

Réforme de la formation professionnelle : quelles conséquences pour les salariés, les entreprises et les organismes de formation

Jean-Christophe Chamayou, LaFayette Associés

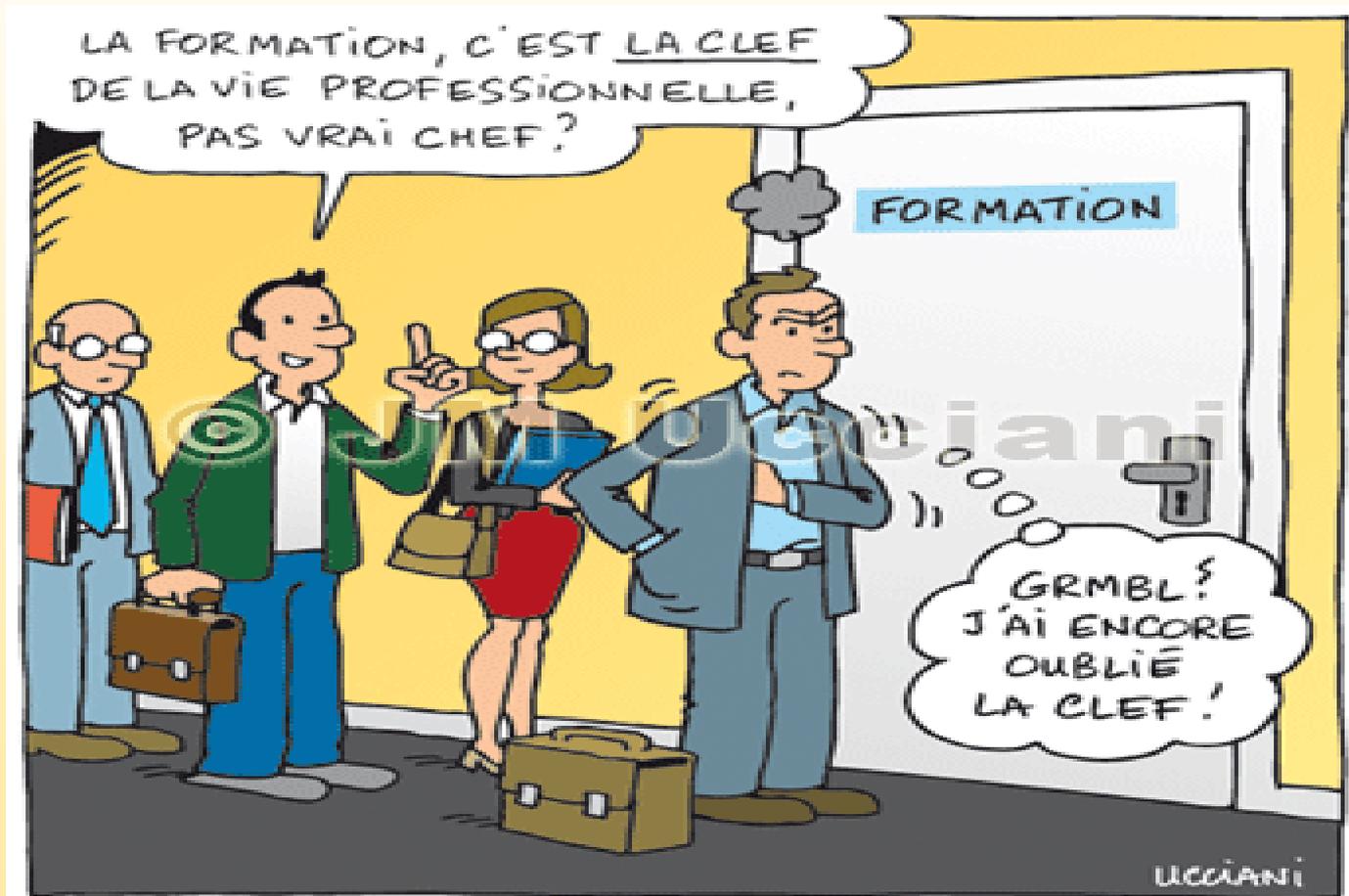
Agenda de la présentation

- ▶ L'obligation de formation et les dispositifs de formations
- ▶ La réforme de la formation professionnelles
- ▶ Focus sur le CPF
- ▶ La contribution financière des entreprises

L'entreprise doit vis à vis de ses salariés :

- 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.
- Assurer la qualification, le suivi et l'intégration des apprentis et salariés en contrat de professionnalisation.
- Gérer les sollicitations de demande dans le cadre du CPF, du CIF, du bilan de compétences ou de la VAE.
- Organiser et gérer les entretiens professionnels.

La formation tout au long de la vie



Les dispositifs de la professionnalisation

- POEI / POEC : Préparation Opérationnelle à l'Emploi (Individuelle ou Collective)
- CP : Contrat de Professionnalisation
- CA : Contrat d'Apprentissage
- EP : Entretien Professionnel
- PF : Plan de formation
- CPF : Compte Personnel de Formation
- PP : Période de professionnalisation
- VAE : Validation des Acquis de l'Expérience
- BC : Bilan de Compétences
- CEP : Conseil en Evolution Professionnelle
- CIF : Congé Individuel de Formation
- POFC : Passeport Orientation, Formation et Compétences

Les dispositifs de la professionnalisation

- POEI / POEC : Préparation Opérationnelle à l'Emploi (Individuelle ou Collective)

Ce dispositif co-financé par Pôle Emploi et un OPCA permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation (jusqu'à 400 heures) lui permettant une adaptation au poste ciblé par l'entreprise ayant déposé une offre d'emploi. Ce dispositif facilite l'accès à un CDI, CDD, ou encore un contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage.

Les dispositifs de la professionnalisation

- CP : Le Contrat de Professionnalisation

Ce dispositif financé par l'OPCA permet de recruter (en CDD ou CDI) et de qualifier par la formation un collaborateur.

Les formations éligibles au contrat de professionnalisation sont soit des certifications inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP), soit des Certifications de Qualifications Professionnelles (CQP) listées par la branche dont dépend l'entreprise.

- La formation est d'une durée de 12 mois, pouvant être étendue à 24 mois et se déroule en alternance.
- Le salarié en contrat de professionnalisation est rémunéré suivant son âge de 80 % à 100 % du minimum conventionnel.
- Le tutorat est obligatoire.

La professionnalisation un outil pour recruter et/ou s'adapter



Les dispositifs de la professionnalisation

- CA : Contrat d'Apprentissage

Ce dispositif est financé par l'entreprise à travers sa Taxe d'Apprentissage. Il permet de recruter (en CDD ou CDI) et de qualifier par la formation un collaborateur de moins de 26 ans.

Les formations éligibles au contrat d'apprentissage sont soit des certifications inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP), soit des Certifications de Qualifications Professionnelles (CQP) listées par la branche dont dépend l'entreprise.

- La formation est d'une durée de 12 mois, pouvant être étendue à 36 mois et se déroule en alternance.
- Le salarié en contrat de professionnalisation est rémunéré suivant son âge de 60 % à 100 % du smic.
- Le tutorat est obligatoire.

Les dispositifs de la professionnalisation

- PP : Période de professionnalisation

Ce dispositif favorise l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en CDI. Le parcours de formation est individualisé, alterné et tutoré.

Les formations éligibles au dispositifs sont soit un CQP, soit une certification inscrite au RNCP, ou encore une certification inscrite à l'inventaire défini par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP), ou encore le socle de compétences.

- Les formations peuvent être étalées sur 18 mois
- Le dispositif peut être mixé avec le CPF
- La prise en charge tient compte de la situation de salarié en prenant notamment en charge tout ou partie de son salaire (prise en charge plafonnée).
- Certains OPCA peuvent limiter le nombre de périodes professionnelles simultanées (par exemple, le Fafiec (branche des services) la limite à 2% du nombre de salariés).

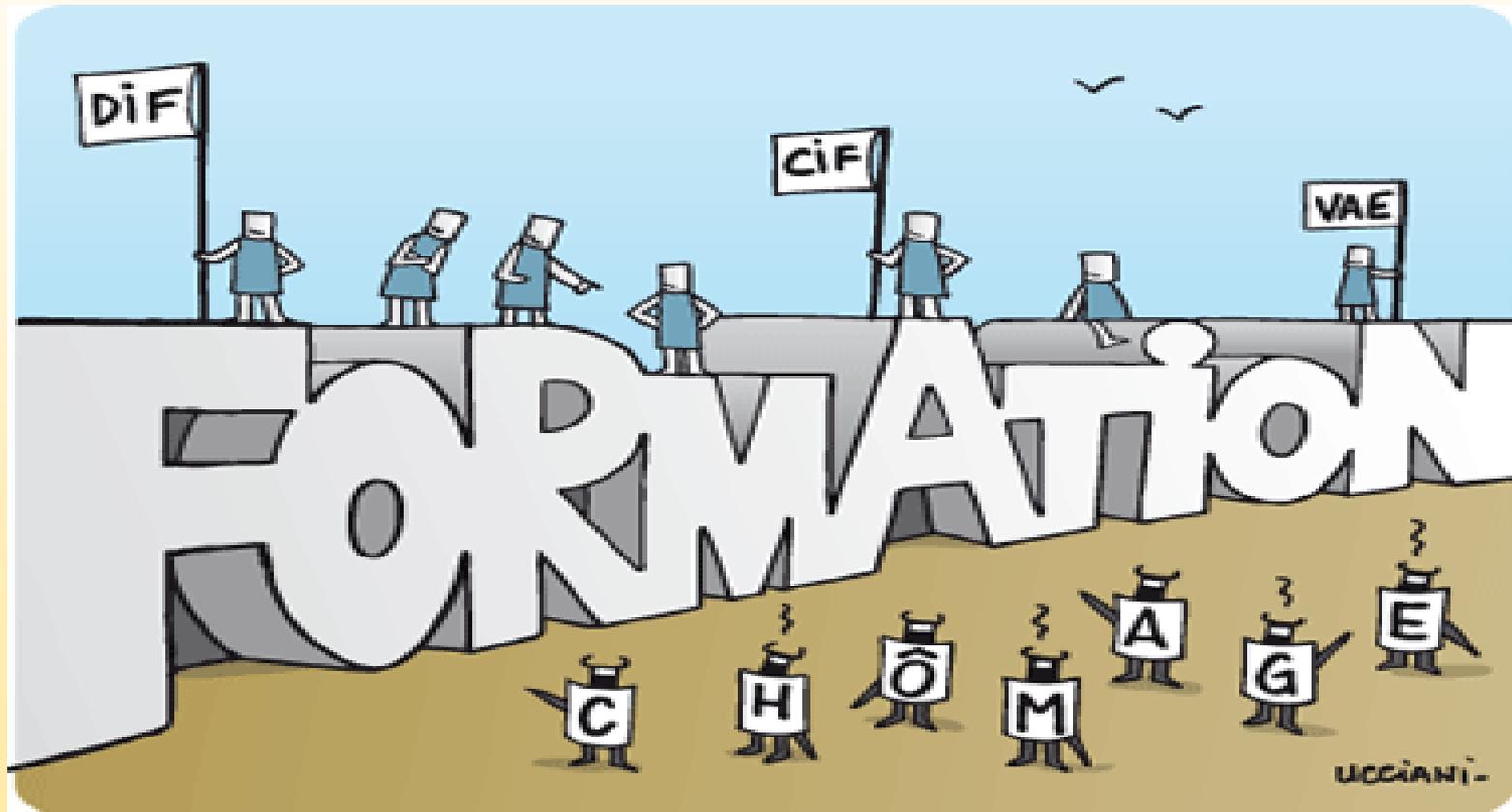
Les certifications éligibles aux financements

		État		CPNE	
RNCP	EDUCATION NATIONALE Enseignement scolaire Enseignement supérieur	AUTRES MINISTÈRES AYANT UNE CPC Ministère chargé de la culture Ministère chargé de l'agriculture Ministère chargé de la santé Ministère chargé de l'emploi Ministère chargé des affaires sociales Ministère chargé des sports	MINISTÈRES N'AYANT PAS DE CPC	AUTRES ORGANISMES	CPNE CQP
	Enregistrement de droit au RNCP		Enregistrement sur demande au RNCP		
Certifications individuelles (agrément, habilitation, permis, autorisations...) délivrés par des organismes certificateurs reconnus					
Attestations, certificats, diplômes,... ne faisant l'objet d'aucune reconnaissance particulière					

Les principaux acteurs du financement de la formation professionnelle

- L'employeur pour la majeure partie du financement.
- L'OPCA : l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé perçoit les versements de l'entreprise et gère les actions validées par les Commissions Paritaires Nationales Emploi (CPNE).
 - Il existe 20 OPCA de branches professionnelles (Constructys, Fafiec, Fafsea, Opcaim...) et 2 OPCA Interprofessionnels : Agefos Pme (50 branches) et Opcalia (29 branches).
 - Les OPCA collectent à partir de 2016 la Taxe d'Apprentissage.
- Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)
- Pôle emploi
- Les conseils régionaux (FSE)
- Agefiph

Objectifs des réformes depuis 2004



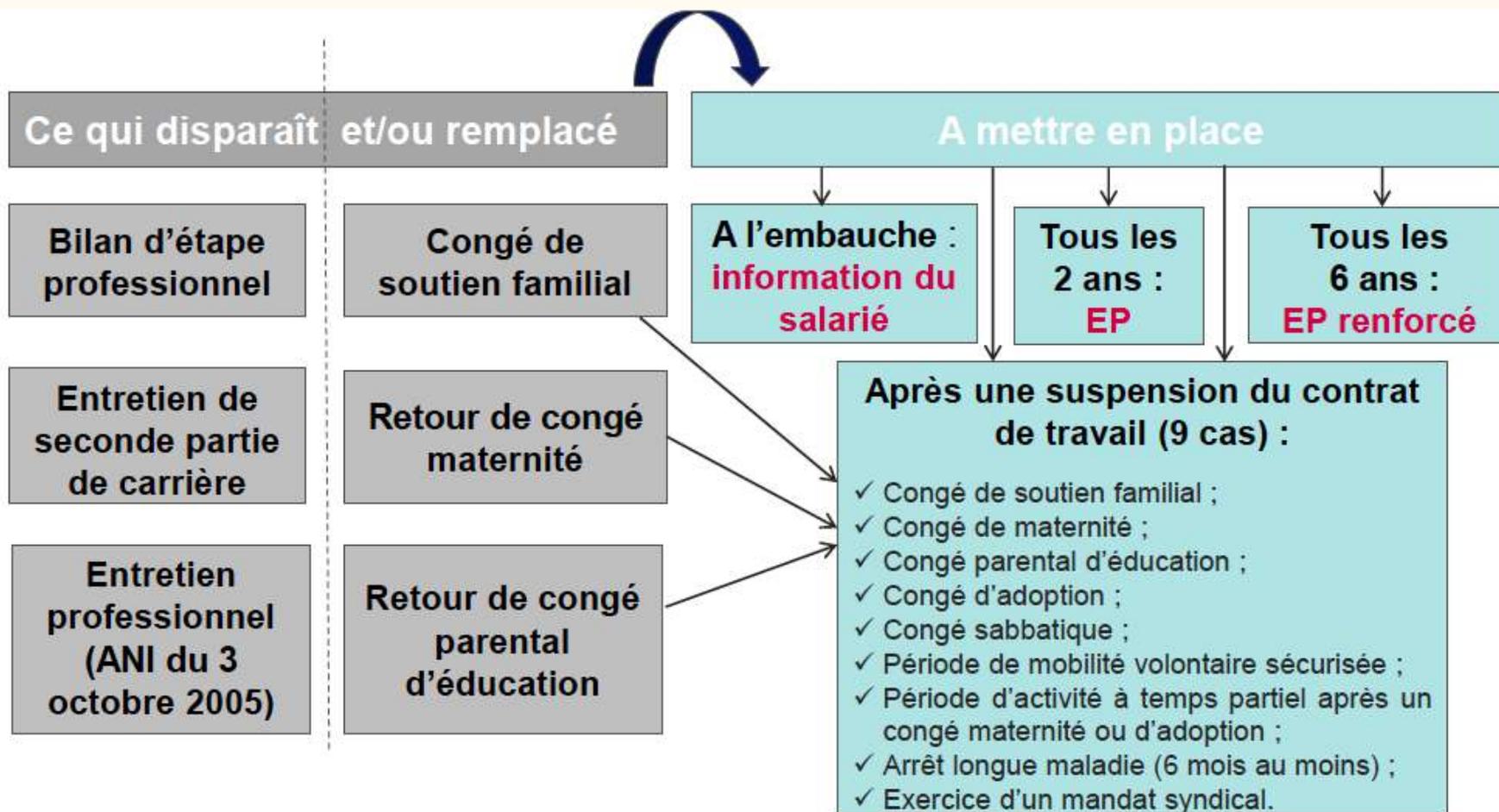
La réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014

- L'obligation fiscale de participation au financement de la formation professionnelle procède à une suppression de l'obligation chiffrée de dépense.
- La contribution unique versée à un collecteur unique.
- L'orientation professionnelle des actifs est transférée aux régions.
- Le conseil en orientation professionnelle.
- L'entretien professionnel obligatoire
- Le Compte Personnel de Formation (CPF)

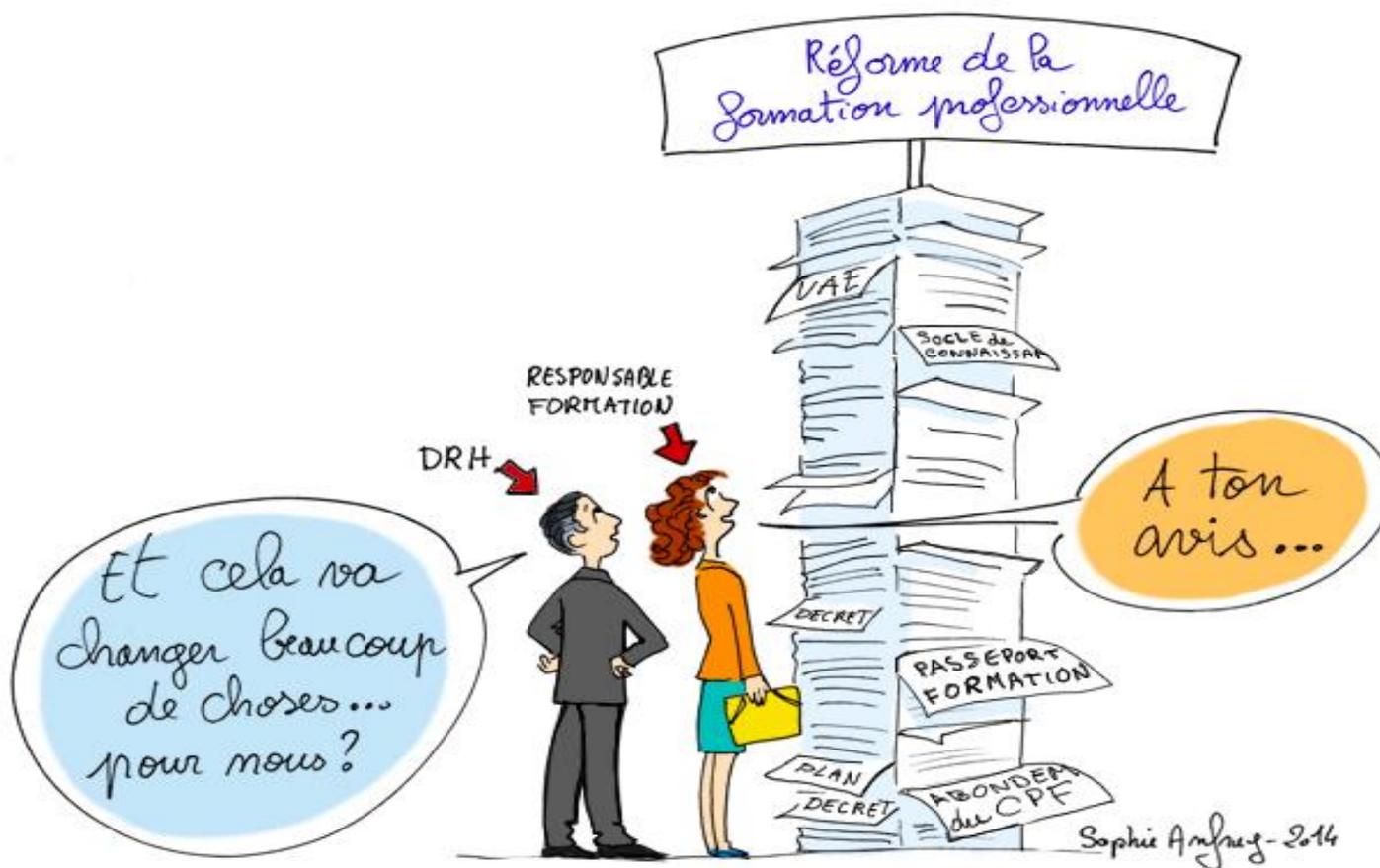
La mobilité la clé du développement pour l'entreprise et l'individu



L'entretien professionnel obligatoire

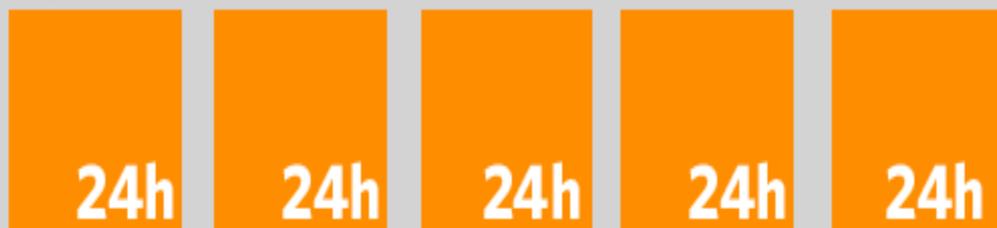


La réforme de la formation professionnelle



Le cumul des droits CPF

5 premières années



3 années suivantes



L'acquisition est proportionnelle au temps de travail

Le compte est plafonné à 150 heures

Le choix des formations éligibles au CPF

Formations éligibles
ne présentant pas d'intérêt
pour l'entreprise

Le salarié fait la démarche (il peut bénéficier du CEP). L'entreprise transmet la demande de financement à l'Opca

Formations éligibles **pouvant**
entrer dans la politique
formation de l'entreprise

Mise en place d'outils d'incitation :
construction d'une offre, suivi pendant le temps de travail, abondements.

Formations non éligibles

Intégration dans le plan de formation

L'utilisation du CPF

De droit

Sur le temps de travail

- Formations du socle de connaissances et de compétences
- Accompagnement VAE
- Formations prévues par accord
- 100 heures de pénalité («non gestion du parcours»)

Hors temps de travail

Toute formation éligible au CPF

Avec l'accord de l'entreprise

Sur le temps de travail

Accord nécessaire pour toute formation n'ouvrant pas un droit opposable

Hors temps de travail

Accord nécessaire si l'entreprise abonde la formation

Attention : lorsque la formation est suivie sur le temps de travail, l'entreprise maintient le salaire et ne peut être remboursée par l'Opca au titre du CPF.

La prise en charge du CPF

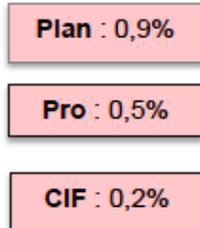
Modalités de prise en charge par l'OPCA		
Type de frais	Caractère	Modalités
Coûts pédagogiques	Obligatoire	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Au coût réel de la formation ➤ Possibilité pour l'OPCA de fixer un plafond déterminé le cas échéant par son conseil d'administration
Frais annexes (transport, repas, hébergement)	Obligatoire	
Frais de garde d'enfant ou de parent à charge pour les salariés en formation hors temps de travail	Facultatif	
Rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail	Facultatif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA ➤ Prise en charge limitée, pour chaque salarié concerné, à 50 % du montant total pris en charge pour le financement de la formation des heures inscrites sur son compte

Compléter son abondement CPF

Alimentation du compte		Financement
Crédit d'heures annuel	<p>Droits propres → Acquis chaque année par le salarié à raison de 24 h/an les 5 premières années et 12 h/an jusqu'à l'acquisition d'un plafond de 150 heures atteint à l'issue de la 8^e année.</p>	<p>« 0,2 % » de la contribution unique dédiée au CPF :</p> <ul style="list-style-type: none"> - OPCA pour le salarié ou Employeur en cas de gestion directe du « 0,2 % ». - FPSP pour le demandeur d'emploi.
Heures supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> - Abondements prévus par accords collectifs de branche, d'entreprise ou de groupe. - Abondement correctif (100 heures pour les salariés à temps plein et 130 heures pour les salariés à temps partiel). - Abondement au titre des points figurant dans le Compte personnel de prévention de la pénibilité → Heures inscrites dans le CPF et sans incidence sur le mode de calcul et le plafond du crédit d'heures annuel. 	<ul style="list-style-type: none"> - OPCA - Employeur - CNAV
Heures complémentaires	<p>« Lorsque la durée [de la formation] est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte » → Pas de plafond et heures retracées sur le compte.</p>	<p>Pluralité de financeurs (article L 6323-4 du CT)</p>
Heures de « transition »	<p>Droits à des heures de formation acquis au titre du DIF jusqu'au 31.12.2014. → Mobilisables jusqu'au 01.01.2021 avec le crédit d'heures annuel dans la limite de 150 heures et sans incidence sur les modalités d'acquisition des heures inscrites au titre du CPF.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - « 0,2 % » CPF - Employeur ou OPCA pour les droits à DIF prévus par des accords.

La contribution obligatoire de l'entreprise à la formation professionnelle

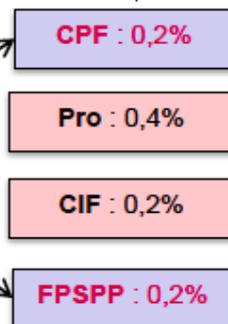
Avant la réforme



Diminution de la contribution légale*

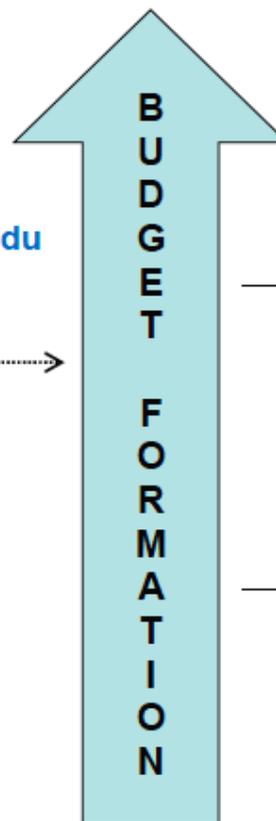


Nouvelles contributions



Après la réforme

MAIS augmentation du budget formation

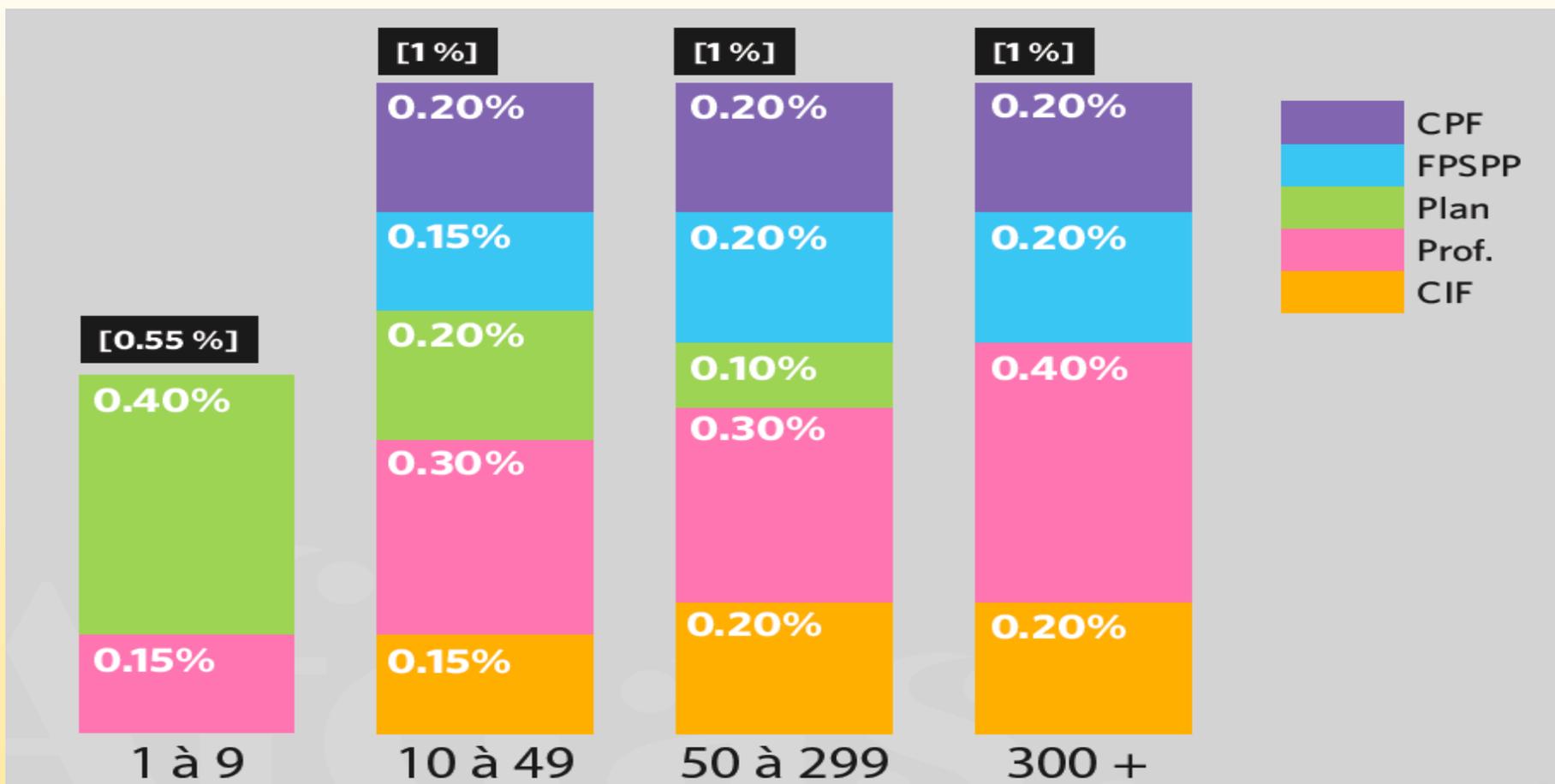


L'entreprise continue de former des salariés dans le cadre du plan de formation

Augmentation de la part des fonds mutualisés (de 0,7% à 1%)

* Pour les entreprises d'au moins 300 salariés

Répartition de la contribution des entreprises



Merci de votre attention !!!





98 rue de Miromesnil
75008 Paris
09 72 11 88 70

contact@lafayetteassocies.com
www.lafayetteassocies.com

Votre INTERVENANT :

Jean-Christophe Chamayou
Directeur associé

09 72 11 88 70

06 87 70 23 48

Jc.chamayou@lafayetteassocies.com