

Introduction : Une réforme de grande ampleur



Réforme 2014 :

Quelle origine ?

Quel contenu ?



Concertation, négociation et élaboration de la loi

➤ Etape 1 : Sécurisation de l'emploi

- ❖ ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés
- ❖ Loi du 14 juin 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi
- ❖ Conférence sociale des 20/21 juin 2013

➤ Etape 2 : Réforme de la formation

- ❖ Feuille de route sociale juillet 2013
- ❖ ANI du 14 décembre 2013 relatif à la « formation professionnelle »
- ❖ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

➤ Etape 3 : Pacte de responsabilité

- ❖ Négociation sur la GPEC et travaux des observatoires



La loi du 5 mars 2014 reprend :

- ✓ **L'accord du 14 décembre 2013**
- ✓ **Le volet décentralisation de la formation professionnelle,**
- ✓ **Un volet orientation professionnelle,**
- ✓ **Un volet apprentissage,**
- ✓ **Un volet mesures pour l'emploi**
- ✓ **Un volet financement du paritarisme**

Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO du 6/3/2014)



Réforme des outils et des institutions

Réforme des outils

Nouveautés :

Compte personnel de formation (CPF)
 Conseil en évolution professionnelle (CEP)
 Entretien professionnel
 Garantie formation
 Contribution 1% et financement direct
 Consultation du comité d'entreprise
 Orientation professionnelle
 Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Changements :

Caractéristiques de l'action de formation
 Apprentissage et professionnalisation
 Contrôle des prestataires de formation

Réforme des institutions

Nouveautés :

Décentralisation
 Service public régional de l'orientation professionnelle (SPRO)
 Bureau quadripartite au sein du CREFOP
 COPINEF et COPIREF
 OPCA, OPACIF et OCTA
 Financement du paritarisme
 Contrôle de la qualité de la formation
 Qualité de la formation

Changements :

CNFPTLV : CNEFOP
 CCCREFP : CREFOP
 Négociation sur formation et Gpec
 Information sur la formation



Thème 1 : la boîte à outils

Le compte personnel de formation (CPF) et les nouvelles mesures au service du développement de la formation :

- **Le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;**
- **et l'entretien professionnel**



Le CPF : présentation

Compte

- Ouvert à tous
- Dématérialisation
 - Compteur
 - Abondable

Personnel

- Salarié et demandeur d'emploi de façon continue jusqu'à la retraite
- Consultation Individuelle du compte

de Formation

- Formations qualifiantes
- Liste des formations éligibles



CPF : ouverture du compte



Salarié
(16 ans en
emploi)



Demandeur
d'emploi
(16 ans)



Accompagné
(projet
d'orientation,
insertion
prof.)



Apprenti
15 ans

Clôture du compte :

personne est admise à faire
valoir l'ensemble de ses droits à
la retraite

Art. L6323-1 modifié du Code du travail

Un CPF : pour des formations ciblées

	Salariés	Demandeurs d'emploi
VAE accompagnement	Décret attendu	
Socle de compétences et de connaissances		
Certifications inscrites au RNCP ou une partie de certification	<p><u>3 listes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Liste branche de la CPNE - Liste Région: COPAREF après avis du CREFOP - Liste Nationale : COPANEF après avis du CNEFOP 	<p><u>2 listes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Liste Région : COPAREF après avis du CREFOP - Liste Nationale : COPANEF après avis du CNEFOP
CQP (certificat de qualification professionnelle)		
Certifications inscrites à l'inventaire réalisé par la CNCP		
Formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'Agefiph		

Art. L. 6323-6, L. 6323-16 et L. 6323-21 modifiés du Code du travail

Gouvernance : changement de nom des instances

Instances de concertation :

- **CNEFOP** : actuellement **CNFPTLV**
- **CREFOP** : actuellement **CCREFP**

Instances paritaires

- **COPANEF** ou **COPINEF** : actuellement **CPNFP**
- **COPAREF** ou **COPIREF** : actuellement **COPIRE**

Par contre, les **CPNE** ne bougent pas





Un compte à caractère personnel

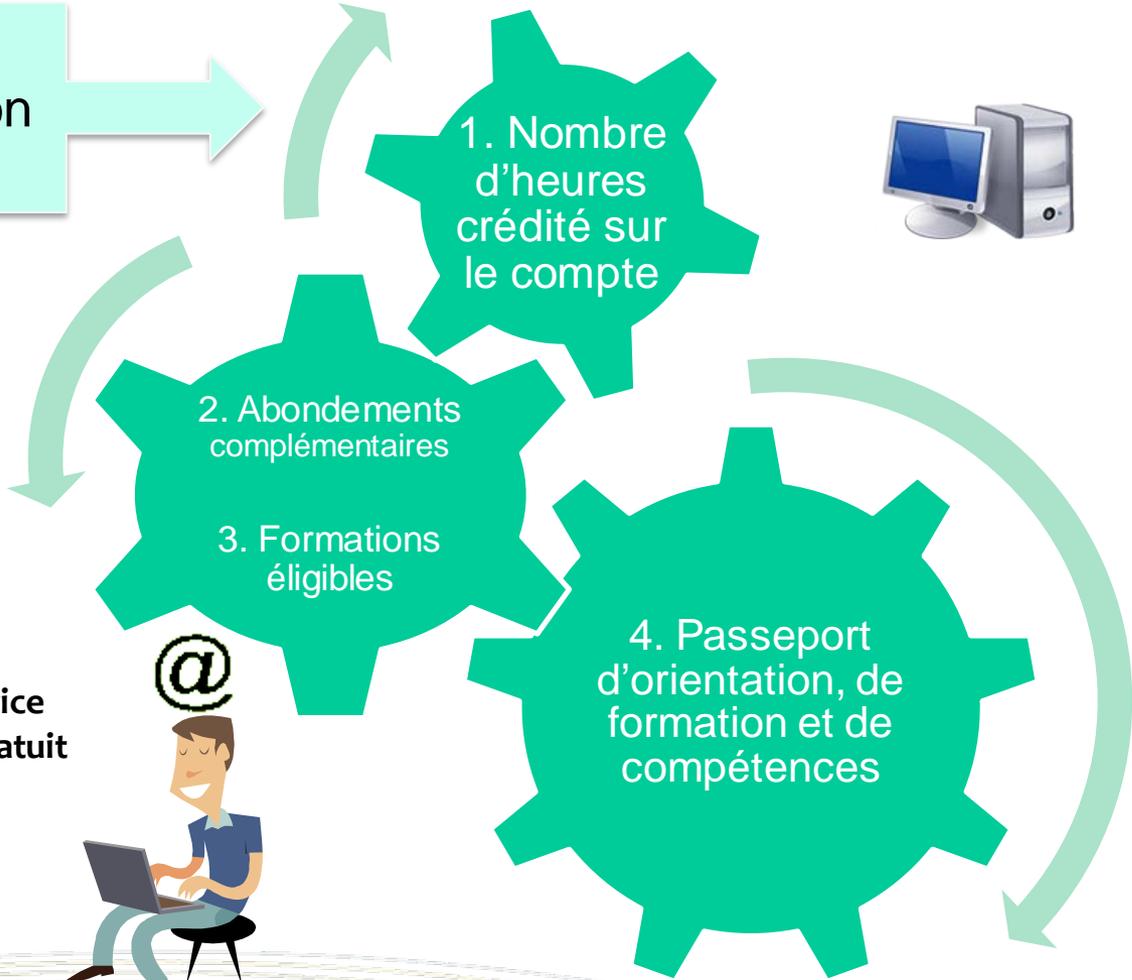
Art. L. 6323-8 modifié du Code du travail



Système d'information du CPF



Traitement automatisé de données à caractère personnel après avis de la CNIL et publication d'un décret



Accès à un service dématérialisé gratuit

Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Art. L. 6323-2 modifié du Code du travail





Abondements du CPF

- État
- Région
- Pôle emploi



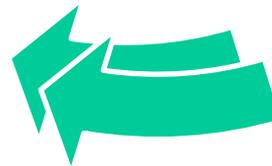
- Par l'employeur
- Par la personne elle-même
- Suite à l'entretien professionnel



- Agefiph
- CNAV
(compte personnel prévention pénibilité)



- Opca
- Opacif
- Période de pro, CIF





Le CPF salariés : présentation

Quand ?

Le 1^{er} janvier 2015

Quel crédit sur le compte ?

Heures acquises au titre du DIF et non utilisées

Comment est alimenté le CPF ?

24 heures par an pendant 5 ans.
Puis 12h/an pendant (2,5 ans)

Quel plafond ?

150 heures ou plus

Pour quoi faire ?

Une formation permettant d'acquérir des compétences attestées

Quand utiliser ce compte ?

Pendant le temps de travail
ou hors temps de travail (sans autorisation de l'employeur et sans allocation de formation)



CPF salariés : mise en œuvre

- **Accord préalable de l'employeur sur :**
 - **le contenu et le calendrier de la formation**
 - ❖ Si en tout ou partie pendant le temps de travail
- **Pas d'accord préalable de l'employeur :**
 - **sur le contenu :**
 - ❖ Formation hors temps de travail
 - ❖ Compensation garantie formation
 - ❖ Socle de compétences
 - ❖ Accompagnement VAE
 - ❖ Accord d'entreprise, de branche ou de groupe

Art. L. 6323-16

Coexistence DIF et CPF jusqu'au 1^{er}/01/2021



- Les heures DIF acquises jusqu'au 31 décembre 2014 obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à compter du 1^{er} janvier 2015.
- Ces heures peuvent être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021, le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 h
- Leur utilisation est mentionnée dans le CPF mais elles ne sont prises en compte ni pour le calcul du plafond, ni pour le mode de calcul des heures créditées sur le compte



CPF demandeurs d'emploi

Caractéristiques

Une formation qualifiante

Pas d'accord à demander auprès de Pôle emploi

Financement :
Pôle emploi (DE)
Puis versement du FPSPP

Financement du CPF des demandeurs d'emploi



Coûts pris en charge : frais pédagogiques
Financier : le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)
Limite : les heures inscrites au CPF

Versement :

- soit à Pôle emploi
- soit à la région

Article L. 6323-23 du Code du travail, art. 1 de la loi

CPF demandeurs d'emploi : Mise en œuvre



Caractéristiques

Une formation qualifiante

Pas d'accord à demander auprès de Pôle emploi

Coût de la formation :
Acquitté par Pôle emploi
Financé par
Le FPSPP



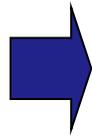
CPF demandeur d'emploi : Mise en œuvre

**Si Compte
suffisant**



**Projet réputé validé par Pôle emploi
Dans le cadre du PPAE**

**Si compte
insuffisant**



**Pôle emploi ou OPACIF, Apec, Cap emploi
après validation du projet :
financements complémentaires**

Art. L6323-22 du Code du travail, art 1 de la loi

« Formation initiale différée » pour les jeunes



Tout jeune sortant
du système
éducatif sans diplôme
bénéficie d'une
durée
complémentaire de
formation qualifiante

qui **peut** consister
en un
droit au **retour en**
formation initiale
sous statut
scolaire

Durée
complémentaire
portée sur le **CPF**

Décret attendu

Article L. 6323-7 du Code du travail, art. 1 de la loi



Conseil en évolution professionnelle

Objectifs :

- Favoriser évolution, sécurisation parcours prof.
- Accompagner projets d'évolution prof.
- Faciliter, en lien avec les besoins économiques des territoires, accès formation, notamment CPF

Une prestation :

- gratuite pour l'utilisateur
- accessible aux salariés et aux demandeurs d'emploi

Une offre de service :

- définie cahier des charges national,
- mise en œuvre dans le cadre du SPRO au niveau local : Opacif, Pôle emploi, Apec, missions locales et choix des régions

Art. L6111-5 du Code du travail



Conseil en évolution professionnelle : contenu

Être Informé sur :

- Différents dispositifs mobilisables
- Environnement professionnel
 - ❖ Evolution des métiers sur le territoire
- Ses compétences, les valoriser
 - ❖ Compétences à acquérir pour favoriser évolution prof.
- Emplois correspondant aux compétences acquises

Art. L6111-5 du Code du travail



Conseil en évolution professionnelle dans le cadre du SPRO

Pour qui ?

**Toute personne
Gratuitement**

Pour quoi ?

- ✓ accompagne les projets d'évolution prof, en lien avec les besoins éco existants et prévisibles dans les territoires.
- ✓ facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés et les financements disponibles, et il facilite le recours au CPF.

Par qui ?

Pôle emploi
Missions locales
APEC
Cap emploi
Fongecif
Opérateurs choisis
par le Conseil régional



Entretien professionnel

Objectifs :

- Apprécier l'évolution des compétences
- Favoriser la progression prof.

Pour toutes les entreprises :

- Lors de l'embauche, informer sur l'entretien et son contenu
- Réaliser l'entretien

Art. L6315-1 et s modifiés du Code du travail

Généralisation de l'entretien professionnel

- S'entretenir avec le salarié sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi et non pas sur l'évaluation de son travail
- Rédiger un document dont une copie est remise au salarié

A
l'embauche :
Information
du salarié

Tous les 2
ans :
entretien
professionnel

Tous les 6 ans :
état des lieux

- Faire l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel
- Vérifier que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels
- Apprécier s'il 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.

Art. L6315-31 modifié du Code du travail



Entretien professionnel : état des lieux

Tous les 6 ans

- Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel + accès à formation
- Constat : 3 critères
 - ❖ Avoir suivi au moins une action de formation
 - ❖ Bénéficié progression, salariale ou professionnelle
 - ❖ Acquis éléments certifications, par formation ou VAE

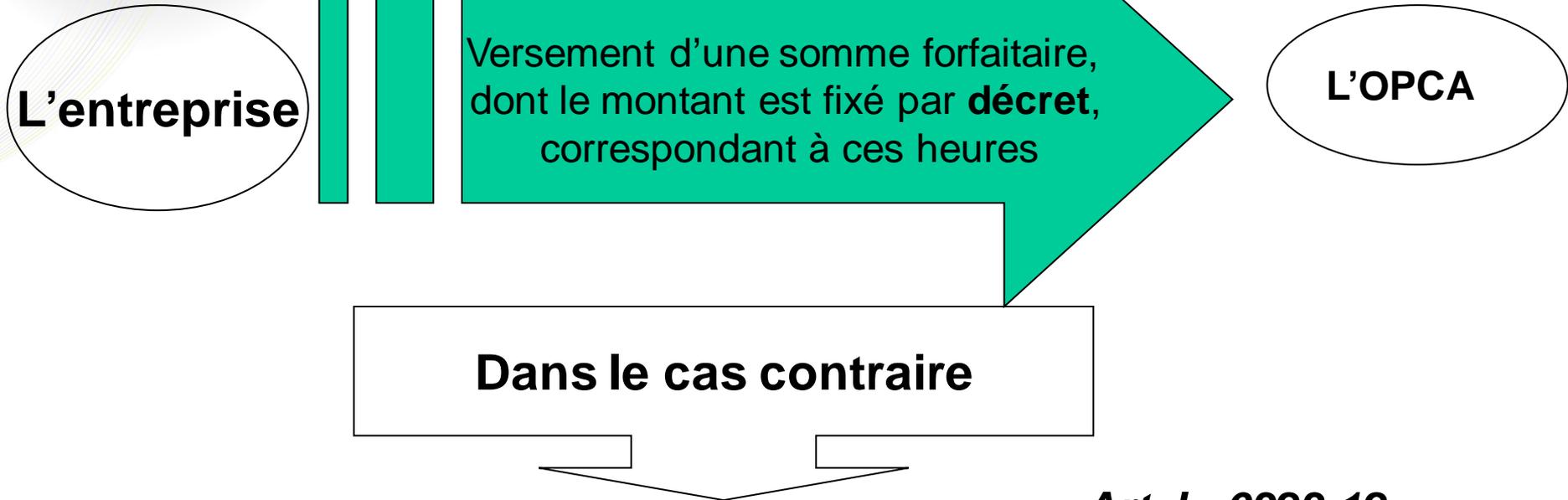
Entreprise d'au moins 50 salariés : « garantie formation » = Abondement du CPF

Si pas 2/3 des critères = + 100 heures au CPF (130 pour les salariés à temps partiel)

Art. L 6323-13 du code du travail



Abondement de 100 heures suite à l'entretien



Art. L. 6323-12

- ✓ Elle est **mise en demeure** de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'OPCA
- ✓ À défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 % (**doublement**)



Thème 2 : les financements

Les nouveaux financements de la formation dans l'entreprise :

Les dépenses directes des entreprises

La GPEC et le rôle du Comité d'entreprise

La contribution unique

Le nouveau rôle des OPCA et des Fongecif

Obligations de financement des entreprises



Article L6331-1 modifié

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au **financement des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 (FPC) et L. 6314-1 (*qualification*)**. (...)

Ce financement est assuré par :

- 1° Le **financement direct** par l'employeur **d'actions de formation**, notamment pour remplir ses obligations définies à l'article L. 6321-1 (*adaptation*), le cas échéant dans le cadre du plan de formation prévu à l'article L. 6312-1 (*initiatives*) ;
- 2° Le versement des **contributions** prévues par le présent chapitre.



Nouvelle participation des entreprises

Deux volets :

- Des dépenses directes
 - ❖ Pas de minimum
 - ❖ Un encadrement des dépenses
 - ❖ Des contributions conventionnelles

- Des contributions à usage unique
 - ❖ Caractéristiques
 - ❖ Relations avec l'OPCA

Financement direct de l'entreprise : 4 éléments



- Obligation de formation de l'employeur à l'égard des salariés : **pas de changement**
- Action de formation : **prise en compte de la FOAD**
- Consultation du CE : **assouplissement**
- Entreprises de 300 salariés et plus : **lien entre négociation sur la GPEC, le plan de formation et le CPF**



Obligation de formation de l'employeur

- L'employeur **assure** l'adaptation des salariés à leur poste de travail
- Il **veille** 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

Art. L6321-1 du Code du travail



Consultation du comité d'entreprise

Sur le plan de formation

- **Consultation** sur le plan de l'année en cours.
- **Calendrier de ces réunions :**
 - un accord d'entreprise
 - ou un décret ANI : R1 avant le 1.10 et R2 avant le 31.12.

- **Plan annuel**
- **Plan triennal** si accord avec consultation annuelle du CE sur son exécution.

INFORMATION du CE et DS : Art. D. 2323-5.
Cette liste pourra désormais être complétée par accord d'entreprise,

Art. L2323-34, L2323-35, L2323-36 modifiés du Code du travail

300 et + : Articulation GPEC et plan de formation



Négociation triennale sur la GPEC obligatoire : Entreprises d'au moins 300 salariés

Si dimension communautaire comportant au moins un établissement de 150 salariés en France

• Thèmes nouveaux :

- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise
- les objectifs du plan de formation.

• Objectifs du plan de formation devront :

- permettre d'identifier :
 - ❖ les catégories de salariés et d'emplois prioritaires,
 - ❖ les compétences et qualifications à acquérir ;
- être définis pour les trois années de validité de l'accord de GPEC

Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, art. 14
(JO du 16/6/2013), Art. L. 2242-15 du code du travail

300 et + : Articulation GPEC et consultation



Consultation du CE sur la cohérence entre la politique formation et le dispositif de GPEC

- Lors de la consultation annuelle sur les **orientations** de la formation professionnelle,
- Lors de la consultation du **projet** de plan de formation

Le projet de plan de formation doit aussi tenir compte « des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation sur la GPEC »

Art. L. 2242-16 du code du travail



300 et + : Articulation GPEC et CPF

Négociation triennale obligatoire sur la GPEC : Obligation de traiter :

- des critères
- et modalités d'abondement du CPF

À défaut d'accord,

- obligation de consulter le comité d'entreprise sur l'ensemble des thèmes

Art. L2242-15 modifié du Code du travail



Un usage unique : versement à un Opca

Seuil de salariés :	Contributions :	Usage :
Entreprises de moins de 10 salariés	0,55 %	Versement à un Opca
Entreprises de 10 salariés et plus	1 %*	

*1 % ou 0,8 % si accord d'entreprise prévoit la gestion du 0,2 % CPF par l'entreprise.



Gestion en direct du 0,2 CPF = 0,8 %

3 conditions

Un accord
d'entreprise
pour 3 ans

Consacrer
au minimum
0,2% au
financement
CPF

Transmettre
déclaration
dépenses
OPCA
+ autorité
administrative

Art. L6331-10 et L6331-11 modifiés du Code du travail



Gestion directe du 0,2 CPF

conséquences

Si non utilisation :
reversement
à l'OPCA, au titre des
financements
destinés au
financement du CPF

A défaut versement au
Trésor public
une somme égale à la
différence
entre le montant prévu et
le montant
des dépenses
effectivement
consacrées au CPF et à
son
abondement.

Pendant la durée de
l'accord,
l'employeur
ne peut bénéficier
d'une prise en
charge par l'OPCA
des formations
financées par le CPF
de ses salariés

L. 6331-10 ; -11 et -28



Opca : Répartition des contributions

Seuils :	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	de 300 salariés et plus
Contributions	0,55 %	1 %*	1 %*	1 %*
CIF (reversé par l'Opca au Fongecif)		0,15 %	0,20 %	
Plan de formation	0,4 %	0,20 %	0,10 %	
Pro.	0,15 %	0,30 %		0,40 %
Compte personnel de formation*		0,20 %*		
FPSP		0,15%	0,20%	

* 1 % ou 0,8 % si accord d'entreprise prévoit la gestion du 0,2 % CPF par l'entreprise.



Opca : CPF, CIF, professionnalisation, plan...

Seuils :	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	de 300 salariés et plus
Plan de formation	Coûts de la formation des salariés			
Contrat de professionnalisation	Coûts pédagogiques et des frais annexes des formations			
Période de professionnalisation	Coûts pédagogiques et des frais annexes des formations			
Compte personnel de formation	Coûts de la formation pour des formations qualifiantes limitativement définies			
Formation en qualité de tuteur	Pour chaque salarié, ou pour l'employeur	Pour chaque salarié		

OPCA : Des contributions complétées par...



Contributions conventionnelles

Contributions volontaires

Prestation

Etc

Article L6332-1-2 nouveau du Code du travail

ANI art, 35 Actions des OPCA

Contributions conventionnelles

La négociation de branche peut prévoir :

- Une contribution supérieure au 1% et au 0,55%
- Une contribution conventionnelle qui s'ajoute à la contribution légale

Rapport du Gouvernement au Parlement

avant le 31 décembre 2015,

sur les conséquences, en matière d'effort de formation, du passage de l'obligation de dépenser à l'obligation de former, avec un examen particulier de la situation des entreprises de 10 à 299 salariés

Article 27 de la loi du 5/3/2014



Thème 3 : les territoires

La décentralisation de la formation et de l'orientation à la région avec introduction d'une gouvernance quadripartite



Décentralisation de la formation : acte III

Conseils régionaux : une compétence pleine et entière

Transfert de publics : Personnes handicapées, Détenus, Français de l'étranger, Réfugiés, Apatrides, Socle commun de compétences

SPRO : Région organise le service public de l'orientation tout au long de la vie

Achat public de formation : coordination de la Région pour son compte et Pôle emploi achat formations collectives

Habilitation OF : public en difficulté, habilitation pour 5 ans associé à une contrepartie financière



Décentralisation de la formation : acte III (suite)

CFA : Compétence exclusive Région, COM possible

Formation différée : Assure l'accès gratuit formation premier niveau de qualification (IV ou V)

Décrochage scolaire : Animation lutte contre le décrochage

Gouvernance : CNEFOP (avant CNFPTLV) et CREFOP (avant CCREFP)

Service public régional de la FP (SPRFP) : consolidé



La région organise et finance le SPRFP les principes ci-après.

Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du **droit d'accéder à une FP** afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa Reconversion.

À cette fin, la région assure, selon des modalités définies par décret, **l'accès gratuit à une FP** conduisant :

- à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV
- ou, pour les professions dont la liste est établie et révisée tous les trois ans par l'État et le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPIREF), au premier niveau de qualification permettant l'accès à l'emploi, et enregistré au RNCP prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

En Martinique : un établissement spécialisé



La loi autorise la Martinique à créer :
un établissement public à caractère administratif
chargé d'exercer les missions qui lui seront
déléguées par la région en vue :

1. De créer et gérer le service public régional de la formation professionnelle
2. D'organiser et coordonner le service public régional de l'orientation tout au long de la vie
3. D'assurer l'animation et la professionnalisation des acteurs de la formation et de l'orientation
4. De rechercher l'articulation entre orientation, formation et emploi en développant des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi.



Gouvernance régionale

Objectifs des nouveaux modes de gouvernance

- Créer une stratégie concertée au niveau régional sur les **politiques d'emploi, de formation et d'orientation** dans un **cadre quadripartite**
- Réorganisation des instances de gouvernance :
 - ❖ Fusion du CCREFP et du CRE, création du CREFOP
 - ❖ Création d'un bureau au sein du CREFOP, lieu de concertation entre financeurs
 - ❖ Institutionnalisation des instances de gouvernance des partenaires sociaux, création du COPIREF



La Région : chef de file en matière d'orientation

Coordination de toutes les interventions des acteurs de l'orientation au niveau régional (hors publics scolaires et universitaires) :

- Responsabilité de l'organisation du service public régional de l'orientation (SPRO)
- Mises en réseau de centre de conseils sur la VAE
- Désignation des opérateurs régionaux du Conseil en évolution professionnelle après concertation au sein du CREFOP



CREFOP (ancien CCREFP) : bureau

Composition quadripartite :

- L'État,
- La région,
- Et les représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Missions : concertation « notamment » sur :

- La désignation des opérateurs régionaux du CEP
- La répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises
- Les listes des formations éligibles au CPF

Art. L. 6123-3 du code du travail