

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



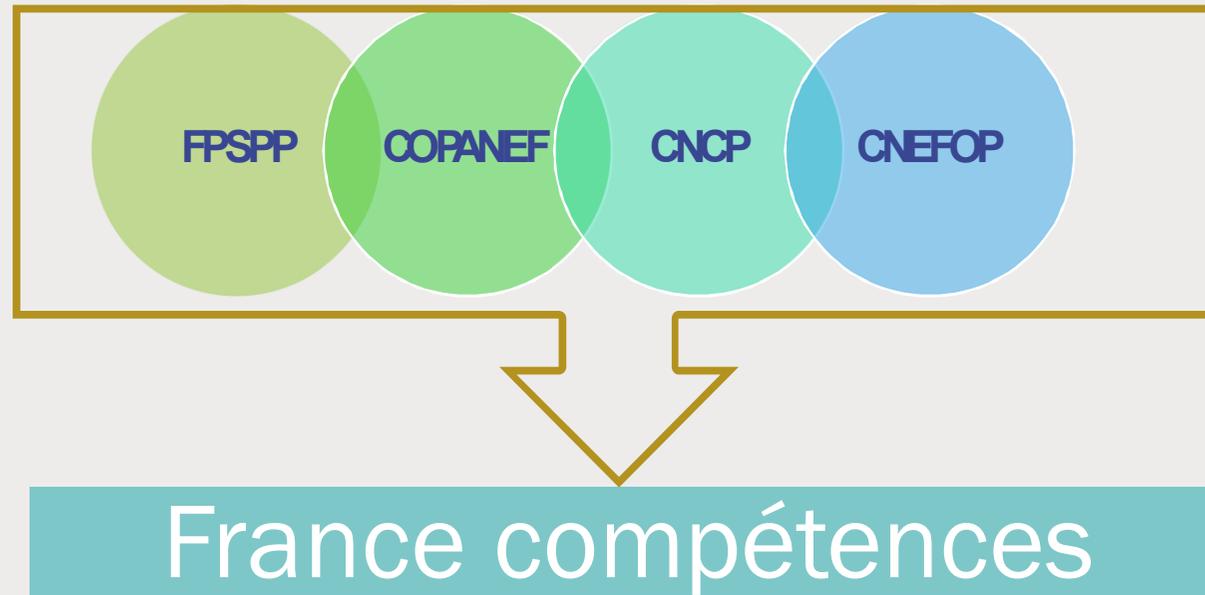
## Demain

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**

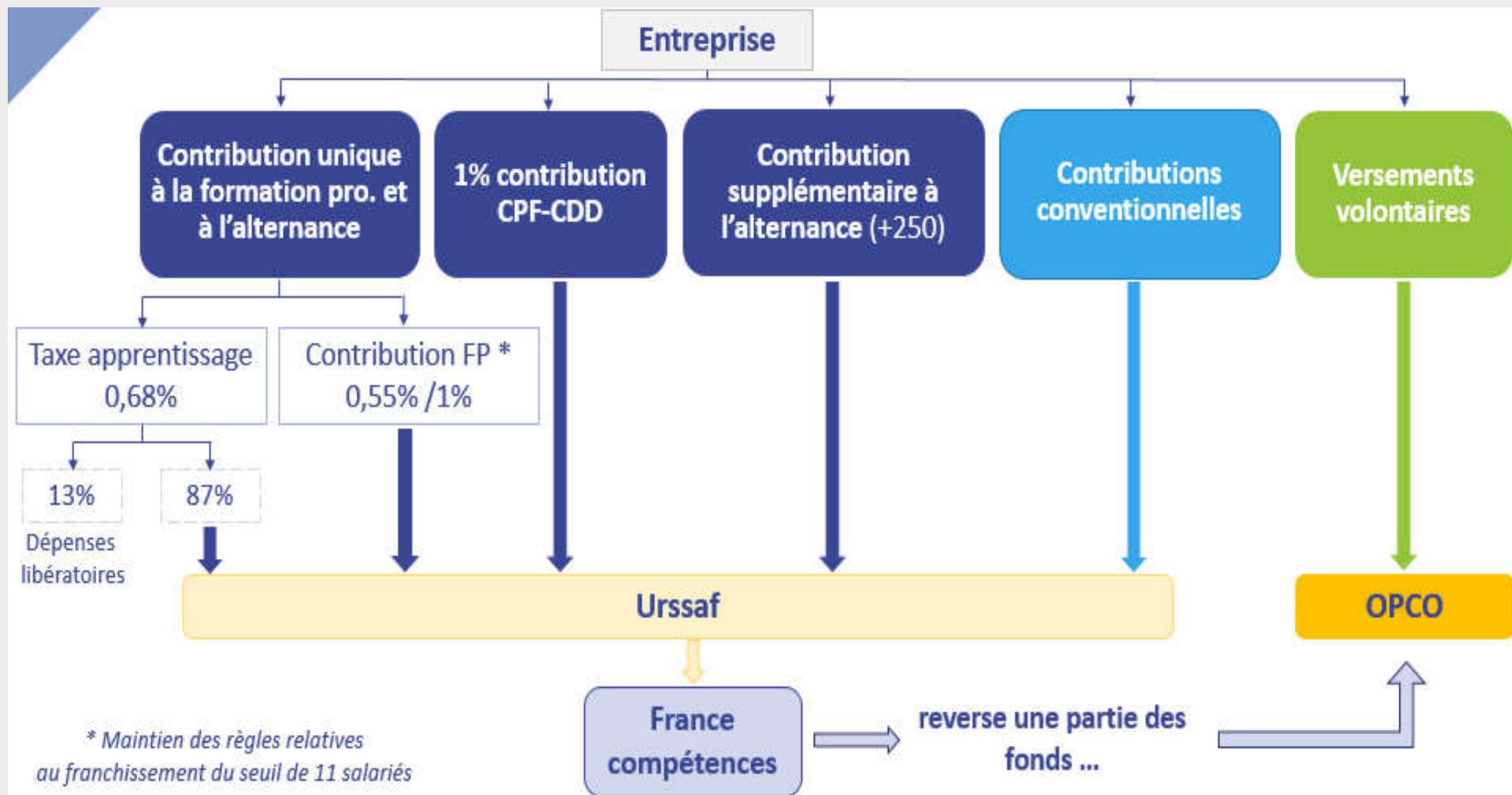
**APPUI AUX  
BRANCHES**

**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

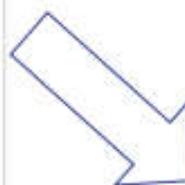


## Du plan de formation...

### 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**



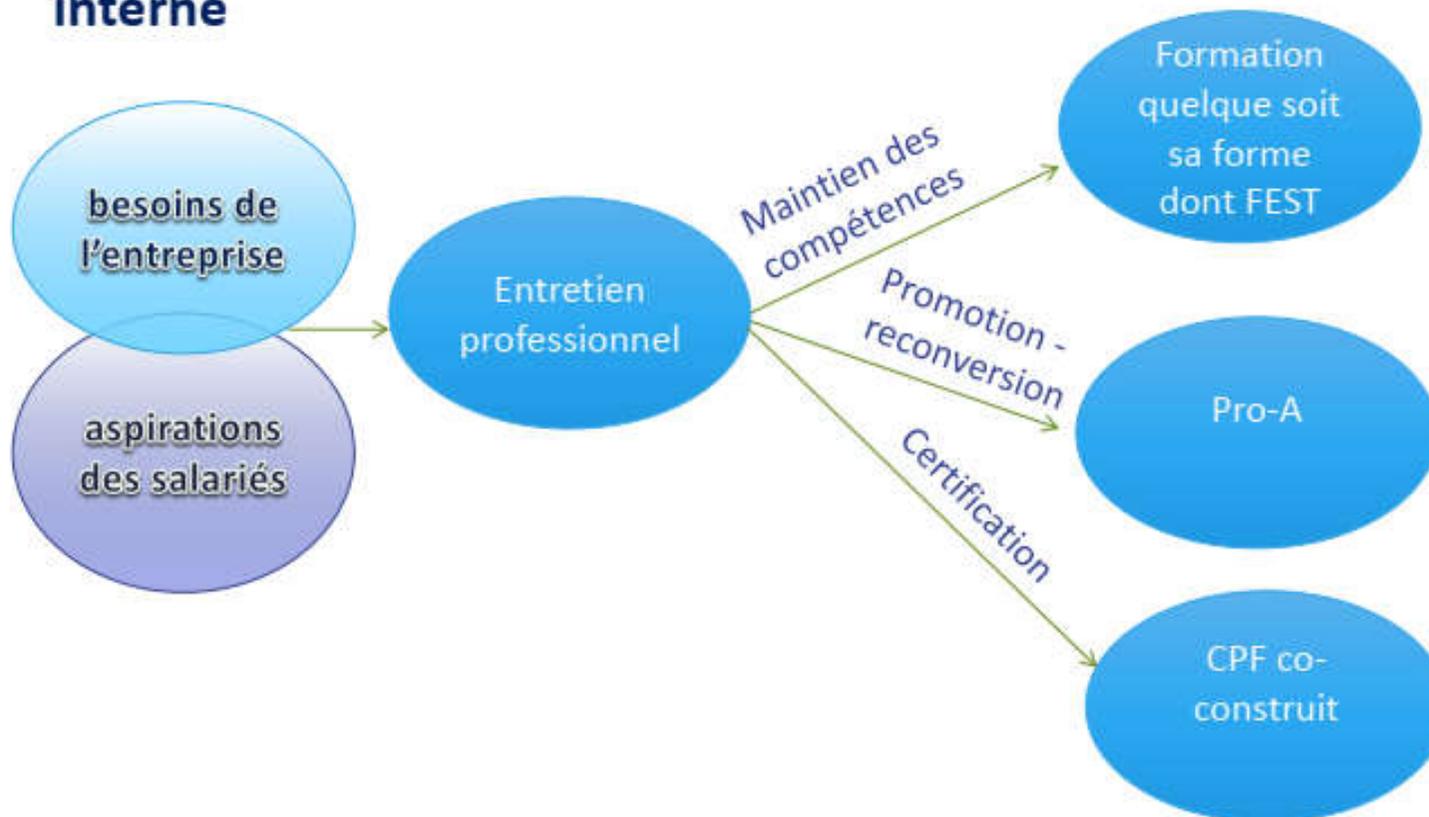
## ... au plan de développement des compétences

- 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

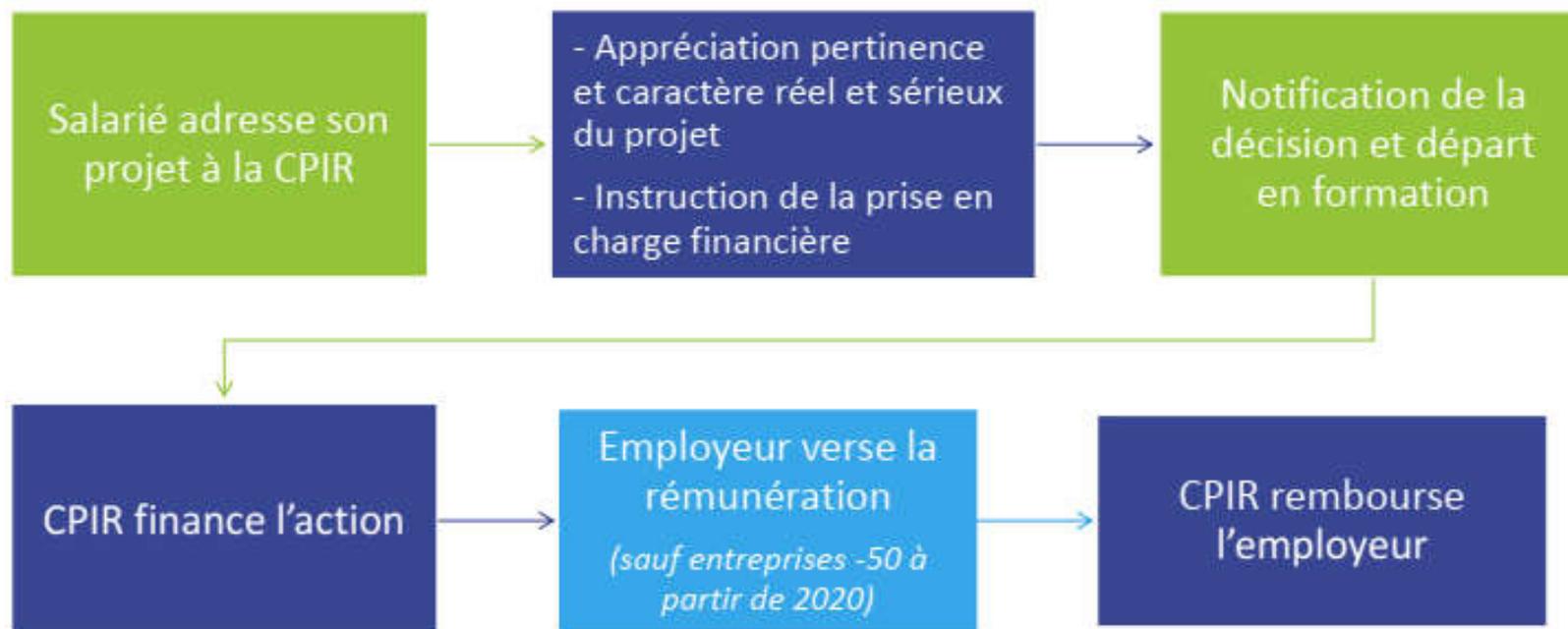
Le CIF  
est abrogé  
au  
01/01/19



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



# CPF transition professionnelle



## Commission paritaire interprofessionnelle régionale :

- personnalité morale / composée des org° syndicales de salariés et des org° 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

