Ce financement est assuré par :

1. Le **financement direct** par l'employeur d'actions de formation, notamment pour remplir ses obligations définies à l'article L. 6321-1 (*adaptation*), le cas échéant dans le cadre du plan de formation prévu à l'article L. 6312-1 (*initiatives*) ;
2. Le versement de **contributions**

Financement direct de l'entreprise

- Obligation de formation de l'employeur à l'égard de ses salariés
- Actions de formation
- Contrôle des dépenses
 - Consultation du CE
 - Initiatives conventionnelles
 - Information à l'administration

Article L 6321-1 du code
du travail

- L'employeur **assure l'adaptation** des salariés à leur **poste de travail**
- Il veille au **maintien de leur capacité à occuper un emploi**, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations
- Il **peut proposer** des formations qui participent au **développement des compétences**

Contrôle des dépenses par l'administration

- Respect de la nouvelle définition de l'action de formation

- Prestataires et entreprises

- Redressement des dépenses ? Non

- Disparition de l'imputabilité ? (L.6313-1)

- Disparition du minimum et des sanctions

- Déclaration des dépenses ? Oui

Article L. 6331-32 – L'employeur transmet à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés dont le contenu est défini par décret en Conseil d'Etat.



Versement unique aux OPCA : Répartition des contributions

Seuils d'effectif	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	de 300 salariés et plus
Contributions	0,55 %	1 %*	1 %*	1 %*
CIF (vers OPACIF)		0,15 %	0,2 %	0,2 %
Plan de formation	0,4 %	0,2 %	0,1 %	
Professionnalisation	0,15 %	0,3 %	0,3 %	0,4%
CPF		0,2 %*	0,2 %*	0,2 %*
FPSP		0,15 %	0,2 %	0,2 %

* 1 % ou 0,8 % si accord de branche ou d'entreprise pour la gestion du 0,2 % du CPF par l'entreprise

+ 1% CIF CDD

LES OPCA et la réforme

Article L 6332-1 -1 modifié du code du travail

- Missions

- Contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage;
- Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle;
- Participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences;
- S'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

- Fin du financement des partenaires sociaux (au prorata de la collecte, 1,5%)
- Collecte de la taxe d'apprentissage

Les OPACIF et la réforme

- Concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un contrat à durée déterminée;
- Délivrent le conseil en évolution professionnelle;
- Accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans leur projet professionnel lorsque celui-ci nécessite la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience ;
- Financent les actions organisées dans le cadre du congé individuel de formation, en lien, le cas échéant, avec la mobilisation du compte personnel de formation ;
- S'assurent de la qualité des formations financées.

Le FPSPP et la réforme

Article L 6332-21 du code du travail

Financement des actions concourant à la qualification ou requalification des salariés et DE

Péréquation des fonds par des versements complémentaires aux OPCA agréés au titre de la professionnalisation et du CIF

Financement des heures acquises et mobilisées au titre du CPF (abondement du CIF ou abondement complémentaire Région ou Pôle Emploi)

Contribution au développement de la formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés (en particulier celles de moins de 10 salariés)

Contribution au développement de systèmes d'information concourant au développement de la formation professionnelle

La décentralisation de la formation et de l'orientation professionnelle

La Région : une compétence pleine et entière

La Région est chargée de la formation professionnelle des jeunes et adultes à la recherche d'emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Elle organise et finance le service public régional de formation professionnelle (SPRFP)

La Région : Une compétence pleine et entière

- **Transferts de publics** (Personnes handicapés, détenus, français de l'étranger, réfugiés, apatrides, socle commun de connaissance).
- **Achat public de formation** : coordination de l'achat des formations collectives (Région et Pôle Emploi)
- **Habilitation OF** : public en difficultés, habilitation pour 5 ans associé à une contre partie financière (SIEG)
- **Formation différée** : Assure l'accès gratuit formation de premier niveau de formation.
- S'assure de la **qualité des prestations**.

La Région : une compétence pleine et entière

- La Région organise **la diffusion de l'information** relative à l'offre de formation continue sur son territoire
- **Décrochage scolaire** : Animation de lutte contre le décrochage.
- **Formations sociales** : Agrément par la Région des établissements publics ou privés dispensant ces formations sur la base du schéma régional des formations sociales.
- **CFA : Compétence exclusive** région, COM possible.
- **SPRO** : Région organise le service public régional d'orientation.

- **Gouvernance paritaire :**

- Copanef (Copinef) : Comité paritaire interprofessionnel national pour la formation professionnelle et l'emploi.
- Coparef (Copiref) : Comité paritaire interprofessionnel régional pour la formation professionnelle et l'emploi

- **Gouvernance quadripartite : Etat, Région, Partenaires sociaux**

- CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (ex CNFPTLV et CNE)
- CREFOP : Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (ex CCREFP et CRE). Mise en place d'un Bureau (décret)

A suivre....

- Des décrets et des arrêtés d'application en attente (34 sur la partie formation)
- Des négociations à venir
 - de branche
 - d'entreprise
 - Interprofessionnel
- Les institutions et les organismes vont définir leur stratégie...

Merci de votre écoute.
A vous
Vos questions? Vos réflexions?