

INTRODUCTION

Les ambitions de cette nouvelle réforme de la formation professionnelle

- **Sécuriser les parcours professionnels** en améliorant l'accès à la formation de ceux qui en ont le plus besoin
- Conforter la perception de la formation professionnelle en tant qu'**investissement de compétitivité au sein de l'entreprise** (au lieu d'une obligation fiscale)
- **Piloter de façon plus efficace et plus simple** la formation professionnelle au plan national comme au plan régional

Vous avez moins de 10 salariés

Le montant de votre obligation fiscale est identique : 0,55%

- Dans les faits, les capacités de financement pour le plan de formation augmentent car vous ne contribuez plus au FPSPP (13%).
- Comme pour le CIF, **vos salariés bénéficient du Compte Personnel de Formation sans que vous contribuiez à son financement.**

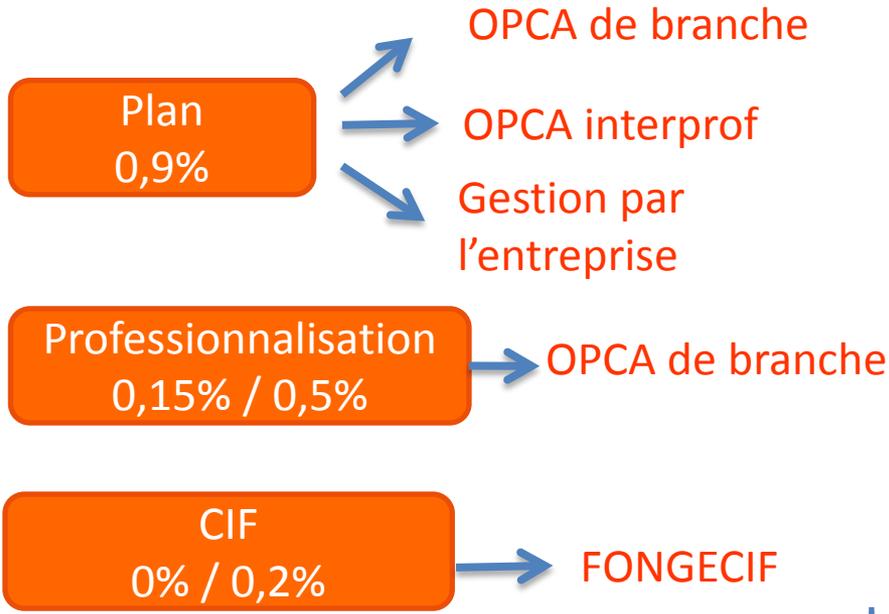
Vous avez 10 salariés et plus

Le montant de votre obligation fiscale est réduite et désormais presque exclusivement fléchée vers des actions de formation « qualifiantes ».

AUJOURD'HUI

MS 2014 versement au 28/02/2015

Obligation fiscale de **1,05 %** pour les entreprises de 10 à 19 salariés et **1,6 %** pour celles employant 20 salariés et + :



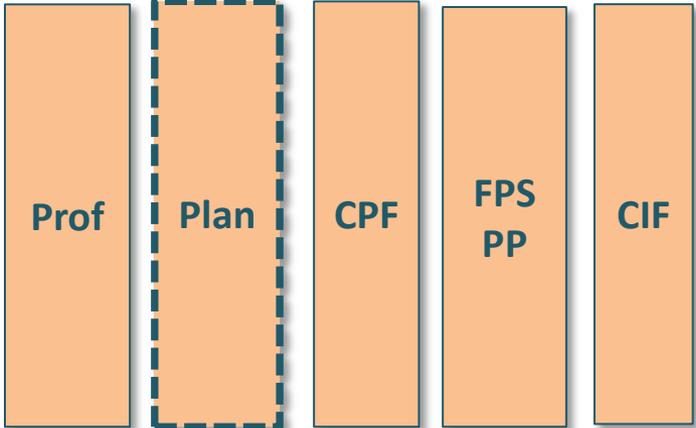
13% FPSPP

+ 1% CIF CDD

DEMAIN

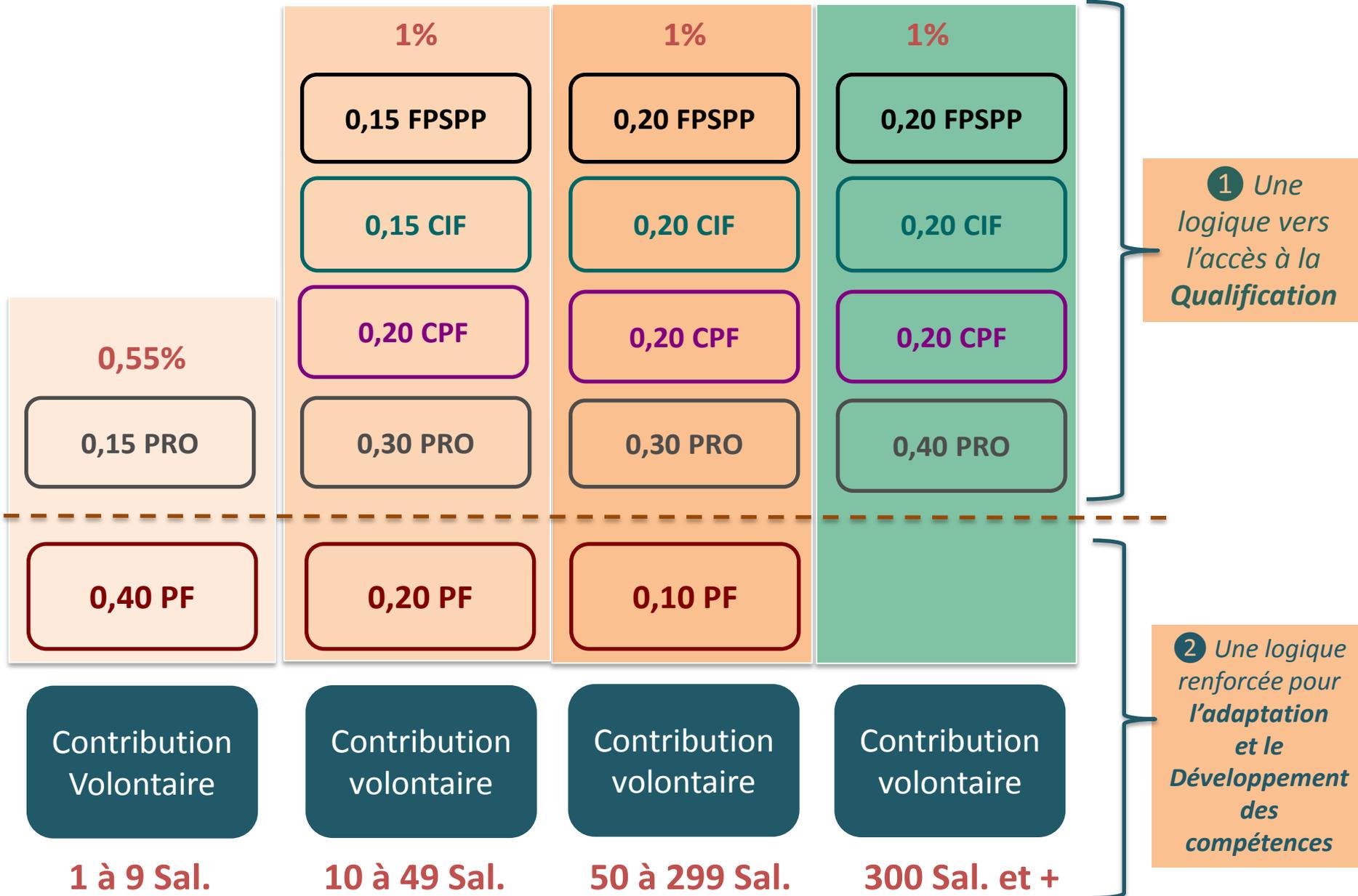
MS 2015 versement au 28/02/2016

La contribution FISCALE 1% orientée sur l'accès à la QUALIFICATION versée à l'OPCA désigné



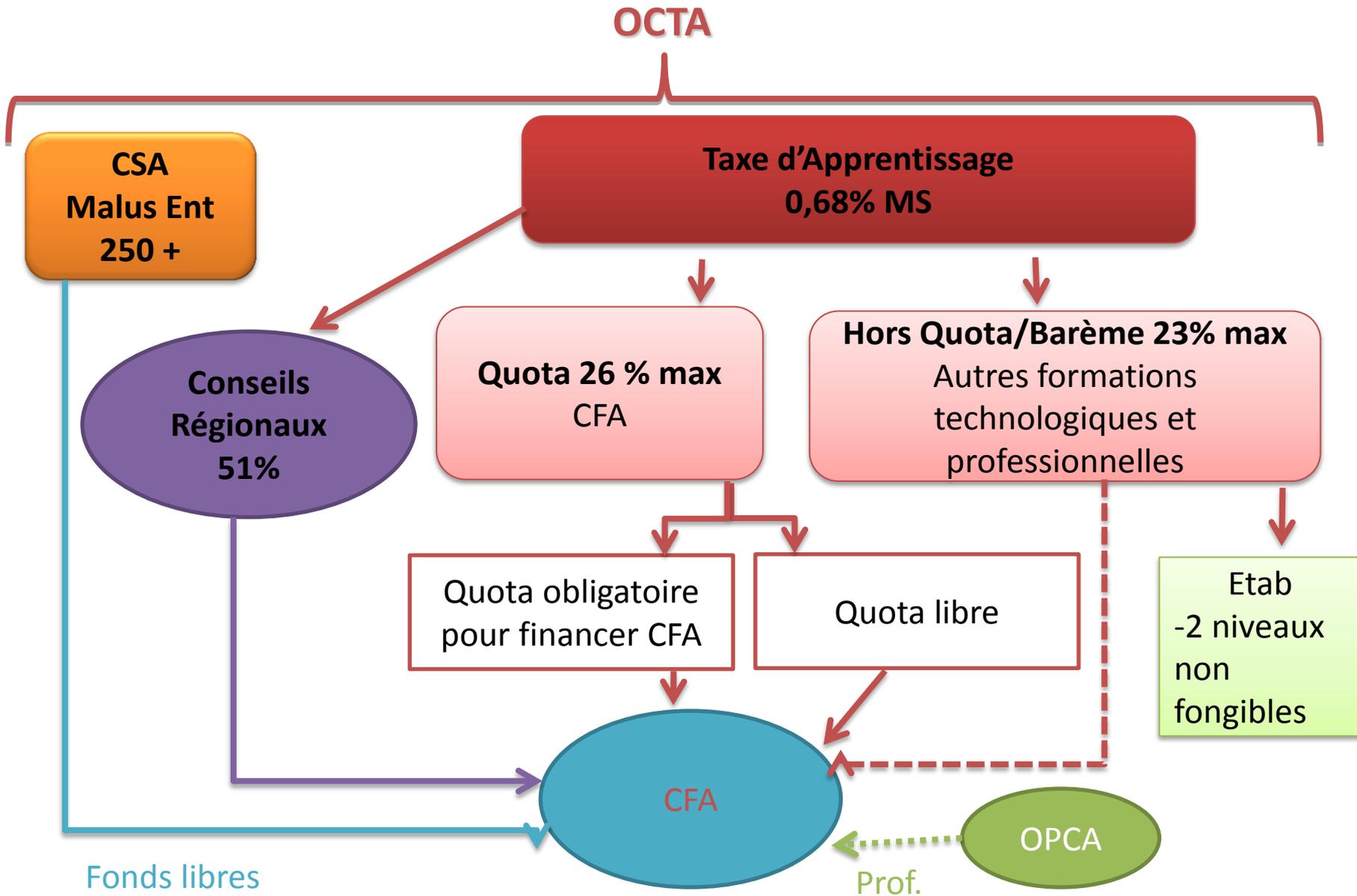
+ 1% CIF CDD

Une logique d'investissement formation



La taxe d'apprentissage

- A compter du 1^{er} janvier 2015 : le calcul de la Taxe d'apprentissage est modifié : Fusion CDA (*Contribution au développement de l'apprentissage*) / TA (*Taxe d'apprentissage*) : taux 0,68%
- A compter du 1^{er} janvier 2016 : la Taxe d'apprentissage ne sera versée qu'à un seul OCTA, tout comme la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA), le cas échéant.
- Seront habilités OCTA :
 - **Les OPCA sur leur champ de compétences** (agrément FPC).
"À défaut d'habilitation, l'entreprise peut effectuer ses versements à un organisme collecteur paritaire interprofessionnel habilité".
 - **Un inter-consulaire par région**



Le Compte Personnel formation (CPF)

Le CPF remplacera le DIF au 1^{er} janvier 2015. Le CPF est un des piliers de la réforme de la formation professionnelle.

⇒ Quel est l'objet du CPF ?

Garantir à la personne un droit à la formation tout au long de sa vie professionnelle en donnant à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

⇒ Qui bénéficie du CPF ?

- les personnes âgées d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ;
- les personnes accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail ;
- les jeunes à partir de 15 ans ayant signé un contrat d'apprentissage.

Le Compte Personnel formation (CPF)

Comment est alimenté ce compte ?

- 24 h / an à temps complet jusqu'à l'acquisition de 120 h,
- puis 12h / an dans la limite de 150 h.
- au prorata du temps de présence pour les temps partiel

Quelles formations peuvent-être suivies dans le cadre du CPF ?

Le CPF peut être mobilisé pour les formations :

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

Ces formations doivent figurer sur une liste établie par la CPNEF de la branche dont relève l'entreprise, sur une liste nationale interprofessionnelle, ou sur une liste régionale interprofessionnelle.

Le Compte Personnel formation (CPF)

Comment le mettre en œuvre ?

Si le bénéficiaire est salarié : hors temps de travail ou sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. Cet accord n'est pas nécessaire pour les formations visant l'acquisition du socle de compétences qui est opposable à l'employeur.

Si le bénéficiaire est demandeur d'emploi : il peut mobiliser son CPF avec l'accord de Pôle Emploi si un abondement est nécessaire, si son crédit est suffisant, cet accord n'est pas nécessaire.

Comment est financé le CPF ?

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

Le CPF peut-il être abondé ?

Oui par **l'employeur** au titre du plan de formation, **le bénéficiaire, l'OPCA, Pôle Emploi, le Conseil régional, l'AGEFIPH**, etc.). Un **mécanisme d'abondement dit « correctif » par une majoration de 100 heures** pour tout salarié n'ayant bénéficié d'aucune évolution professionnelle ou salariale pendant une période de référence de 6 ans (voir le chapitre Entretien professionnel).



Quels impacts pour l'entreprise

⇒ Une possibilité pour l'entreprise de gérer le CPF en interne :

Les entreprises de plus de 10 salariés peuvent décider de conserver la gestion du 0,2% CPF dans le cadre d'un accord d'entreprise. Les entreprises qui optent pour cette gestion en interne ne pourront accéder aux fonds mutualisés par l'OPCA au titre du CPF.

⇒ Un renforcement de la négociation d'entreprise

Des informations complémentaires sont à ajouter à la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation : entretien professionnel, information relative aux taux d'accès à la formation et au CPF.

La négociation sur la GPEC devra prendre en compte les mécanisme d'abondement du CPF, en particulier pour les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risque professionnels, les salariés occupant les emplois menacés.

⇒ Chaque année, avant le 1er mars une obligation d'informer l'OPCA de l'alimentation des comptes CPF des salariés

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, la liste des salariés bénéficiant de l'abondement correctif + une somme correspondant à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros

Le CPF se substitue au DIF mais les heures de DIF restent mobilisables jusqu'en 2020

Le DIF disparaît au 31 décembre 2014 : chaque employeur devra informer par écrit chaque salarié avant le 31 janvier 2014 de l'état de son solde de DIF au 31 décembre 2014.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 31 décembre 2014 ne sont pas reprises dans les compteurs CPF mais pourront être mobilisées en complément du CPF :

- dans la limite de 150 heures jusqu'au 31/12/2020,
- et selon les conditions de mobilisation du CPF.

Ex : un salarié dispose d'un solde de 100 heures sur son solde d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF, il pourra donc demander la mobilisation de 50 heures de son CPF.

Le Conseil en Evolution Professionnelle

Quel est l'objet du CEP ?

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle 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 .

Le CEP permet de construire un plan d'action permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre un projet.

Qui bénéficie du CEP?

Les bénéficiaires du CEP sont :

- Les salariés du secteur privé ou du secteur public à temps complet ou partiel;
- Les demandeurs d'emploi (indemnisés ou non) ;
- Les travailleurs indépendants, artisans, professions libérales ou auto-entrepreneurs.



Le Conseil en Evolution Professionnelle

⇒ Quels sont les finalités ?

- **Informer la personne sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur le territoire**
- **Mieux connaître ses compétences**, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle
- **Identifier les emplois correspondants aux compétences acquises par le salarié**
- **Faciliter l'accès aux différents dispositifs de formation** que la personne peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle et notamment le recours au CPF

⇒ Quels institutions contacter pour bénéficier du CEP ?

5 **opérateurs régionaux** participant à la mise en place du service public régional de l'orientation :
FONGECIF / OPACIF / POLE EMPLOI / APEC / CAP EMPLOI / MISSIONS LOCALES.

FOCUS SUR

La période de professionnalisation

Les période de professionnalisation sont désormais ouvertes à **tout salarié en CDI ou en contrat unique d'insertion ou relevant de structures d'insertion par l'activité économique.**

Les formations éligibles à la professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes (inscrites au RNCP, ou CQP) ;
- les actions permettant l'accès à l'inventaire des certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle ;
- les actions permettant l'accès au socle de compétences défini par décret.

Attention ! Les formations visant un objectif figurant sur la liste CPNE de la branche dont relève l'entreprise ne sont plus éligibles à la période de professionnalisation !

La **durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à 70 heures pour tous les bénéficiaires.** Cette durée minimale ne concerne pas :

- les actions de VAE (durée minimale fixée à 5 heures)
- les actions financées dans le cadre de l'abondement du CPF (pas de durée minimale)
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCF

FOCUS SUR

Le contrat de professionnalisation

L'obligation de désignation d'un tuteur s'étend à toutes les branches.

Les branches devront définir les règles applicables spécifiques à leur environnement sur ce sujet (obligation de formation de tuteur, ...).

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est une **étude des perspectives d'évolution professionnelle du salarié**, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Ce n'est pas une évaluation professionnelle du salarié, il ne se substitue pas à l'entretien annuel d'évaluation. Ces dispositions sont applicables depuis les 7 mars 2014.

Il remplace le bilan d'étape professionnel, l'entretien de seconde partie de carrière ainsi que tous les entretiens obligatoires prévus après une suspension du contrat de travail (congé parental, maternité, arrêt longue maladie...)

Il doit être réalisé **tous les 2 ans**, et **renforcé par une évaluation du parcours du salarié tous les 6 ans**, pour vérifier que, sur cette période, le salariés a bénéficié d'au moins deux des trois situations suivantes :

- suivi au moins une formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- et/ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si 2 de ces 3 critères ne sont pas remplis, la loi impose une sanction correspondant à un abondement du CPF à hauteur de 100 h (130 h pour les salariés temps partiel) avec versement d'une somme correspondante à l'OPCA.



L'impact pour l'entreprise

⇒ **Une nouvelle obligation : organiser et formaliser l'entretien professionnel**

L'entretien devra être **formalisé sur un document écrit, dont une copie sera transmise au salarié.**

⇒ **Une obligation de résultat : suivre et accompagner l'évolution professionnelle du salarié**

Tous les 6 ans, l'employeur devra dresser un bilan du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise : le salarié bénéficie d'un véritable **droit à l'évolution salariale ou professionnelle** pendant cette période de référence.

Consultations nouvelles du CE

- Les consultations du CE (*entreprises de 50 salariés et plus*) :
 - ▶ Une **nouvelle consultation sur la stratégie de l'entreprise** (*avec impact sur les activités, les emplois, les compétences, ...*)
 - ▶ Les consultations sur le plan de formation sont complétées d'une consultation sur le plan **en cours de mise en œuvre**
 - ▶ De nouvelles informations mises à disposition des IRP :
Base unique de données sociales (BUDS)

- La négociation triennale obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus, sur la GPEC doit désormais traiter :
 - ▶ **Des conditions d'abondement du Compte personnel de formation par l'entreprise**. A défaut d'accord, la consultation du CE porte sur tous les thèmes de la négociation

La base de données unique d'information

- **Pour toutes les entreprises de 50 salariés et plus**
- Cette base de données est **permanente** et **régulièrement actualisée**
- Elle constitue l'information de base pour la consultation sur la stratégie de l'entreprise
 - ▶ L'information est constituée **d'indicateurs à construire**.
Sur la formation, il faut indiquer « l'investissement de l'entreprise et les publics concernés », en cohérence avec la suppression de l'obligation fiscale et de la déclaration sociale
 - ▶ **Elle est prospective** puisqu'il faut donner les perspectives économiques, financières et sociales (emploi, masse salariale, formation, ...) sur 3 ans

La base de données unique d'information

Art. L. 2323-7-2. – [...]

1° **Investissements** : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code du commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

2° **Fonds propres et endettement** ;

3° Ensemble des éléments de la **rémunération des salariés et dirigeants** ;

4° **Activités sociales et culturelles** ;

5° **Rémunération des financeurs** [actionnaires] ;

6° **Flux financiers à destination de l'entreprise**, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

7° **Sous-traitance** ;

8° Le cas échéant, **transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe**.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Un dialogue social renforcé

ENTREPRISES
de 50 à moins de 300 salariés

ENTREPRISES
de 300 salariés et plus

Négociation triennale GPEC
avec un volet formation

Mise en place d'une base de données unique d'information des IRP avec
une rubrique formation (2 dernières années et 3 années à venir)

Délai de deux ans,
soit le 15 juin 2015

Délai d'un an,
soit le 15 juin 2014

Consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations
stratégiques avec l'impact sur les activités, métiers et compétences

Consultations annuelles du comité d'entreprise sur les orientations de la
formation et sur les objectifs du plan de formation en lien avec les
orientations stratégiques