

Réunion d'information

Réforme de la formation professionnelle

Anniversaire 15 ans ODF – 05/04/2019



Double Objectif du projet de loi

1

Donner de nouveaux droits aux individus

Renforcer l'investissement des entreprises dans le développement des compétences de leurs salariés

2

SOMMAIRE

- 1 : LES NOUVEAUX ACTEURS DE CETTE REFORME
- 2 : LE FINANCEMENT
- 3 : TRANSFORMATION DES DISPOSITIFS
- 4 : NOUVEAU CORPUS DE REGLES APPLICABLES AUX OF

1. LES NOUVEAUX ACTEURS

Un nouveau paysage... pas si différent

Aujourd'hui

FPSPP, CNEFOP, COPANEF, CNCP

OPCA

OPACIF / FONGECIF

OF: producteur de face à face pédagogique



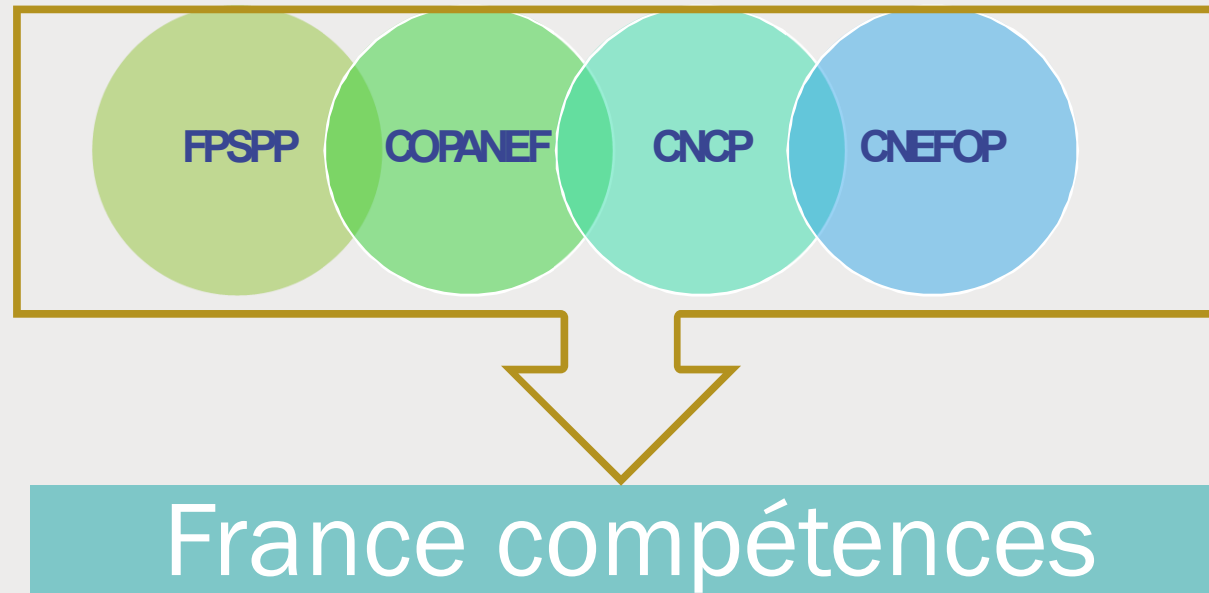
Demain

France Compétences

OPCO

Commission Interprofessionnelle régionale (CIR)

OF: développeur de compétences validées et reconnues comme acquises



- **Institution nationale publique :**

- Directeur général nommé par décret
- 5 collèges : Etat / syndicats salariés / organisations patronales / régions / personnalités qualifiées

- **Missions principales de régulation :**

- Répartition des financements/Régulation des coûts de formation
- Financier territorial du CEP
- Autorité de régulation de la qualité (Datadock → Cofrac)
- Système de certifications professionnelles (refonte RNCP)

Les opérateurs de compétences (OPCO) par secteurs

Les 11 opérateurs de compétences préconisés

Agriculture et transformation alimentaire (agriculture, maritime et alimentaire)



Industrie



Construction (bâtiment, travaux publics)



Mobilité (services à l'automobile...)



Commerce (détail et grande distribution)



Services financiers et conseil (banques, assurances...)



Culture et médias (presse, audiovisuel)



Cohésion sociale (social, insertion, sport)



Santé



Services de proximité et artisanat (artisanat, hôtellerie...)



Travail temporaire, propreté et sécurité



2018

**31
déc**

Date limite pour que chaque branche désigne son OPCO

La liste des 11 OPCO validés au 01/04/2019

- OPCO Commerce
- ATLAS : finance / conseil
- Santé
- AFDAS : culture / médias / sport / loisirs
- Cohésion sociale
- Entreprises de proximité
- Entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre
- OCAPIAT : Agriculture / agroalimentaire
- OPCO 2i : Industrie
- Construction
- Mobilité : transports et automobiles

Les missions de l'OPCO

PROMOTION
ALTERNANCE

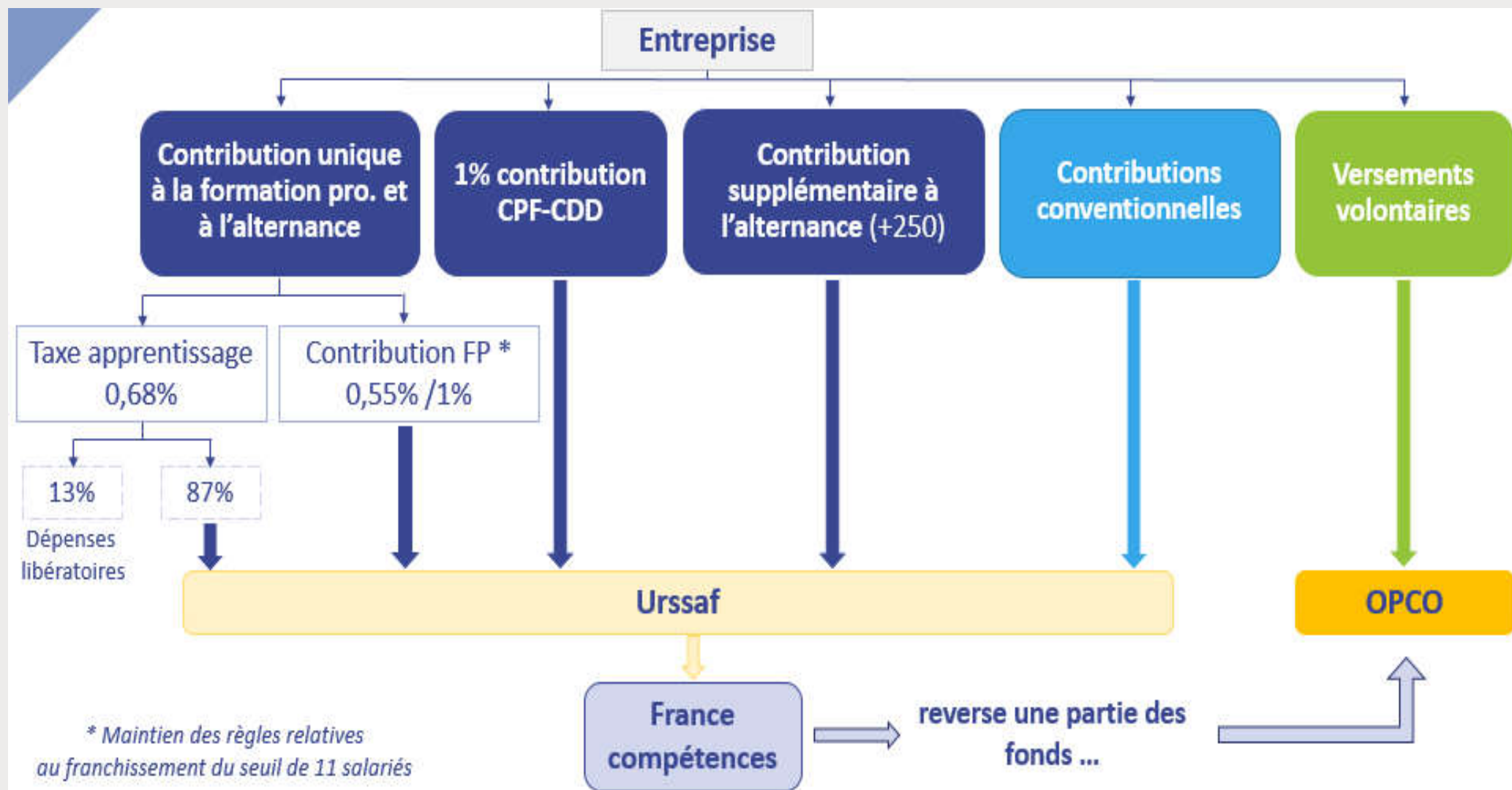
APPUI AUX
BRANCHES

SERVICE DE PROXIMITÉ
AUPRÈS DES TPME (M50)

GESTION DES
CONTRIBUTIONS
SUPPLÉMENTAIRES

2. LE FINANCEMENT

Le schéma des futurs versements en 2021



Un nouveau circuit de financement

URSSAF

FRANCE COMPÉTENCES

OPCO

Opérateurs de
Compétences

- Alternance
- TPE/PME (M50) :
plan, abondement
CPF, POE,...
- Plan conventionnel
(branche)

CDC

Caisse des
Dépôts et
Consignations

- CPF

État

- Dispositifs
demandeurs
d'emploi

Régions

- CFA

CPIR

Commissions Paritaires
Interprofessionnelles
Régionales

- CPF-transition

Opérateurs de CEP

Conseil en Évolution
Professionnelle

3. TRANSFORMATION DES DISPOSITIFS

Un nouveau paysage... pas si différent

Aujourd'hui

Plan de formation

Période de professionnalisation

CPF en heures

CIF



Demain

Plan de développement des compétences

Pro-A

CPF en euros

CPF Transition

Les dispositifs de formation en 2019



PROJET PERSONNEL

- CPF hors temps de travail
- CPF transition professionnelle



PROJET PARTAGÉ

- CPF sur le temps de travail
- CVAE
- POE



PROJET ENTREPRISE

- **Plan de développement des compétences**



Quels changements
pour l'entreprise ?

12

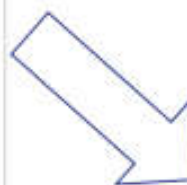


Du plan de formation...

L'employeur reste tenu :

- 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.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences : formations obligatoires + tout autre action (y compris numérique/illettrisme)



**Plan de développement
des compétences**



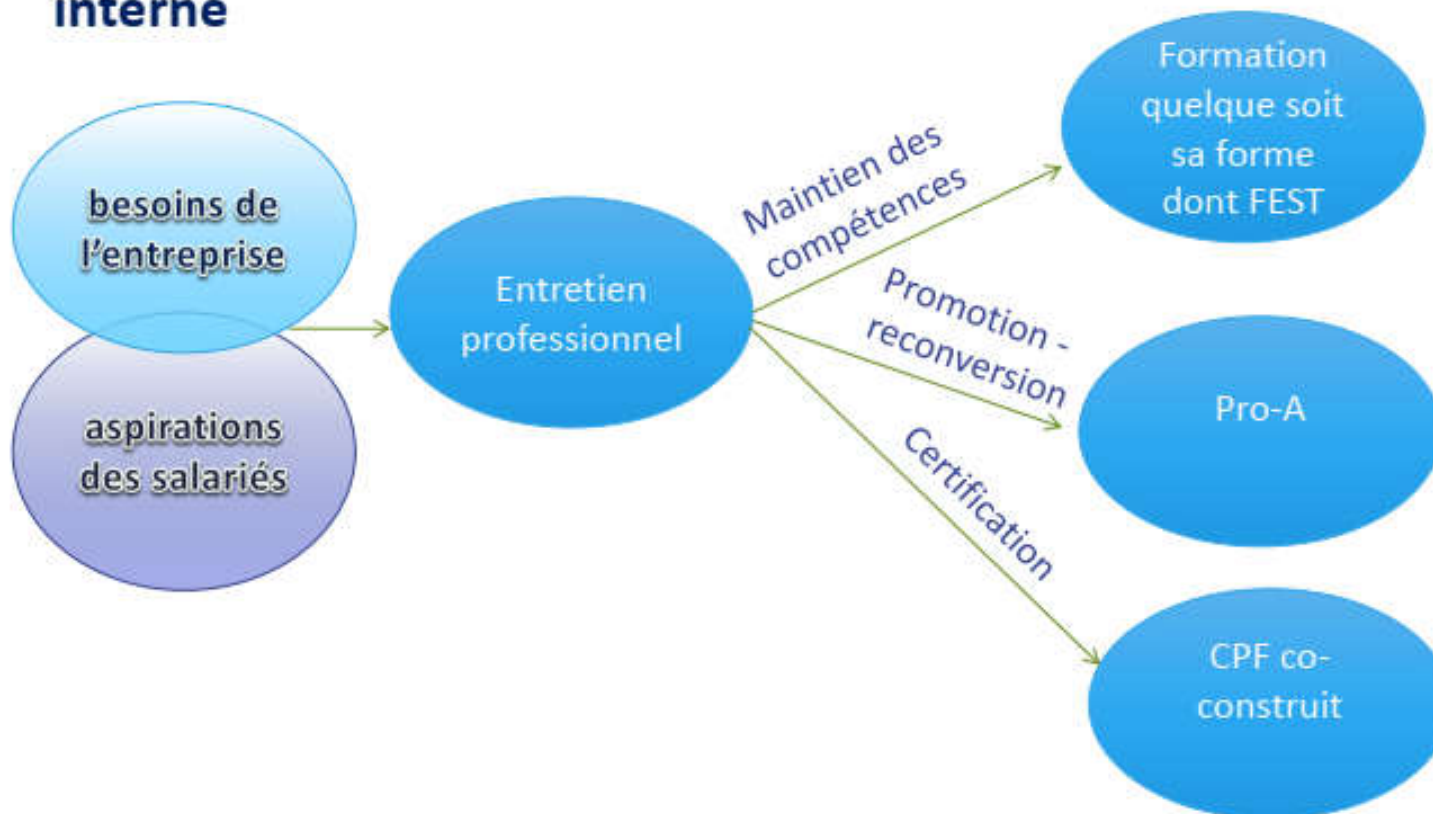
... au plan de développement des compétences

- Fin des 2 catégories (développement des compétences + adaptation/maintien dans l'emploi)
- Suppression du bon de commande ou de la facture valant convention : la convention de formation redevient obligatoire
- Maintien d'une mutualisation au profit des TPME (-50 salariés)
- Maintien de la capacité de l'OPCA à collecter des versements volontaires et des contributions conventionnelles
- Certification obligatoire de tous les organismes de formation qui bénéficient de fonds mutualisés, par un certificateur indépendant accrédité



Travailler sur les compétences

Maintenir et fidéliser les compétences déjà existantes en interne





L'entretien professionnel



L'entretien professionnel : autres nouveautés

- **L'EP doit comporter également des informations relatives :**
 - ✓ à l'activation par le salarié de son CPF
 - ✓ aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer
 - ✓ et au conseil en évolution professionnelle

- **Tenue possible de l'EP au retour d'une absence, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste**



L'entretien professionnel assoupli

L'état des lieux récapitulatif à 6 ans permet d'apprécier si le salarié a :

1. Suivi au moins une action de formation
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut : prévoir des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié distinctes des critères ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente (dans le respect du bilan à 6 ans)

SANCTION : pour les entreprises +50 salariés, elle est encourue si le salarié n'a pas bénéficié :

- des entretiens prévus **et d'au moins une formation non abondement = 3000 €** (maxi. 6 fois le montant annuel d'alimentation du CPF)
- le salarié est informé de ce versement à la Caisse des dépôts



Zoom : formation obligatoire

Qu'est-ce qu'une formation obligatoire ?

« Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires »

Il faut donc : un texte prescrivant une action de formation précisément identifiée ET dont le suivi est obligatoire pour exercer une activité ou une fonction

A quoi sert cette nouvelle définition ?

- ✓ à définir les conditions de mise en œuvre des formations dans le cadre du plan
- ✓ à vérifier si l'employeur à respecter ses obligations relatives à l'entretien professionnel



Le compte personnel de formation



Conversion des heures DIF et CPF au 01/01/19

- Conversion des droits sur la base de :
 - 15€ / heure DIF + CPF
 - De janvier à octobre 2019 : affichage des compteurs en « heures converties » (heures + montant correspondant)
 - Pour un salarié qui n'aurait consommé aucun droit au 31.12.2018 :
 - 120h DIF
 - + 72h CPF au titre des années 2015, 2016, 2017
 - + 24h CPF au titre de 2018 inscrites début 2019 (date encore imprécise)
- = 216h x 15€ = 3240€**



Conversion des heures DIF et CPF au 01/01/19

- Les heures DIF (acquises et non utilisées au 31/12/14) :
 - ✓ Pourront être inscrites en 2019 et 2020
 - ✓ La somme convertie devra être consommée avant le 31/12/20



monCompte
activité



mon
CompteFormation

FAQ ?

CONNEXION



Rappel pour les salariés : *les heures de formation acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) peuvent être utilisées jusqu'au 1er janvier 2021. La saisie de ces heures sur votre compte activité sera possible jusqu'à cette date sans interruption.*



Modalités d'alimentation du CPF

Bénéficiaires	Alimentation	Plafond
Salariés à temps plein ou durée du travail au moins égale à mi-temps	500€ par année de travail	5000€
Salariés dont durée de travail < à un mi-temps Salariés en CDD	Au prorata temporis de la durée de travail effectuée (si décimales : arrondi à la 2e décimale au centime d'euro supérieur)	5000€
Salariés peu ou pas qualifié (infra V) sur déclaration de situation par le bénéficiaire ou CEP	800€ par année de travail	8000€
Travailleurs handicapés des ESAT (tps plein ou partiel)	800€ par année de travail	8000€
Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs	500€ par année de travail	5000€
Titulaires compte d'engagement citoyen	240€ par année	720€



Mobilisation du CPF

- **Si la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail :**
 - ✓ le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - *60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois ;*
 - *120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à 6 mois.*
 - ✓ L'employeur doit lui notifier sa réponse : à compter de la réception de la demande, il dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié
 - ⚠ Attention, l'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation
 - ✓ Maintien de rémunération

- **Si la formation est suivie totalement hors temps de travail :**
 - ✓ Aucun accord de l'employeur
 - ✓ Pas d'allocation formation



CPF transition professionnelle

- **Objectif du congé ?** se former pour changer de métier ou de profession : action de formation certifiante (RNCP ou inventaire spécifique)
 - **Quelle durée ?** Correspond à la durée d'une action de formation
 - **Bénéficiaire ?** personne justifiant d'une **ancienneté minimale** comme salarié :
 - Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
 - Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.
- Sauf :**
- Travailleurs handicapés
 - Changement d'emploi suite à un licenciement économique ou inaptitude et absence de formation entre licenciement et réemploi

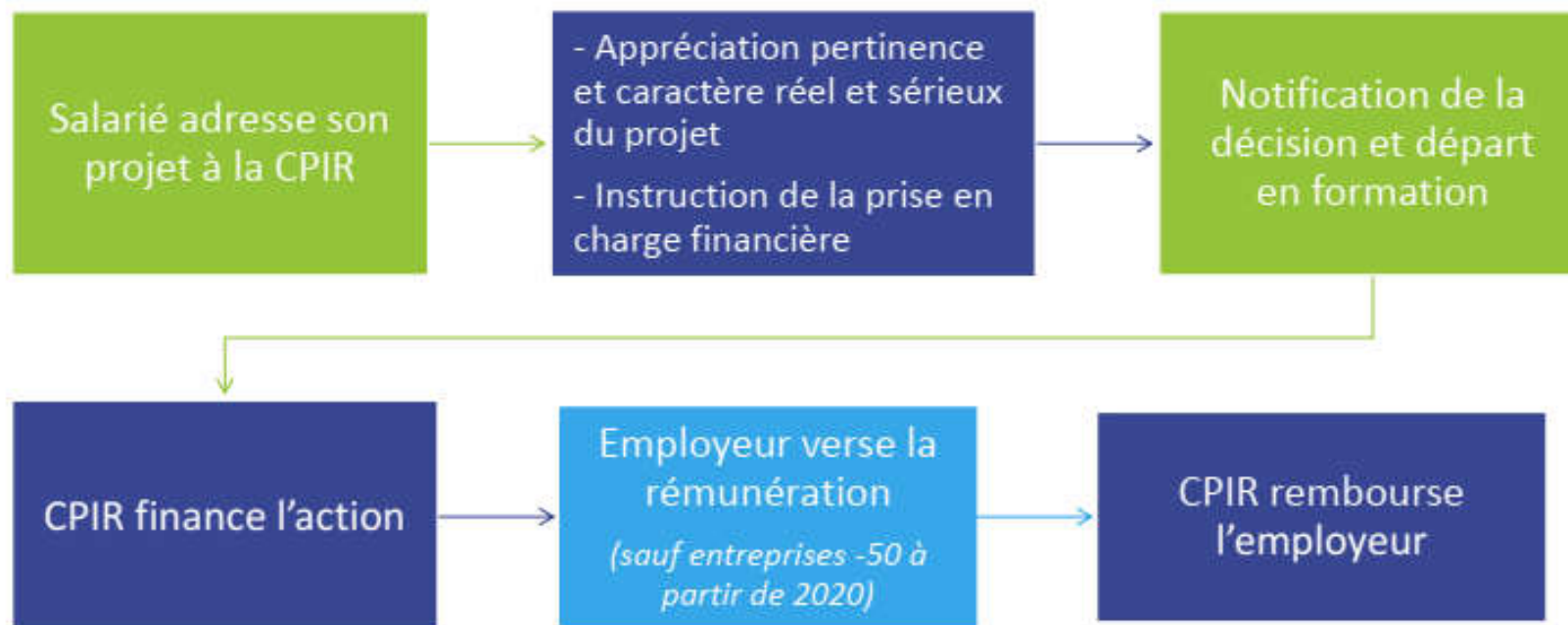
Le CIF
est abrogé
au
01/01/19



*Les CIF en cours
sont réalisés et
financés jusqu'au
terme prévu*



CPF transition professionnelle



Commission paritaire interprofessionnelle régionale :

- personnalité morale / composée des org^o syndicales de salariés et des org^o pro. d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel
- agréée pour financer le CPF transition pro, dans chaque région, par l'autorité
- jusqu'au 31.12.19, les FONGECIF/OPACIF agréés au 31.12.18 assurent les missions des CPIR

4. NOUVEAU CORPUS DE REGLES APPLICABLES AUX ORGANISMES DE FORMATION

Des exigences de qualité qui se renforcent !

01/01/2019

Datadock

Opcos, CPIR, régions, l'État, PE et Agefiph s'assurent de la capacité du prestataire à dispenser une formation de qualité, sur la base de critères :

- définis par décret en Conseil d'Etat (n° 2015-790 du 30/06/15)
- appréciés selon des indicateurs fixés collectivement par les financeurs

01/01/2021

Obligation
de
certification

Prestataires financés par les Opcos, CPIR, régions, État, CDC, PE et Agefiph, sur la base de critères :

- définis par décret en Conseil d'Etat
- appréciés selon des indicateurs figurant dans un référentiel national qui prend notamment en compte les spécificités des publics accueillis et les actions dispensées par apprentissage, fixés dans un décret pris après avis de FC. Ce référentiel fixe aussi les modalités d'audit associées.

Le calendrier de la réforme

