

Uniformation IDF



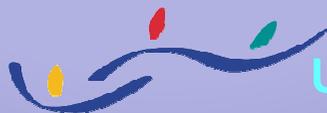
Réforme 2015 de la formation professionnelle



A l'ordre du jour:

La réforme de la formation professionnelle

- ▶ Nouvelles modalités de financement
- ▶ Développer l'accès à la formation à l'initiative du salarié



Réforme de la formation professionnelle

1. Le projet de loi relatif à la formation professionnelle et à la démocratie sociale a été définitivement adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 27 février. La loi a été promulguée le 6 mars 2014.
2. Ce texte transpose l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle conclu le 14 décembre dernier par les partenaires sociaux - excepté CGT, côté syndical et CGPME côté patronal.



1. Nouvelles modalités de financement

- ⇒ Passer d'une obligation de payer à une obligation de former
- ⇒ Apprentissage : Dynamiser et simplifier l'apprentissage

2. Développer l'accès à la formation à l'initiative du salarié

- ⇒ Orienter les financements vers les salariés qui en ont le plus besoin (bas niveaux de qualification, salariés des TPE) en développant notamment le CPF et le CEP

Mais également :

- ⇒ Donner plus de place au dialogue social
- ⇒ Revoir le mécanisme de financement des organisations syndicales et patronales



LE FINANCEMENT : RAPPEL SUR LES MONTANTS APPLICABLES AVANT LA REFORME

(Taux légaux)

Entreprises de 1 à 9 salariés : 0,55 %

Entreprises de 10 à 19 salariés : 1,05 %

Entreprises de 20 salariés et plus : 1,60 %

	Plan	Professionalisation	CIF	MONTANT TOTAL DE LA CONTRIBUTION
1 à 9 salariés	0,40	0,15		0,55
10 à 19 salariés	0,90	0,15		1,05
20 salariés et plus	0,90	0,50	0,20	1,60



LE FINANCEMENT : UNE CONTRIBUTION REVISITEE

(à compter des versements effectués au titre de la masse salariale 2015)

Entreprises de 1 à 9 salariés : 0.55 %

Entreprises de 10 salariés et plus : 1 %

Cette contribution sera **versée intégralement à l'OPCA**. L'entreprise n'aura ainsi plus à verser sa contribution au titre du CIF de façon distincte à un Fongecif/Opacif.

Le **contenu de la déclaration fiscale** va être revu et sera défini par décret.

	Plan	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	MONTANT TOTAL DE LA CONTRIBUTION
1 à 9 salariés	0,40	0,15				0,55
10 à 49 salariés	0,20	0,30	0,15	0,20	0,15	1,00
50 à 299 salariés	0,10	0,30	0,20	0,20	0,20	1,00
300 salariés et plus		0,40	0,20	0,20	0,20	1,00



Possibilité pour les branches de fixer une obligation de financement au titre du plan

Des négociations de branche prévoyant la mise en place (ou le maintien) de contributions supplémentaires au delà de l'obligation légale pourront s'imposer aux entreprises. Ces contributions conventionnelles feront l'objet d'un suivi comptable distinct au sein de l'OPCA.

Possibilité pour les entreprises d'effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA



Exonération possible du versement si un accord d'entreprise prévoit que l'entreprise consacre 0,20% au financement du CPF

Les financements du CPF prévus par accord d'entreprise et non utilisés au bout de 3 ans devront être versés par l'entreprise à son Opca (ou à défaut au Trésor public). Dès lors qu'un tel accord est signé, l'entreprise ne peut bénéficier d'une prise en charge des formations financées au titre du CPF par l'Opca car elle ne participe pas à la mutualisation de ce dispositif.



LE FINANCEMENT : UNE CONTRIBUTION REVISITEE

Impact pour l'OPCA / l'OPACIF

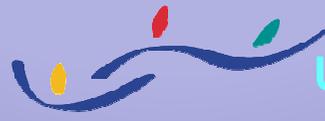
- ⇒ **Collecte de la contribution CIF par les OPCA en lieu et place des OPACIF**
- ⇒ **Adaptation des circuits de financements aux nouvelles modalités**
- ⇒ **Financement du paritarisme**

Objectif : déconnecter financement du paritarisme et financement de la formation professionnelle
Versement d'une contribution des entreprises et de l'Etat auprès d'un fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales (sera créé en 2014). A compter du 01/01/2015, les organisations syndicales et patronales ne seront plus financées par les OPCA au titre du préciput et du FONGEFOR. Pour autant les OPCA pourraient encore être contributeurs du financement du paritarisme dans des conditions restant à définir, notamment à travers la prise en charge des frais de déplacement, et d'hébergement des administrateurs dans le cadre de leurs missions.

Impact pour les branches

- ⇒ **Adapter les accords existants à l'évolution de la législation**

Apprécier l'opportunité d'une révision de leurs accords en matière de financement de la formation professionnelle (ex : taux légaux – taux conventionnels, attribution de la dotation apprentissage)



LE FINANCEMENT : UNE CONTRIBUTION REVISITEE

Impact pour l'entreprise

⇒ **Une obligation de financement** : verser la contribution unique

L'employeur sera responsable de la seule **adaptation du salarié au poste de travail** (obligation de mettre en place les formations obligatoires relevant de l'adaptation au poste de travail).
Les notions de maintien dans l'emploi et de développement des compétences disparaissent.

⇒ **Des obligations de traçabilité/suivi** :

- Obligation de présentation aux IRP des actions de formation réalisées au bénéfice des salariés (renforcement du rôle des représentants du personnel)

Ex : consultation sur les taux d'accès à la formation et les modalités de mobilisation du compte personnel formation, sur les dépenses de formation

LE COMPTE PERSONNEL FORMATION (CPF)

Alimentation du compte : Tout salarié acquiert 24 h / an à temps complet jusqu'à l'acquisition de 120 h. Puis 12 h / an dans la limite de 150 h. Ce compte sera géré par la Caisse des dépôts. Les droits au DIF acquis et non utilisés seront mobilisables jusqu'en 2021 selon le régime du CPF.

Formation éligibles au financement via le CPF :

Formations « permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences », certifiantes (ou permettant d'obtenir une partie de certification professionnelle), qualifiantes et/ou diplômante

Ces formations doivent figurer sur une liste établie par la CPNEF de la branche dont relève l'entreprise, par le (futur) COPINEF, ou par le (futur) COPIREF (en l'absence de liste régionale, le PRF fait office de liste).

Mise en œuvre :

-**Par le salarié** : hors temps de travail ou sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur (accord non nécessaire en cas d'abondement de 100 heures pour non gestion du parcours, ou formations visant l'acquisition du socle de compétences). Cet abondement correctif est majoré à 130 heures pour les salariés à temps partiel.

-**Par le demandeur d'emploi** : avec l'accord de Pôle Emploi si nécessité d'abondement, sans accord si crédit suffisant

- Un projet éligible au CPF peut être financé par le dispositif CPF (0.2%), la période de professionnalisation ou le CIF.

Financement :

Par l'OPCA ou le FPSPP selon que la formation relève de priorités de branches ou de priorités nationales/régionales

Abondements possibles par l'employeur, le bénéficiaire, l'OPCA (selon les orientations fixées par les branches professionnelles), Pôle Emploi, le Conseil régional, l'AGEFIPH, etc.

LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Principe : Toute personne peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de **favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel**. Ce conseil **gratuit** est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO).

Il **accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires**. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et formations répondant au besoin exprimé et les financements disponibles, et le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Institutions en charge de la délivrance du CEP :

- FONGECIF / OPACIF / POLE EMPLOI / APEC / CAP EMPLOI / MISSIONS LOCALES

Ces 5 réseaux font également partie des **opérateurs régionaux** participant à la mise en place du service public régional de l'orientation répondant au **cahier des charges arrêté par la région**.

Mise en œuvre : les prestations de conseil en évolution professionnelle seront encadrées par un cahier des charges dont le contenu reste à finaliser. L'objectif sera d'assurer au bénéficiaire un **continuum en termes de conseil, d'orientation**, entre les différents acteurs du champ de la formation et de l'orientation professionnelles et de lui permettre de **mobiliser les dispositifs de formation** nécessaires, permettant un **départ plus aisé en formation**.

LE COMPTE PERSONNEL FORMATION ET LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Impact pour l'OPCA / l'OPACIF

⇒ **Mettre en œuvre l'articulation branches/territoires et de la GPECT**

⇒ **Faire évoluer les missions des OPACIF**

Financement des actions de formation au titre du CPF , les CIF ainsi que les études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectifs la réalisation des projets individuels

Délivrance du CEP (conseil en évolution professionnelle)

Impact pour les branches

⇒ **Assurer la traçabilité des compétences liées aux métiers de la branche afin de permettre la mobilisation du CPF (notamment dans le cadre du CEP)**

Recensement par les branches des pratiques formatives informelles spécifiques à leurs métiers afin de valoriser ces modalités d'apprentissage dans les nouvelles règles de définition de l'action de formation.

Ingénierie de certification : formaliser les compétences métiers non encore reconnues comme certifiantes afin de pouvoir encourager la mobilisation du CPF sur des axes spécifiques à leurs secteurs et à leur besoins de main d'œuvre. La recherche de synergies interbranches notamment via la mise en place de certifications interbranches de type CQPI est encouragée.

Outils des réseaux en charge du CEP (informations relatives aux travaux prospectifs sur l'évolution de leurs métiers et besoins de main d'œuvre).

⇒ **Adapter la mise en œuvre du CPF aux spécificités et priorités de la branche** (les modalités de mobilisation du CPF pourront être définies par un accord de branche, tout comme les conditions de son abondement) .

ACCES A LA FORMATION

Impact pour l'OPCA / l'OPACIF

⇒ **Responsabilité en matière de qualité de l'offre de formation**

Qualité de l'offre de formation supervisée par les branches professionnelles

Informations des branches en matière de coûts de formation

⇒ **Renforcement des missions d'information sur l'accès à la formation**

Accompagnement renforcé des branches dans la déclinaison de leur stratégie emploi / formation

⇒ **Missions d'ingénierie de parcours**

Accompagner les branches professionnelles en matière de formalisation des connaissances métiers

Impact pour les branches

⇒ **Accompagner les entreprises dans leurs stratégies emploi / formation** dans le cadre d'anticipation des besoins de main d'œuvre diagnostiqués par des études prospectives
L'OPCA sera leur relais en matière de service de proximité TPE/PME.

⇒ **Mettre en œuvre l'articulation branches/territoires et de la GPECT en relation avec les Régions**

⇒ **Superviser la qualité de l'offre de formation par un plan d'action** (détermination des forfaits de prises en charges, des outils de mesures de la qualité) en relation avec l'OPCA



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Une **obligation tous les 2 ans**

Une **analyse du parcours professionnel tous les 6 ans** qui crée un droit à la formation ou à l'évolution professionnelle pour tous les salariés : au cours de cette période de 6 ans, le salarié devra avoir suivi au moins une formation, évolué au plan salarial ou professionnel, ou obtenu des éléments de certification par la formation ou la VAE.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si 2 de ces 3 critères ne sont pas remplis, le Compte personnel de formation sera abondé de 100 heures et l'employeur devra en outre verser une **pénalité auprès de l'OPCA** dont le montant sera fixé par décret.

Impact pour l'OPCA

⇒ **Renforcement des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH**

Véritable partenaire en matière d'accompagnement de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise, l'OPCA outille les employeurs dans la mise en œuvre des dispositions relatives à l'emploi et à la formation (mise en œuvre opérationnelle de l'entretien professionnel)

Impact pour les branches

⇒ **Outiller la mise en œuvre de l'entretien professionnel**

Elaboration des outils de mise en œuvre de l'entretien professionnel par les branches professionnelles elles mêmes et diffusés par ces dernières ainsi que par les OPCA.



Merci de votre attention

Unif75 reste à votre écoute et vous conseille au :

0820 205 206

et par mail,

unif75@unif75.fr

...et toujours, l'information essentielle : www.unif75.fr