

GUIDE JURIDIQUE

–LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE–

JUIN 2016

Prenez rendez-vous avec l'avenir.

SOMMAIRE

L'ESSENTIEL DE LA RÉFORME

. Les 4 points clés de la réforme 3

. 5 autres points à retenir 5

. Tableau des délais de mise en œuvre 7

LA PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 12

LES NOUVEAUX DISPOSITIFS DE LA RÉFORME

. Le compte personnel de formation (CPF) 17

. L'entretien professionnel 27

. Le conseil en évolution professionnelle (CÉP) 29

. Un dialogue social accru 31

. Des modifications de l'apprentissage 32

. Le développement de la professionnalisation 33

RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTS MODES D'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE AVEC LEUR FINANCEMENT 35

ANNEXES

. Acteurs institutionnels de la formation professionnelle 44

. Lexique relatif à la formation professionnelle 48

. Références des textes encadrant la réforme : ANI, loi, textes d'application 53

. Liens avec les principaux sites de référence 56

Ce dossier est une œuvre collective, créée et publiée à l'initiative de l'Apec, association pour l'emploi des cadres, qui en a la qualité d'auteur. Il a été réalisé par le service juridique et le service marketing de l'Apec. Il est à jour des textes parus au 1er juin 2016.

Rédaction : Catherine Montmasson, chargée de recherches juridiques ; Corinne Normand, responsable juridique ; Chantal Le Roy Ragot et Josyane Klammers, chefs de produit, Agnès de Guibert, responsable formation et Yann Ollivier, Ypragma, www.ypragma.com

–L'ESSENTIEL DE LA RÉFORME–

LES 4 POINTS CLÉS DE LA RÉFORME

1. Une modification du mode de financement de la FPC par les entreprises

Logique de la réforme : moins de fiscal, plus de social.
L'obligation des employeurs de former les salariés de leur entreprise n'est plus évaluée sur les budgets qu'ils y consacrent (obligation de moyens) mais sur le résultat constaté chez chacun des salariés (obligation de résultat).

Les responsabilités des entreprises à l'égard de leurs salariés ne changent pas…

> Adaptation des salariés à leur poste de travail (abondante jurisprudence depuis 1989);

> Maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (obligation juridique différente de la précédente, dont le manquement est sanctionné par les juges depuis 2008) ;

> Participation au développement de leurs compétences.

➜ *voir la JP Cass. Soc. 7 mai 2014 : La Chambre Sociale de la Cour de Cassation a condamné une entreprise à payer 6 000 euros de dommages et intérêts à une salariée, occupant un emploi de secrétaire, qui n'avait pas suivi de formation pendant les sept années où elle avait travaillé dans ladite entreprise. Cette décision vient compléter un arrêt antérieur de la Cour de Cassation datant du 5 Juin 2013 qui avait décidé qu'un salarié qui n'avait bénéficié d'aucune formation pendant les 16 années d'exécution de son contrat de travail pouvait prétendre à des dommages et intérêts.*

Mais elles devront désormais rendre compte des actions entreprises.

Avant la réforme, l'entreprise était présumée avoir rempli ses obligations en justifiant avoir dépensé annuellement 0,9 % de la masse salariale annuelle pour des actions de formation au bénéfice de ses salariés.

Désormais, l'entreprise n'a plus à effectuer ce versement. Elle peut choisir les moyens qu'elle développe pour remplir ses obligations à l'égard des salariés. L'obligation de participation à la formation professionnelle n'est plus seulement financière, elle est sociale et individuelle : les actions sont désormais examinées salarié par salarié.

Outre leur investissement direct dans le plan de formation, les entreprises verseront à l'Opca une contribution de 0,55 % de la masse salariale (1 à 10[1] salariés) ou de 1 % (11 salariés[2] et plus).

---

[1] *9 salariés jusqu'en 2017*
[2] *10 salariés jusqu'en 2017*

2. La création d'un compte personnel de formation (CPF)

Le CPF, qui remplace le droit individuel à la formation (DIF), a pour objet de favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie à toute personne dès son entrée sur le marché du travail à partir de 16 ans jusqu'à la retraite.

C'est un droit attaché à la personne et non pas à son contrat de travail (comme c'était le cas pour le DIF) et la personne en a la liberté d'utilisation, sous réserve d'obtenir le financement du projet de formation.

Le CPF permet aux salariés d'accumuler un crédit d'heures de formation grâce auquel ils pourront suivre des formations dans le but d'acquérir un 1er niveau de compétences constituant le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ou de développer leurs compétences et qualifications.

Ainsi, les salariés à temps plein acquièrent automatiquement 24 heures par an dans la limite de 120 heures (soit pendant 5 ans) puis 12 heures par an dans la limite globale de 150 heures (proratisation pour les salariés à temps partiel, sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Des abondements complémentaires pourront être versés dans le CPF ; ils ne seront pas pris en compte pour le calcul du plafond de 150 heures.

Le CPF permet à son titulaire d'accéder à des formations qualifiantes sélectionnées par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, pour répondre aux besoins de l'économie.

3. La mise en place d'un entretien professionnel obligatoire et cadré

Les employeurs ont l'obligation d'organiser un entretien professionnel pour tout salarié, tous les deux ans et après une longue absence. Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent mettre en place cet entretien.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Tous les 6 ans, l'entretien doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et doit permettre de constater que le salarié a bénéficié de l'entretien professionnel et qu'il a bénéficié au moins de 2 des 3 actions suivantes :

> Une action de formation ;
> L'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
> Une progression salariale ou professionnelle.

Si les entreprises ne respectent pas ces dispositions, elles seront sanctionnées : les entreprises d'au moins cinquante salariés devront abonder le CPF du salarié concerné de 100 heures supplémentaires pour un temps complet (130 heures pour un temps partiel) et payer à l'Opca le montant relatif à ces heures de formation supplémentaires (30 €/h). En outre, le salarié aura la possibilité d'utiliser ces heures sur le temps de travail pour suivre une action de formation.

4. La création d'un conseil en évolution professionnelle (CÉP)

Principe : toute personne bénéficie, tout au long de sa vie professionnelle, d'un CÉP dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Cet accompagnement est exercé en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Le CÉP est assuré gratuitement, dans le cadre du Service public régional de l'orientation (SPRO) par 5 opérateurs nationaux désignés par la loi : Pôle emploi, Cap emploi, les missions locales, les Opacif et l'Apec, ainsi que par des opérateurs régionaux désignés par chaque région.

L'offre de service est définie par un cahier des charges publié par arrêté du 16 juillet 2014 qui structure 3 niveaux de service dans la mise en œuvre du CÉP :
> 1er niveau : un accueil individualisé,
> 2e niveau : un conseil personnalisé,
> 3e niveau : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet professionnel.

5 AUTRES POINTS DE LA RÉFORME

1. Un dialogue social accru

Ce point est développé infra, p.30

Le dialogue social sur la formation professionnelle est renforcé au sein des entreprises et dans les différentes branches professionnelles :

> Par une meilleure prise en compte des besoins de formation dans les négociations de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), négociations obligatoires tous les trois ans pour les entreprises de plus de 300 salariés.
Ces négociations doivent s'appuyer sur les travaux des organismes paritaires des observatoires des branches professionnelles pour permettre de projeter les évolutions en matière de mutations économiques et leurs conséquences sur l'emploi.
Elles doivent également traiter des critères et modalités d'abondement du Compte Personnel de Formation des salariés de l'entreprise. Sans accord d'entreprise à l'issue de cette négociation, l'ensemble de ces sujets doit faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

> Par une amélioration des conditions de consultation du CE pour la mise en place du plan de formation, la professionnalisation et le CPF : pourront être prévus par accord, notamment le calendrier de consultation, les modalités de communication de l'état des lieux de la formation.

➜ ***À noter :*** *Après la loi sur la formation de 2014, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen) a également modifié les modalités du dialogue social dans les entreprises :*
- en recentrant l'ensemble des consultations-informations du CE autour de trois temps forts :
. une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
. une consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise,
. une consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- en réorganisant les obligations de négocier autour de trois consultations portant sur :
. la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée (négociation annuelle),
. la qualité de vie au travail (négociation annuelle),
. la gestion des emplois et des parcours professionnels (négociation tous les trois ans).

2. Une amélioration de l'apprentissage et de la professionnalisation

Ce point est développé infra, p.32

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 (art. 7, 14 à 19) modifie le dispositif de l'apprentissage et ceux du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, notamment sur les points suivants :

Concernant les contrats

> la réaffirmation du principe de gratuité des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation,
> la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage en CDD et en CDI,
> la suppression de la signature obligatoire et la possibilité de conclure le contrat d'apprentissage sous forme numérique,
> l'entrée en formation, qui est désormais possible, pour les apprentis, dès 15 ans,
> la mise en œuvre et la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage prévues par accord collectif,
> la répartition de la taxe qui doit être versée aux centres de formation d'apprentis (CFA) par l'entreprise,
> la désignation obligatoire d'un tuteur pour les personnes en contrat de professionnalisation,
> la suppression des priorités d'éligibilité à la période de professionnalisation.

Concernant la taxe

> La rationalisation du réseau de collecte de la taxe d'apprentissage avec la réduction du nombre d'Octa de 150 à 20
> La réforme de la taxe d'apprentissage

L'ensemble de ces mesures sont applicables depuis 2015 (sur les salaires de 2014).

3. Une ouverture du contrat de génération

Créé en 2013 par la loi n° 2013-07, et adapté par la loi relative à la formation en vue d'en favoriser le développement, plus particulièrement auprès des PME, le contrat de génération vise à :

- favoriser l'insertion durable d'un jeune par l'embauche en CDI d'un salarié de moins de 26 ans, 30 ans s'il est handicapé (les engagements en vue de l'insertion du jeune doivent comprendre la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, avec la désignation d'un référent, ainsi que des modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement),
- en même temps, à consolider l'emploi d'un senior en maintenant dans l'emploi un salarié d'au moins 57 ans ou en recrutant en CDI un salarié d'au moins 55 ans,
- ainsi qu'à encourager la transmission de savoirs et de compétences.

Pour ce faire, l'employeur est tenu de négocier un accord ou de signer unilatéralement un plan d'action. Cette démarche est encouragée pour les entreprises de moins de 50 salariés et est obligatoire pour les autres entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, trois modalités sont prévues en fonction de l'effectif de l'entreprise :

Les petites entreprises (moins de 50 salariés) bénéficient d'une aide de 4000 € en cas d'embauche en CDI d'un jeune et de maintien dans l'emploi d'un senior d'au moins 57 ans ou de recrutement en CDI d'un senior. **La loi formation maintient ce dispositif.**

Les entreprises de 50 à 299 salariés, qui avant la réforme, ne bénéficiaient de cette aide que si, au préalable, elles avaient négocié un accord collectif ad hoc ou, à défaut, élaboré unilatéralement un plan d'action, ou qui étaient couvertes par un accord de branche étendu, y ont désormais accès.
La loi formation modifie ce dispositif : En effet, pour inciter ces entreprises à recourir au contrat de génération, la loi leur permet désormais un accès direct à l'aide individuelle versée pour l'embauche du jeune et le maintien dans l'emploi du senior, initialement réservée aux entreprises de moins de 50 salariés.
En contrepartie, le régime de pénalité dont sont passibles les entreprises de 300 salariés et plus non couvertes par un accord ou un plan d'action d'entreprise, ou par un accord de branche étendu, sera étendu aux entreprises de 50 à 299 salariés.

➜ ***À savoir :*** *depuis 2014, l'aide est majorée (portée à 8 000 €) pour toute entreprise qui recrute simultanément un jeune de moins de 26 ans en CDI et un salarié âgé d'au moins 55 ans. L'embauche du senior peut avoir eu lieu jusqu'à 6 mois avant le recrutement du jeune.*

Les entreprises de 300 salariés et plus (ou quel que soit leur effectif si elles appartiennent à un groupe de plus de 300 salariés) ne bénéficient pas de l'aide. Elles sont contraintes, sous peine de sanctions financières, de négocier un contrat de génération ou à défaut de définir un plan d'actions comprenant des objectifs chiffrés d'emplois de jeunes et de seniors. **La loi formation maintient ce dispositif.**

Autre ouverture de la loi formation : L'aide est accordée lorsqu'un chef d'entreprise d'au moins 57 ans embauche un jeune sous CDI en vue de lui transmettre éventuellement son entreprise. Jusqu'à présent, le jeune devait avoir moins de 26 ans au moment de l'embauche, ce qui était jugé trop restrictif au vu de l'âge moyen des repreneurs d'entreprises. Désormais, dans le cadre de ce dispositif, l'embauche en vue d'une transmission d'entreprise peut concerner un jeune de moins de 30 ans.

4. La création d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Une personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle (demandeur d'emploi ou salarié), peut mobiliser, au cours d'un parcours d'insertion, des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) d'une durée maximale d'un mois (sauf reconduction exceptionnelle), effectuée de manière continue ou discontinue.
La PMSMP a pour objectif de permettre de se confronter à la réalité des situations de travail, en étant dans les conditions de travail normales, avec les mêmes règles que celles appliquées aux salariés de la structure d'accueil.

Cette expérience permet :
> soit de découvrir un métier ou un secteur d'activité,
> soit de confirmer un projet professionnel,
> soit d'initier une démarche de recrutement.

La période est prescrite soit par un opérateur de plein droit (Mission locale, Pôle emploi, Cap emploi, certaines structures d'insertion par l'activité économique), soit par un organisme mandaté à cet effet, employant ou accompagnant des bénéficiaires de PMSMP, lié à l'un des organismes précités par une convention particulière.

Une convention de mise en situation en milieu professionnel est conclue entre le bénéficiaire, la structure d'accueil, l'organisme prescripteur. Lorsque le bénéficiaire est salarié et la PMSMP effectuée sur le temps de travail, son employeur est également signataire de la convention.

Pendant la PMSMP, le bénéficiaire n'est pas l'employé de la structure d'accueil et il n'est pas rémunéré par elle. Il conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficie au moment de l'entrée en PMSMP. S'il est salarié, il retrouve son poste de travail à l'issue de la période.

5. L'extension de l'accès à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE)

La POE a pour objet de pourvoir une offre d'emploi déposée par un employeur à Pôle emploi en faisant bénéficier d'une formation un demandeur d'emploi qui a des compétences proches de celles requises pour le poste à pourvoir.
La formation, qui se déroule préalablement à l'entrée dans l'entreprise, ne peut excéder 400 heures.

Est concerné tout employeur souhaitant conclure un CDI, un CDD d'au moins 12 mois, un contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois, un contrat d'apprentissage.
Tout demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi peut bénéficier du dispositif. Il devient alors stagiaire de la formation professionnelle et perçoit une rémunération qui dépend de l'allocation perçue avant la POE et qui est versée par Pôle emploi.
Pôle emploi peut également prendre en charge des frais annexes à la formation.

La réforme du 5 mars 2014 étend l'accès à la POE, qu'elle soit individuelle (POEI) ou collective (POEC) aux salariés :

> en CDD d'insertion (CDDI) dans les structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion-EI, entreprises de travail temporaire d'insertion-ETTI, associations intermédiaires-AI et ateliers et chantiers d'insertion-ACI),
> bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) conclu sous forme de CDD ou de CDI.

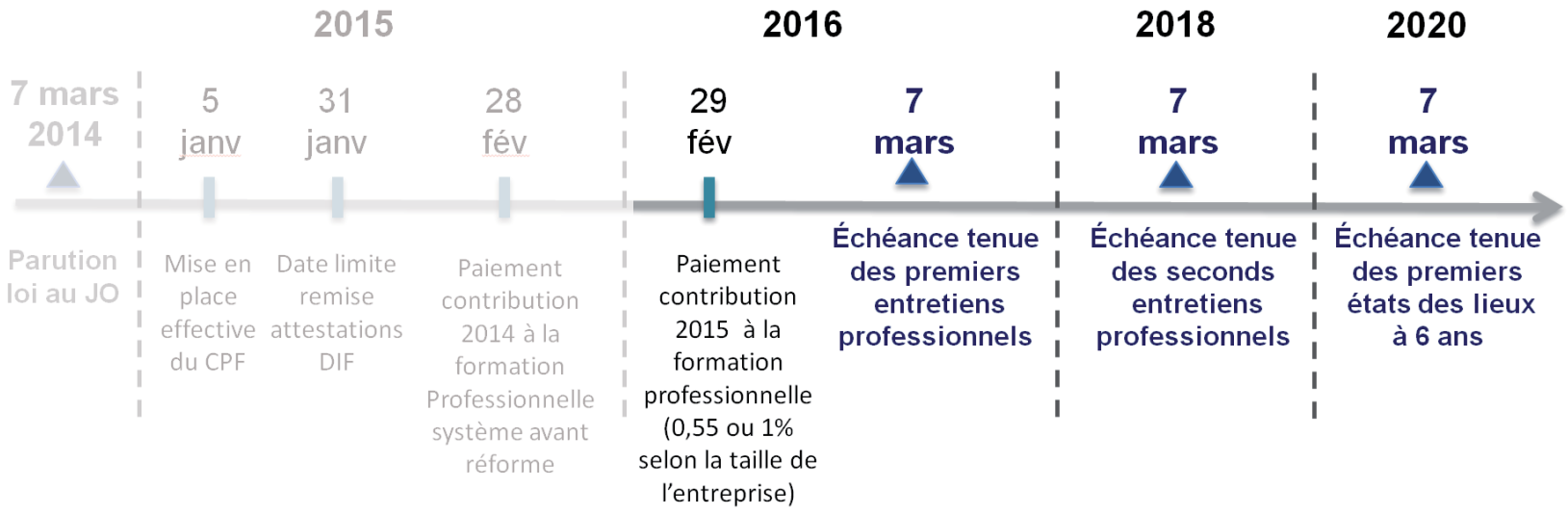
Dans ces hypothèses, l'employeur maintient la rémunération de ces salariés pendant la formation.

DATES DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES DU VOLET DE LA LOI SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE (ART 1-15)

Dispositifs	Date de mise en oeuvre	Description sommaire
La modification du financement de la formation professionnelle continue (art. L. 6331-9 et suivants)	Applicable depuis le 1er janvier 2015 (sauf accord de branche déterminant une mise en œuvre sur la MSB 2014). Mais, intervenant sur les rémunérations versées en 2015, ce nouveau mode de financement s'est appliqué au plus tard le 29 février 2016 (sauf accord de branche prévoyant sa mise en œuvre dès 2015, sur la MSB 2014).	Modifications : 1) Pour les entreprises de 10 salariés et plus (11 salariés en 2017), le versement du 0,9 % (consacré au plan de formation) disparaît et est remplacé par l'obligation de financer directement la formation des salariés. 2) Une contribution unique de 1 % de la MS est instaurée (0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et 11 salariés en 2017) versée en totalité à un Opca. 3) La contribution « CIF-CDD » perdure ; elle est de 1 % de la MS des CDD. (Des accords de branche peuvent augmenter le montant de ces contributions.)
La création d'un compte personnel de formation (CPF)	Applicable depuis le 1er janvier 2015 Mise en place effective le 5 janvier 2015	Ce compte, qui remplace le DIF, est ouvert dès l'entrée d'une personne dans la vie professionnelle pour n'être refermé qu'à la retraite. Il ne peut excéder 150 heures (24 heures/an dans la limite de 120 heures puis 12 heures/an dans la limite globale de 150 heures). Il peut être utilisé pendant ou hors temps de travail pour des actions de formation qualifiantes et certifiantes
Remise aux salariés de l'attestation précisant leurs droits au DIF	Date limite le 31 janvier 2015	Cette information permet aux salariés d'intégrer le solde des heures de DIF à leur CPF, via le site moncompteformation.gouv.fr
L'encadrement de l'entretien professionnel	Applicable depuis le 7 mars 2014. Pour les salariés présents dans l'entreprise au 7 mars 2014, les entretiens devront avoir été réalisés au plus tard le 7 mars 2016.	Cet entretien, qui remplace d'autres entretiens antérieurement prévus : - est consacré aux perspectives d'évolution du salarié (qualification et emploi) - est obligatoire dans toutes les entreprises tous les 2 ans, - doit faire l'objet d'une restitution écrite, - doit faire l'objet, tous les 6 ans, d'un « état des lieux » du parcours professionnel.
Premier bilan de parcours professionnel des salariés dans l'entreprise	Applicable depuis le 7 mars 2014 ; doit donc être réalisé au plus tard le 7 mars 2020 pour tous les salariés déjà dans l'entreprise au 7 mars 2014.	Tous les 6 ans, l'entretien doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, permettant de vérifier si le salarié a bien bénéficié des entretiens au cours des 6 ans, et d'apprécier s'il a bénéficié d'au moins 2 des 3 points suivants : une action de formation, une progression salariale ou professionnelle, des éléments de certification.

Dispositifs	Date de mise en oeuvre	Description sommaire
La création d'un conseil en évolution professionnelle (CÉP)	Applicable depuis le 1er janvier 2015	Le CÉP a pour objectif d'améliorer la qualification de toute personne en lui permettant d'avoir accès, tout au long de sa vie professionnelle à un service gratuit d'information et de conseil. Ce service constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle. Il est délivré, dans le cadre du service public régional de l'emploi (SPRO), par 5 opérateurs nationaux désignés par la loi ainsi que par des opérateurs régionaux désignés par les régions.
Nouveautés relatives à l'alternance : . apprentissage . contrat de professionnalisation . période de professionnalisation (article L 6325-3-1)	Applicable depuis le 1er janvier 2015	Apprentissage : principe de gratuité et possibilité de conclure un contrat d'apprentissage en CDI. Contrats de professionnalisation : principe de gratuité et tutorat obligatoire. Périodes de professionnalisation : suppression des critères de priorité des publics et modification de la durée minimale de la formation.
Modification des règles de consultation des partenaires sociaux en matière de formation et de GPEC	Applicable depuis le 1er janvier 2015, et, pour les entreprises de + de 300 salariés, programmation dans les 3 ans à venir de la négociation du nouveau plan de GPEC	La négociation GPEC doit désormais traiter des critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés de l'entreprise. Sans accord d'entreprise à l'issue de cette négociation, l'ensemble de ces sujets doit faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise. Les conditions de la consultation du CE sur le plan de formation sont renforcées.

CALENDRIER DE LA RÉFORME



–LA PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE–

1. Les entreprises passent d'une obligation de financer à une obligation de faire et d'agir sur l'évolution des carrières des salariés

La modification de la participation financière des entreprises intervient sur les rémunérations versées en 2015 et s'applique donc aux contributions recouvrées en 2016 (sauf accord de branche anticipant la mise en œuvre en 2015).

En 2013, les entreprises ont consacré 13,7 milliards d'euros à la formation professionnelle

> Environ la moitié de cette somme était gérée et mutualisée par les Opca et le FPSPP,
> L'autre moitié se traduisait par une dépense directe des entreprises.

Ce système reposait sur une obligation fiscale qui définissait pour les entreprises un pourcentage minimal (variable selon l'effectif) de leur masse salariale annuelle brute, qu'elles devaient consacrer au financement de la formation. À défaut, elles versaient cette somme, ou l'insuffisance constatée, au Trésor public.
Désormais, les entreprises ont l'obligation d'assurer à tous leurs salariés l'adaptation à leur poste de travail et aussi le maintien de leur capacité à occuper un emploi eu égard notamment à l'évolution des emplois et des technologies. C'est une obligation de résultats et liberté est laissée aux entreprises de déterminer les budgets et de choisir les moyens pour y parvenir.

2. La réforme instaure une contribution unique

Depuis le 1er janvier 2015, le calcul de la participation de l'employeur à la formation professionnelle continue de ses salariés est simplifié (art. 10 et 11 de la loi).
Si les entreprises de moins de 10[1] salariésrestent soumises à un taux de 0,55 % (contribution destinée au financement du plan de formation et de la professionnalisation), la nouveauté concerne les entreprises de 10[1] salariéset plus :

> **une réduction du taux unique de contribution à 1 %** (contribution destinée au financement des CIF, du plan de formation, de la professionnalisation, du CPF et de la contribution au FPSPP)

> **la possibilité d'aménager le taux de contribution par voie de négociation**
Dans les entreprises de 10 salariés[1] et plus, cette contribution de 1 % pourra être ramenée à 0,8 % si un accord collectif d'entreprise ou de branche, conclu pour 3 ans, prévoit de consacrer directement 0,2 % de la masse salariale au financement du compte personnel de formation (CPF) et à son abondement. Dans ce cas, si les dépenses réellement effectuées par l'employeur s'avéraient être finalement inférieures au montant total correspondant à 0,2 % de la masse salariale de chacune des trois années couvertes par

---

[1] Pour les contributions calculées sur les rémunérations versées en 2016, le seuil d'effectif passera de 10 à 11 salariés.

l'accord, l'employeur serait tenu de verser le différentiel à l'Opca dont relève l'entreprise. Ce bilan est réalisé au terme des 3 années et n'entraîne aucune autre sanction financière pour l'entreprise.

> le versement de la totalité de la contribution à un Opca, couvrant notamment l'alimentation du CPF par les employeurs

L'accord supprime la possibilité pour l'entreprise d'imputer sur l'obligation fiscale les dépenses de formation engagées directement par l'entreprise. C'est ce qu'on appelle communément la suppression de la contribution « 0,9 % » ou « plan de formation ». Il en résulte qu'une fois la contribution unique de 1 % versée à l'Opca, l'entreprise investira librement dans la formation de ses salariés, sous réserve de respecter son obligation d'adapter le salarié à son poste de travail et de veiller à maintenir sa capacité à occuper un emploi.

La contribution unique due par les employeurs aux Opca doit être versée avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle cette contribution est due.

Des modalités de lissage de la contribution due à l'Opca sont prévues, lorsque, en raison d'un accroissement de leurs effectifs salariés, les employeurs atteignent ou dépassent le seuil de 11 salariés.

UN SYSTÈME DE FINANCEMENT SIMPLIFIÉ

Effectifs	1 à 9* salariés	10** à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés en plus
Contributions	**0,55 %**	**1 %*** **	**1 %*** **	**1 %*** **
CIF reversé par Opca aux Opacif via le FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	-
Professionnalisation	0,15 %	0,30 %		0,40 %
CFP	-	0,20 %		
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	

* 10 salariés en 2017
** 11 salariés en 2017
*** 0,8 % si accord d'entreprise sur la gestion du 0,2 % CPF par l'entreprise

➜ ***À noter :*** *la contribution CIF-CDD perdure : elle est de 1 % de la masse salariale des CDD.*

3. Des systèmes complémentaires de versement aux Opca sont toujours possibles

L'Opca peut collecter des contributions supplémentaires selon deux modalités (article L. 6332-1-2 du code du travail) :

> Par application d'un accord de branche (contribution conventionnelle), le versement s'impose alors à l'entreprise de la branche ;

> Sur une base volontaire.

Elles peuvent être versées soit à l'Opca de l'entreprise, soit à un Opca interprofessionnel soit à l'un et à l'autre de ces organismes.

Ces contributions supplémentaires ont pour objet le développement de la FPC, mais leur destination n'est pas légalement fixée. Elles pourraient être utilisées comme complément du financement disponible sur la contribution obligatoire ou pour des services supplémentaires.
Elles peuvent notamment permettre une prise en charge de la rémunération des salariés en formation dans le cadre du plan de formation.

4. Définition de l'action de formation/Éligibilité contre imputabilité

Avant la réforme, on considérait que le financement d'une action de formation pouvait être imputable sur la participation financière de l'entreprise à condition que l'action remplisse un certain nombre de critères et corresponde bien à la définition légale d'une action de formation. Depuis la réforme, l'obligation de l'entreprise n'est plus financière et fiscale, la notion d'imputabilité a donc disparu, remplacée par celle d'éligibilité.

Pour autant, la définition légale de l'action reste encore un enjeu fort pour les entreprises.
En effet, en cas de litige, le juge pourra s'appuyer sur le fait que l'employeur, n'ayant pas réalisé une formation respectant les caractéristiques légales d'une action de formation, n'a tout simplement pas formé son salarié. Cela pourra également être pris en compte dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif tous les 6 ans.
Par ailleurs, pour décider de la prise en charge des actions de formation, les Opca et Opacif s'aligneront sur l'éligibilité de ces actions telles que définies par la loi.

Outre le respect des critères légaux, l'action de formation doit aussi respecter des critères de qualité.

Rappelons que pour être financée par le CPF, l'action doit de plus être inscrite sur une liste spécifique.

a) L'action de formation doit relever d'une des catégories définies par le code du travail (article L. 6313-1)

Il s'agit notamment :

. des actions d'adaptation et de développement des compétences permettant aux salariés de s'adapter à leur poste de travail, à l'évolution de leur emploi…
. des actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
. des actions de promotion professionnelle,
. des actions de prévention des risques d'inadaptation des qualifications,
. des actions de conversion,
. des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
. des actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise,

. des actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française,
. des actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique.

D'autres types d'actions sont également éligibles, sous réserve de remplir des conditions particulières : **les bilans de compétences**, les actions de **validation des acquis de l'expérience,** la participation à certains jurys d'examen ou de VAE, les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs, repreneurs d'entreprise.

b) L'action de formation doit respecter des conditions d'organisation et de réalisation (Art. L. 6353-1 et D. 6321-1 du code du travail)

Pour être qualifiée d'action de formation au titre de la formation professionnelle continue, la prestation doit respecter 4 conditions (déjà obligatoires avant la loi de 2014)
- Un programme préétabli,
- Des objectifs déterminés,
- Des moyens pédagogiques techniques et d'encadrement mis en œuvre,
- Des moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Désormais le programme de formation devra également préciser le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation.

c) La réforme ouvre cette définition aux formations séquentielles et aux formations à distance (FOAD)

La formation peut désormais être séquentielle et s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence de personnes encadrantes.

Dans le cas d'une formation à distance, le programme de formation doit préciser :
- La nature des travaux demandés au stagiaire,
- Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de FOAD. Ainsi le texte fixe les justificatifs permettant d'établir l'assiduité du stagiaire (justificatifs attestant de la réalisation des travaux demandés au stagiaire, informations relatives au suivi de l'action, à l'assistance et l'accompagnement des bénéficiaires par le formateur, évaluations qui jalonnent ou terminent la formation) ;
- Les moyens d'organisation, d'accompagnement, d'assistance pédagogique et technique mis à disposition du stagiaire (notamment qualités et domaines de compétences des personnes chargées d'assister le bénéficiaire).

d) Les formations sont désormais accessibles aux salariés en arrêt de travail

Sous réserve du respect des conditions énoncées aux articles L323-3-1 et L433-1 du Code de la Sécurité sociale, et notamment de l'accord du médecin traitant, les salariés en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle peuvent désormais accéder à des actions de formation professionnelle continue.

5. Qualité des actions de formation

Les financeurs de la formation : Opca, Opacif, État, régions, Pôle emploi et l'Agefiph, doivent s'assurer, lorsqu'ils financent une action de formation, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité, c'est-à-dire une formation qui permette d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper cet emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (article L 6321-1 du code du travail).

À compter du 1er janvier 2017, les financeurs devront prendre en compte six critères cumulatifs pour l'évaluation de la qualité des formations :

. l'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé,
. l'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires,
. l'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation,
. la qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations,
. les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus,
. la prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Les organismes financeurs inscriront sur un catalogue de référence les prestataires de formation qui remplissent les critères énumérés ci-dessus, évalués :
. soit dans le cadre de leurs procédures internes d'évaluation,
. soit par la vérification que le prestataire bénéficie d'une certification ou d'un label inscrit sur une liste établie par le Cnefop.

Ce catalogue sera mis à la disposition du public par chacun de ces organismes.

Il est à noter que les Opca, hormis cette mission générale, sont chargés de participer à la lutte contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

–LES NOUVEAUX DISPOSITIFS DE LA RÉFORME–

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

« Se substituant au DIF, le CPF transforme un droit lié au contrat de travail en un compte attaché à la personne tout au long de sa vie professionnelle. »

Le CPF remplace le droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1er janvier 2015. Il ne peut être utilisé qu'à l'initiative de son titulaire.

Objet du CPF : favoriser pour chaque personne l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie afin de sécuriser son parcours professionnel.

Principe : accumuler un crédit d'heures offrant aux titulaires le bénéfice de formations pour qu'ils puissent acquérir un 1er niveau de compétences (le socle commun de connaissances et compétences professionnelles) ou développer des compétences et des qualifications.

Bénéficiaires : Ouvert à toute personne dès son entrée sur le marché du travail à partir de 16 ans (15 ans pour les jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage) et fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite (même si le salarié est en cumul emploi/retraite), le CPF est attaché à la personne qui le conserve indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel.

Il peut être utilisé par :
. les salariés,
. les personnes à la recherche d'un emploi ou accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle,
. les personnes handicapées accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail.
À terme, le CPF pourrait être étendu à d'autres catégories de personnes.

1. Alimentation du CPF

Remarque : seuls les salariés ont vocation à acquérir des droits au titre du CPF.

a) Alimentation régulière du compte : le CPF représente un nombre d'heures porté au compte du salarié à la fin de chaque année.

> Les salariés travaillant à temps plein acquièrent 24 heures par an jusqu'à un crédit de 120 heures, puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures (soit 120 heures en 5 ans et ensuite 30 heures en 2 ans et 6 mois).

Référence pour un temps plein, sauf si une durée inférieure est prévue par accord : 1607 heures (durée légale), y compris pour les salariés en forfait jours.

> S'agissant des salariés à temps partiel, une proratisation proportionnelle à leur temps de travail est effectuée. Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accord d'entreprise, de groupe ou de branche, à condition d'en prévoir le financement spécifique qui ne peut être

inférieur à 13 euros par heure, somme que l'entreprise verse à l'Opca (sauf conclusion d'un accord triennal de gestion en interne du CPF).

Certaines absences, assimilées à des périodes de travail, sont prises en compte pour le calcul des droits (maladie professionnelle ou accident du travail, congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption ou congé parental, congé de soutien familial).

Afin d'assurer l'alimentation du compte, les entreprises doivent transmettre à l'Opca, avant le 1er mars de chaque année, un certain nombre d'informations, notamment la durée conventionnelle du temps de travail et en cas de dispositions plus favorables pour les temps partiels, la liste des salariés bénéficiaires et le nombre d'heures supplémentaires attribuées, ainsi que le financement complémentaire correspondant.

b) Des mécanismes d'abondement sont possibles

Le plafond de 150 heures peut alors être dépassé :

> **Des abondements négociés :** dans le cadre d'accords d'entreprises ou de groupes, d'accords de branche ou d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires d'un accord constitutif d'un Opca interprofessionnel. Un tel accord pourrait porter sur l'identification de salariés prioritaires (faible qualification, emplois menacés, salariés à temps partiel, exposition à des risques professionnels) et sur la définition de formations éligibles.

> **Des abondements comblant l'insuffisance des heures acquises :** lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, le salarié pourra demander un abondement en heures complémentaires pour financer la formation. Ces heures pourraient être financées par l'employeur, par le titulaire du compte, par un Opca/Opacif, par l'Etat ou la région…

> **Des abondements correctifs** dont sont redevables, à titre de sanction, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne respectent pas un certain nombre d'engagements liés à l'entretien professionnel. Le CPF est alors crédité de 100 heures pour un temps plein et de 130 heures pour un temps partiel. L'entreprise transmet la liste des salariés concernés à l'Opca. Il est à noter que l'entreprise devra s'acquitter d'une somme égale au nombre d'heures créditées multiplié par 30 euros. En outre, ces heures sont utilisables par le salarié sur le temps de travail.

c) Le solde des heures de DIF

Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées pour suivre une formation dans le cadre du CPF jusqu'au 31 décembre
2020. Au 1er janvier 2021, ces heures non consommées seront automatiquement perdues.
Les heures de DIF sont distinctes des heures acquises au titre du CPF.

Les employeurs avaient l'obligation d'informer les salariés par écrit, avant le 31 janvier 2015, du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014, ce qui a permis aux salariés de reporter leurs heures de DIF sur leur CPF.

En cas d'utilisation du CPF pour suivre une formation, les heures provenant du DIF seront mobilisées en premier lieu, éventuellement complétées par les heures acquises annuellement, mais dans la limite, au total, de 150 heures. Des abondements sont possibles dans les conditions de droit commun.

d) L'utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP)

Depuis le 1er janvier 2015, le CPPP est mis en place dans les entreprises. Il prévoit la prise en

compte de facteurs de pénibilité et de risques professionnels pour l'acquisition « par les salariés exposés » de points cumulés sur le compte (1 point par trimestre d'exposition).
Quatre facteurs sont applicables depuis cette date : travail de nuit, travail répétitif, travail en milieu hyperbare (pression supérieure à la pression atmosphérique), travail en équipes successives alternantes.

À compter du 1er juillet 2016, six autres facteurs seront pris en compte : postures pénibles, manutentions manuelles de charges, agents chimiques dangereux, vibrations mécaniques, températures extrêmes, bruit.

> Acquisition des points

Le ou les facteurs de risques auxquels sont exposés les salariés sont déclarés dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales.
La déclaration du ou des facteurs ouvre droit à l'attribution de points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, le compte est crédité de :
. 4 points lorsque le salarié est exposé à un seul facteur de risque professionnel ;
. 8 points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risque professionnel.
Pour les salariés nés avant le 1er juillet 1956, les points inscrits sont multipliés par 2.

Au cours de la carrière professionnelle du salarié, le nombre total de points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité est plafonné à 100 points.
Les 20 premiers points obtenus sur le compte sont obligatoirement affectés à la formation professionnelle, sauf pour les salariés nés avant 1960 qui ne sont pas tenus par cette obligation et pour les salariés nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962 qui n'y sont tenus que pour 10 points.

> Le compte personnel de prévention de la pénibilité ouvre droit à trois types de droits alliant les préoccupations liées à la prévention des expositions aux risques professionnels et la nécessité de prévoir des mécanismes de compensation :
- un droit à la formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non ou moins exposé ;
- un passage à temps partiel sans baisse de rémunération ;
- un départ anticipé à la retraite.

> Concernant le droit à la formation professionnelle :

Le salarié titulaire d'un compte « pénibilité » peut décider d'affecter, en tout ou partie, les points inscrits sur son compte à la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue. Cette démarche doit lui permettre d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité.
Cette exigence est réputée satisfaite dès lors que la formation demandée par le salarié concerné correspond à l'une des formations facilitant son évolution professionnelle ou que la demande est reconnue éligible par l'organisme ou l'employeur prenant en charge les frais de formation du demandeur.

> Articulation entre le compte « pénibilité » et le compte personnel de formation

Lorsqu'il désire suivre une formation longue qualifiante nécessitant un nombre important d'heures de formation, le salarié peut mobiliser, en les combinant, dans un premier temps les droits qu'il a acquis sur son compte personnel de formation (au maximum 150 heures) et puis ceux figurant sur son compte « pénibilité » (au maximum 100 points ; chaque point ouvrant droit à 25 heures de formation).

Dans ce cas, il joint à sa demande de formation un document précisant le nombre d'heures qu'il souhaite consacrer à sa formation au titre des heures capitalisées sur le compte « pénibilité », ainsi que les éléments précisant le poste occupé et la nature de la formation demandée.

> Financement des actions de formation

Les organismes en charge du compte « pénibilité » que sont la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (Cnav) et le réseau des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (Carsat), versent au financeur de l'action de formation (Opca ou employeur) le montant correspondant au nombre d'heures de formation effectivement suivies par le titulaire du compte « pénibilité ».

Le montant de l'heure de formation est fixé au regard du coût réel de la formation dans la limite d'un plafond de 12 €.

Toutefois, lorsque le coût de l'heure de formation excède ce plafond, une valorisation monétaire supplémentaire peut être accordée sur demande du salarié en utilisant des heures abondées sur le CPF non utilisées pour cette formation ou en mobilisant des points supplémentaires du compte pénibilité.

e) Articulation du CPF avec d'autres dispositifs d'accès à la formation (co-construction)

Pour compléter les heures du CPF, à condition qu'il fasse déjà l'objet d'abondements et que l'action de formation soit éligible au CPF, il est possible de mobiliser d'autres dispositifs de formation :

- le plan de formation, sur décision de l'employeur, par accord collectif ou sans accord collectif (notamment si le projet de formation du salarié est en accord avec la stratégie de l'entreprise),
- la période de professionnalisation,
- le congé individuel de formation (CIF) ou congé pour VAE : la mobilisation du CPF pour le CIF permet le financement des coûts pédagogiques par le Fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et donc une meilleure prise en charge de ces frais.

2 EXEMPLES DE CO-CONSTRUCTION DE FINANCEMENT

Exemple 1

CPF / Période de professionnalisation

Françoise souhaite effectuer une formation en communication événementielle d'une durée de 400 heures pour un coût de 9 900 euros.

Elle dispose de 144 heures au titre de son CPF.

Le conseiller en Evolution Professionnelle qu'elle consulte, afin de trouver un financement pour cette formation, lui précise que la mobilisation de ses heures de CPF peut venir à l'appui d'une période de professionnalisation si la formation choisie dépasse le nombre d'heures du CPF.

Sur ses conseils, Françoise demande à son employeur de mettre en œuvre une période de professionnalisation. La formation s'inscrivant dans la stratégie de l'entreprise, l'employeur accepte la demande de Françoise. Reste ensuite pour l'employeur à obtenir l'accord de l'Opca pour le financement de cette formation éligible au CPF (condition nécessaire).

Cet accord est d'autant plus facilement obtenu que le salarié a accepté de mobiliser son CPF. Grâce à l'articulation CPF/période de professionnalisation, Françoise peut suivre une formation que l'employeur ne proposait pas au départ dans le plan de formation et bénéficier ainsi d'un financement optimisé de l'Opca.

Exemple 2

CPF/CIF

Olivier, salarié en CDI depuis 5 ans, dans une entreprise de 400 personnes, souhaite développer ses compétences en management. L'entreprise relève du Fongecif Ile de France. Il a sélectionné une formation qui l'intéresse, dispensée dans une école de commerce, d'une durée de 348 heures, pour un coût de 10 780 euros.
Il consulte un conseiller en évolution professionnelle (CÉP) afin d'examiner les possibilités de financement de cette formation.
Le CPF d'Olivier affiche un crédit de 124 heures.
Une solution intéressante est envisagée : recourir à un CIF en mobilisant le CPF du salarié. Cette solution permettrait de compléter la prise en charge du CIF grâce aux heures du CPF.
En effet, si un CPF est mobilisé à l'appui d'un CIF, les coûts pédagogiques et annexes sont pris en charge par le Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), dans la limite du nombre d'heures inscrites au CPF, cette prise en charge venant s'ajouter à celle du Fongecif (Opacif) qui fait généralement l'objet d'un plafonnement.

Son conseiller éclaire Olivier sur les pré-requis :

1) La formation choisie doit être éligible à un financement par le CPF. Après vérification sur le site www.moncompteformation.gouv.fr, ils constatent que c'est le cas.
2) Après avoir obtenu l'accord de l'organisme de formation, Olivier devra demander une autorisation d'absence à l'employeur, obligatoire pour bénéficier d'un CIF.
3) Olivier devra ensuite envoyer au Fongecif une demande de prise en charge de sa rémunération et des frais de formation, de transport et d'hébergement. Il y joindra un formulaire précisant son souhait de mobiliser son CPF.

Si nécessaire, le conseiller CEP peut accompagner Olivier dans la préparation et la rédaction de son dossier de demande de CIF.
L'employeur ayant donné son accord à Olivier et le Fongecif ayant accepté de prendre en charge le salaire (80 % du salaire antérieur d'Olivier) et une partie des coûts de formation, le conseiller oriente la demande de financement vers le Fongecif, où un conseiller finalisera le montage du dispositif mixte et se chargera du financement. Il est à noter que le Fongecif se tournera ensuite vers le FPSPP pour un refinancement correspondant aux heures du CPF.

Grâce à cette articulation CPF/CIF, Olivier obtient un financement optimal de la formation. En outre, l'acceptation par Olivier de la mobilisation des heures de son CPF est un argument supplémentaire en faveur de sa motivation lors de l'examen du dossier par le Fongecif, ce qui augmente ses chances de succès.

2. Modalités d'utilisation du CPF

a) Autorisation ou non de l'employeur

> Lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié n'est pas tenu d'obtenir l'accord de l'employeur, ni même de l'informer ; dans ce cas, il ne perçoit pas d'allocation formation (à l'inverse du DIF).

> Lorsque la formation est suivie en tout ou en partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail constitueront un temps de travail effectif et donneront lieu à maintien de la rémunération. Par exception, l'accord préalable de

l'employeur reste requis sur le calendrier mais n'est pas requis sur le contenu de la formation :

. en cas de formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou d'actions d'accompagnement à la VAE,
. en cas de formations financées par les abondements correctifs,
. dans certains cas prévus par accord.

L'employeur devra répondre à la demande du salarié dans un délai de 30 jours, faute de quoi la demande est considérée comme acceptée.

b) Accès au service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations : moncompteformation.gouv.fr

Ouvert depuis le 5 janvier 2015, le site www.moncompteformation.gouv.fr permet à chaque personne d'ouvrir en ligne son compte personnel. Développé et administré par la Caisse des dépôts et consignations, moncompteformation.gouv.fr a pour objectif de permettre à chaque titulaire d'un compte personnel de formation de gérer en direct son propre crédit d'heures de formation mobilisables, d'accéder à la liste des formations accessibles par le biais de son compte ainsi qu'aux abondements possibles pour compléter son crédit horaire. Ce service informe aussi sur les formations éligibles et les abondements complémentaires éventuels et donnera accès au passeport de formation d'orientation et de compétences.

> Confidentialité des données collectées et traitées sur le site

La création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation » relatif à la gestion des droits inscrits ou mentionnés au CPF a fait l'objet d'une autorisation par décret. Ce traitement de données est mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignations. L'identifiant des titulaires des CPF est le numéro de Sécurité sociale.

La confidentialité des données est assurée par l'encadrement précis des personnes extérieures susceptibles d'accéder aux données personnelles du titulaire du CPF, à savoir :

. les personnels de la Caisse des dépôts et consignations assurant la gestion du traitement,
. les agents des collectivités et organismes chargés du financement des formations,
. les agents des organismes de conseil en évolution professionnelle,
. les agents des employeurs assurant la gestion du financement des heures de formation acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Pour les trois dernières catégories d'agents, l'accès n'est autorisé que « dans les limites nécessaires au strict cadre de leurs missions » et « pour la constitution ou la mise à jour des données relatives au compte d'heures, au projet de formation et aux sources de financement de la formation ».
Ainsi l'employeur n'aura pas accès aux données du CPF sauf accord exprès du salarié ou dans le cas où l'entreprise a signé un accord lui permettant de gérer en interne le 0.2 % consacré au CPF.

Peuvent aussi être destinataires d'un certain nombre d'informations en provenance de ce compte, les agents de la Caisse d'assurance-vieillesse en charge de la gestion des comptes de prévention de la pénibilité, ceux de la DARES chargés des études statistiques sur la formation et leurs homologues de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle en vue de leurs missions d'évaluation.

> Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences, qui sera accessible sur le site www.moncompteformation.gouv.fr permettra à son titulaire de recenser les formations suivies et les qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue.

Il appartiendra à chaque titulaire, seule personne ayant accès au passeport, d'enregistrer les différentes étapes de sa vie professionnelle et les compétences acquises, illustrant son parcours professionnel (qualifications et VAE).

3. Formations éligibles au CPF

Le CPF sert à financer des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie et en lien avec la sécurisation des parcours des salariés. Ces formations sont de 3 types :

a) Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, défini comme un ensemble de connaissances et de compétences qu'il est utile de maîtriser afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'insertion professionnelle. Ces connaissances et compétences, rénumérées par décret, sont :

. la communication en français,
. l'utilisation des règles de bases de calcul et du raisonnement mathématique,
. l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,
. l'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe,
. l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel,
. la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie,
. la maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles fait l'objet d'une certification dénommée Cléa qui est inscrite de droit à l'inventaire des certifications. Elle est éligible à l'ensemble des dispositifs de formation, dont le compte personnel de formation (CPF).

b) Les actions d'accompagnement à la VAE

c) Les formations qualifiantes figurant sur une des trois listes établies par les partenaires sociaux

. une liste nationale de la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise, élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE),
. une liste nationale interprofessionnelle (LNI) élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef),
. une liste régionale interprofessionnelle élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région où travaille le salarié.

Les formations figurant sur ces listes sont sélectionnées à partir de l'une des catégories suivantes :

. les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; les formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification, classée au répertoire et visant l'acquisition d'un bloc de compétences,
. les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche,
. les formations sanctionnées par les certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP),
. les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes en recherche d'emploi (financés par les régions, Pôle emploi et l'Agefiph).

Ces listes sont actualisées de façon régulière.

Les formations éligibles dépendent du statut de la personne et correspondent à une liste personnalisée obtenue en allant sur l'espace privé :

. Certaines formations sont accessibles à la fois aux salariés et aux personnes en recherche d'emploi : celles de la liste nationale interprofessionnelle ainsi que les formations concernant le socle de connaissances et de compétences et les actions d'accompagnement à la VAE.
. Certaines formations ne sont accessibles qu'aux salariés : celles de la liste des formations de branche,
. Certaines formations ne sont accessibles qu'aux personnes à la recherche d'un emploi : formations concourant à l'accès à la qualification des personnes en recherche d'emploi.

Les formations éligibles peuvent être consultées sur le site http://www.moncompteformation.gouv.fr/ ou sur le site du FPSPP (catalogue disponible au format PDF ou Excel).

Il est à noter que :

> **Certaines formations en langue** sont désormais éligibles au CPF. Ce sont celles qui conduisent aux certifications suivantes :

. Le Toeic® (test of english for international communication),
. Le TOEFL (test of english as a foreign language),
. Le DCL (le diplôme de compétence en langue) : diplôme national professionnel qui permet d'évaluer des compétences linguistiques dans un cadre professionnel et concernant actuellement 13 langues (Italien, Portugais, Anglais, Russe, Chinois...).
. Le Cambridge English BEC (business english certificates)
. Le Bulats (business language testing service),

Attention : ce certificat semble devoir disparaître en 2017 pour les versions française, espagnole et allemande.

> **Le bilan de compétences**[1] ne fait pas partie des actions éligibles au titre du CPF . Pour autant, le bilan de compétences n'a pas disparu avec la réforme : il peut être utilisé préalablement à la mise en œuvre du CPF. Il peut aussi être préconisé au titre de prestations complémentaires à la mise en œuvre d'un projet professionnel (troisième niveau du conseil en évolution professionnelle).

4. Protection sociale du bénéficiaire

Pendant la durée de la formation, qu'elle ait lieu pendant ou en dehors du temps de travail, il bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

5. Prise en charge de la rémunération du bénéficiaire

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.
Lorsqu'un accord triennal sur le financement interne du CPF a été conclu, c'est l'employeur qui prend en charge la rémunération et il affecte cette somme sur le fonds consacré, par accord, au financement du CPF.

---

[1] Le projet de loi travail (dite loi El Khomri) prévoit d'inclure, sous conditions, le bilan de compétences dans les certifications éligibles au CPF.

Si l'entreprise n'a pas conclu d'accord de gestion interne du CPF (0,2 %), c'est l'Opca dont elle relève qui prend en charge la rémunération. L'Opca peut décider de limiter cette prise en charge à 50 % du montant total des frais pris en charge (frais pédagogiques et frais annexes de transport, de repas et d'hébergement). En conséquence, cela revient à ne prendre en charge qu'une petite partie du salaire lorsque le coût pédagogique est faible et le salaire élevé mais a contrario à financer totalement un salaire peu élevé lorsque le coût de la formation est conséquent.

Les heures consacrées à la formation hors temps de travail ne sont ni rémunérées ni indemnisées.

6. Financement des frais de formation et des frais annexes

> Lorsqu'un accord d'entreprise sur le financement du CPF a été conclu, les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation (transport, hébergement, repas) du salarié qui mobilise son CPF, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du CPF et des conditions de l'accord, au regard du coût réel de la formation.

Pour mémoire, conclu pour une durée de trois ans, l'accord impose à l'employeur de consacrer au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées, au financement du CPF et à son abondement ; dans cette situation, le montant de la contribution unique est réduit d'autant.

> À défaut d'accord, la demande de prise en charge est adressée à l'Opca collectant la contribution unique de l'entreprise. Sur la base de critères et d'enveloppes qu'il a mis en place, l'Opca est décisionnaire de cette prise en charge, qu'il peut rejeter ou accepter en tout ou partie.

7. Un nouveau dispositif en préparation : le CPA

La loi relative au Dialogue social et à l'emploi du 18 août 2015 (dite « loi Rebsamen ») instaure qu'au 1er janvier 2017, toute personne disposera d'un compte personnel d'activité (CPA) dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son statut. Le principe est posé, l'objectif aussi : la sécurisation du parcours professionnel du salarié, mais la mise en œuvre, le contenu, les modalités restent à définir.

Les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et le législateur réfléchissent actuellement à la mise en œuvre de ce dispositif et notamment aux différentes « briques » qu'il pourrait contenir. A minima, il intègrerait le CPF et le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP). La loi travail (dite « loi El Khomri ») devrait fixer ce contenu.

Un rapport de France Stratégie, « Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret », analyse ce concept et en définit les contours et les modalités possibles.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

« Un nouveau rendez-vous des salariés avec leur employeur »

L'entretien professionnel, mis en place par les partenaires sociaux dès 2003 et déjà déployé depuis cette date, sur la base d'accords, dans de nombreuses branches professionnelles, trouve avec la loi du 5 mars 2014 un cadre légal : il est désormais obligatoire pour toutes les entreprises au bénéfice de tous les salariés.
Cette obligation est mise en place depuis le 7 mars 2014.

1. Un entretien pour tous les salariés tous les 2 ans et aussi après certaines absences

a) L'entretien professionnel se déroule tous les 2 ans dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif. Le salarié en est obligatoirement informé lors de son embauche.

Il a vocation à s'appliquer à chaque salarié quels que soient
. son contrat de travail,
. sa catégorie professionnelle,
. son ancienneté.

Sont exclus de cette obligation les stagiaires, les personnels mis à disposition, les intérimaires, les sous-traitants.

b) Un entretien doit être également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une longue absence (congé de maternité, congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, de soutien familial, d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, exercice d'un mandat syndical et arrêt longue maladie). Le délai après le retour du salarié n'est pas fixé ; il doit être raisonnable.

c) Objet de l'entretien

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi et éventuellement, de formations à mettre en œuvre. L'employeur peut informer le salarié de la possibilité de bénéficier du CÉP.
Le contenu de l'entretien, qui, quoi qu'il en soit, doit refléter ces objectifs, n'est pas précisé par la loi. Il peut l'être par l'accord de branche à laquelle l'entreprise appartient. Il convient donc de s'y référer.

L'entretien ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et devra donc être distinct de l'entretien d'évaluation. Il n'existe pas de dispositions légales interdisant formellement à l'entreprise d'accoler l'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation et donc de les réunir en un seul rendez-vous. Pour autant ces deux entretiens s'inscrivent dans deux finalités et deux périodicités différentes. Séparer ces deux entretiens permettrait de prévenir les éventuelles contestations des salariés sur la tenue et la teneur de l'entretien professionnel.

La mise en place de cet entretien a supprimé le bilan d'étape professionnel (qui n'était jamais entré en vigueur), l'entretien pour les salariés de 45 ans et plus. Il s'est substitué à l'entretien professionnel prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et aux entretiens prévus lors du retour de congé de maternité, de soutien familial ou de congé parental.

2. Tous les 6 ans : un état des lieux individuel

Tous les 6 ans, en plus de sa réalisation normale, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années :
. des entretiens professionnels d'une part,
. et d'autre part, de 2 des 3 mesures suivantes :

- une action de formation au sens légal du Code du travail (voir la définition de l'action de formation (supra p.14) hors formation obligatoire (notamment formation à la sécurité),
- l'acquisition des éléments de certification (diplôme ou titres à finalité professionnelle ou certification de qualification professionnelle – CQP-) par la formation ou par une VAE. Il est à noter que, pour être prises en compte, les certifications obtenues par VAE doivent être enregistrées au RNCP, ce qui n'est pas le cas pour celles obtenues par formation,
- une progression salariale ou professionnelle. Ces notions ne sont pas précisées par la loi. Elles peuvent faire l'objet d'une négociation de branche ou d'entreprise.

L'obligation pèse sur toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, mais, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens et d'au moins 2 de ces 3 mesures, l'employeur fait l'objet d'une mesure corrective : il est tenu d'abonder le CPF du salarié concerné de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.
Ces heures sont utilisables par le salarié sur son temps de travail et l'accord préalable de l'employeur n'est pas requis pour le contenu de la formation (il l'est sur le calendrier).

Pour financer cet abondement, l'employeur doit s'acquitter auprès de son Opca d'une somme forfaitaire fixée à 30 € de l'heure, soit 3 000 € pour un temps plein et 3 900 € pour un temps partiel. Ce versement, effectué avant le 1er mars de chaque année, s'accompagne de la transmission de la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif. A défaut de versement, l'entreprise pourra être mise en demeure de verser au Trésor Public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majoré de 100 %.

Le respect des obligations de l'employeur étant constaté tous les six ans, les premières sanctions sont donc susceptibles de s'appliquer à partir de mars 2020 (6 ans après la parution de la loi).

3. Un compte rendu écrit obligatoire

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Selon l'ANI du 14 décembre 2013, un modèle pourra être fourni par les Opca. L'Apec propose également aux entreprises un support-type.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CÉP)

« Un droit universel et gratuit pour tout actif, dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie professionnelle et de sécurisation des parcours professionnels »

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par arrêté du Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

1. Bénéficiaires

Tout actif (salarié du secteur privé, travailleur indépendant, artisan, profession libérale, autoentrepreneur, salarié du secteur public, fonctionnaire titulaire, contractuel ou vacataire, et demandeur d'emploi) a accès au CÉP, à son initiative et tout au long de sa vie professionnelle, depuis son entrée dans la vie active jusqu'à son départ en retraite.
Afin que toute personne puisse bénéficier d'un CÉP, il est prévu un droit à l'information sur l'existence de ce service et sur les possibilités d'y accéder, notamment, pour les salariés, par l'employeur au cours de l'entretien professionnel ou par tout autre moyen.

2. Objectif

Favoriser l'évolution et la sécurisation professionnelle des personnes grâce à l'élaboration et à la conduite d'un ou plusieurs projets professionnels (insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion, reprise ou création d'entreprise…), en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.
L'objectif prioritaire est d'améliorer les aptitudes, les compétences et la qualification de la personne, ainsi que la compréhension de sa situation.

3. Organisation

> Ce conseil est gratuit, mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO) et dans le respect des principes du service public (égalité d'accès, principe de neutralité, offre compréhensible et accessible, proposé sur chaque territoire…)
> Il est assuré en dehors de l'entreprise ;
> Il est délivré par cinq opérateurs nationaux désignés par la loi : Pôle emploi, les Organismes partenaires agréés au titre du congé individuel de formation (Opacif), l'Apec, Cap Emploi, le réseau des Missions locales ainsi que par des opérateurs régionaux désignés par chaque région.

4. Contenu

Une offre de service d'accompagnement (information/conseil) claire, lisible, individualisée et de proximité est proposée aux personnes souhaitant en bénéficier afin de leur permettre :
. d'être mieux informées sur leur environnement professionnel et l'évolution des métiers sur les territoires ;
. de mieux connaître leurs compétences, de pouvoir les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser leur évolution professionnelle ;
. d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'elles ont acquises;
. d'être informées des différents dispositifs qu'elles peuvent mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle (accès à des formations répondant aux besoins exprimés, recherche de financements disponibles).

5. Trois niveaux de service

Le conseil en évolution professionnelle se structure autour de 3 niveaux de service :

. 1er niveau : un accueil individualisé qui permet d'analyser la demande de la personne et d'identifier, le cas échéant, la structure la mieux à même de lui offrir le service adapté à son besoin en l'informant sur les dispositifs existants.

. 2e niveau : un conseil personnalisé

Ce conseil est adapté à la situation de la personne, à son besoin et à son degré d'autonomie ainsi qu'à sa problématique d'évolution professionnelle.

Le conseil personnalisé doit permettre au bénéficiaire, qui est suivi, au sein de l'opérateur CÉP, par un référent :

. de clarifier sa demande et de préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle,
. d'identifier ses compétences, en particulier celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité, et celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle (notamment ses besoins de formation),
. d'identifier les emplois correspondant aux compétences dont il dispose ou qu'il serait susceptible d'occuper en complétant ses compétences,
. de bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel, notamment en matière de recherche d'un environnement professionnel correspondant à ses aspirations,
. de définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiées.

C'est une co-construction du projet professionnel de la personne. Cette phase doit permettre au bénéficiaire de formaliser ce projet et de définir la stratégie de mise en œuvre.

. 3e niveau : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet

Lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, l'opérateur du conseil en évolution professionnelle doit contribuer à en faciliter la concrétisation. Il s'agit là de la co-construction d'un plan d'action.

Le conseiller recherche avec le bénéficiaire les financements possibles des actions de formation à mettre en place : identification de financeurs potentiels, vérification de l'éligibilité du bénéficiaire, prise de contact avec les financeurs…

Le CÉP (niveaux 2 et 3) donne lieu à l'élaboration d'une synthèse remise au bénéficiaire.

Pour les 2e et 3e niveaux, les opérateurs du CÉP prennent en charge le suivi et l'accompagnement des publics dont ils ont la responsabilité dans le cadre de leurs missions habituelles.

➜ ***À noter :*** *l'entrée en CÉP peut s'opérer directement aux niveaux 2 ou 3 en fonction de l'état d'avancement du projet du bénéficiaire.*

UN DIALOGUE SOCIAL ACCRU

1. Élargissement du champ d'application de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La GPEC concerne particulièrement les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés ainsi que les entreprises et groupes de l'Union Européenne ayant un établissement en France d'au moins 150 salariés. Dans ces entreprises, la négociation pour la mise en place d'un accord de GPEC est obligatoire tous les 3 ans.
La GPEC a pour objectif d'anticiper les besoins en ressources humaines à court et moyen termes. Elle vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements d'ordre économique, social et juridique.

Les principales innovations de cette nouvelle loi concernent :

. La négociation triennale de la GPEC qui s'appuiera désormais sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche.
. Outre la formation et ses grandes orientations, la VAE et le bilan de compétences, la négociation portera désormais sur les critères et les modalités d'abondement du CPF par l'employeur.
. Par ailleurs, si à l'issue des débats aucun accord n'est conclu, le Comité d'entreprise (CE) devra désormais être consulté sur l'ensemble des thèmes obligatoires de la négociation sur la GPEC.

2. Des nouveautés relatives à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation

La réforme modifie les règles de consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle, à la fois sur les thèmes abordés, le calendrier de négociation et les informations à lui transmettre.

a) Le contenu de la consultation

Depuis le 1er janvier 2016 (loi « Rebsamen »), les consultations du CE sont regroupées en trois consultations annuelles : orientations stratégiques, situation économique et financière de l'entreprise et politique sociale, conditions de travail, emploi.

. Dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques, le CE est consulté sur la GPEC et les orientations de la formation professionnelle.
. Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, il est consulté notamment sur les qualifications, le programme pluriannuel de formation, l'apprentissage, les contrats et périodes de professionnalisation, le CPF…
. Au titre de ses attributions générales, le comité d'entreprise doit être consulté sur la mise en place des entretiens professionnels.
. Concernant le plan de formation, avant la réforme, la consultation du comité d'entreprise portait uniquement sur l'exécution du plan de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Désormais, la consultation du CE porte, en plus, sur l'exécution du plan de l'année en cours.

b) Le calendrier de consultation

. Le calendrier traditionnel des réunions du comité d'entreprise peut être aménagé par accord d'entreprise. A défaut d'accord, ces deux réunions devront intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de chaque année.

. Un accord d'entreprise peut prévoir que le plan de formation soit triennal, afin de permettre à l'entreprise de construire une stratégie de formation à moyen terme, au plus près de ses besoins en gestion des emplois et compétences.
Mais attention : même dans ce cas (plan de formation élaboré sur trois ans), il n'en demeure pas moins que l'employeur doit respecter ses obligations de consultation annuelle du CE.

c) La transmission des documents à remettre au CE dans le cadre de la consultation sur le plan de formation de l'année précédente et le plan de l'année en cours

Les informations sont désormais transmises via la base de données économiques et sociales (BDES).

L'employeur doit désormais transmettre au comité d'entreprise, en plus des pièces prévues avant la réforme :

> Les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés. Ces informations devront être réalisées sur la base des informations contenues dans la «déclaration sociale», qui sera transmise à l'administration au 1er semestre 2016 (en remplacement de la déclaration 2483 qui disparaît le 28 février 2015). Un prochain décret précisera le contenu de cette déclaration.

> Les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées par l'administration dans le cadre de l'acquittement de la participation.

> Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les informations sur la formation figurant au bilan social soumis annuellement au CE.

Le principe de la catégorisation des actions du plan de formation est maintenu. Le bilan des actions du plan comporte les informations nécessaires à leur catégorisation, en distinguant :

> Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

> Les actions de développement des compétences des salariés.

Un accord d'entreprise pourra compléter cette liste en prévoyant d'autres documents obligatoires.
Les informations qui concernent la formation dans l'entreprise sont obligatoirement mises à disposition des Institutions représentatives du personnel, via une base de données unique, la Base de données économiques et sociales (BDES) depuis juin 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus. En dessous de ce seuil, les entreprises doivent s'y conformer depuis juin 2015.

d) Les autres informations à transmettre

Au-delà du plan de formation de l'entreprise, les informations suivantes doivent également être communiquées aux représentants du personnel:
. les conditions de mise en œuvre du CPF (année passée et année à venir),
. le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel,
. la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif attribué au CPF du salarié et dont doivent s'acquitter les entreprises le cas échéant, ainsi que les sommes versées à ce titre.
Cette dernière obligation d'information ne sera effective qu'à partir de 2020.

DES MODIFICATIONS DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage assure la formation initiale des jeunes de 16 à 25 ans grâce à une pédagogie en alternance : formation générale dans un centre de formation des apprentis (CFA) alternant avec une formation pratique en entreprise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage qui constitue un contrat de travail.
Est visée l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

La loi du 5 mars 2014 constitue l'avant-dernière étape de la réforme de l'apprentissage et de son financement, initiée dans le Pacte pour la croissance en novembre 2012.

Les principales modifications concernent :

1. Le contrat d'apprentissage

> Le principe de gratuité est affirmé : aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ni à l'employeur à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat de formation.
> Il est créé la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage à durée indéterminée débutant par une période d'apprentissage. Pendant cette période, l'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage s'appliquent. A l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les règles de droit commun du contrat de travail à l'exception de celles relatives à la période d'essai. Les parties au contrat ont donc désormais le choix d'opter pour un CDD ou un CDI.
> La loi ouvre la possibilité, dans certains cas, de conclure un contrat d'apprentissage à partir de 15 ans : un jeune, atteignant cet âge avant le terme de l'année civile et ayant accompli la scolarité du 1er cycle peut être inscrit dans un lycée professionnel ou dans un CFA sous statut scolaire.
> La formation des maîtres d'apprentissage est prévue et cadrée : les modalités de sa mise en œuvre et de sa prise en charge pourront être définies par accord collectif et le comité d'entreprise sera consulté sur les conditions de cette formation. Par ailleurs, les dépenses de formation des maîtres pourront être prises en charge par les Opca.
> La procédure de rupture du contrat d'apprentissage pourra être accélérée, le Conseil des Prud'hommes pouvant statuer en la forme des référés.

2. Les missions qui incombent aux CFA sont renforcées

Ils devront notamment :

> dispenser une formation générale et théorique, complétant la formation en entreprise, dans un objectif de progression sociale,
> concourir au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté,
> organiser la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage,
> développer l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie,
> aider les postulants à l'apprentissage et les apprentis en rupture de contrat à trouver un employeur, en lien avec le service public de l'emploi (SPE),
> assurer l'accompagnement de l'apprenti, en lien avec le SPE, missions locales notamment,
> favoriser la mixité et sensibiliser les formateurs, les maîtres et les apprentis à la question de l'égalité femmes/hommes,
> encourager la mobilité internationale des apprentis en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.

3. Le réseau de collecte de la taxe d'apprentissage

La loi réduit le nombre des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA), ramenant leur nombre de près de 150 à une vingtaine au niveau national et à un par région. Au niveau national, seuls les Opca pourront être agréés pour collecter et reverser la taxe d'apprentissage, devenant par là même Octa.

> Au niveau régional, est créé un collecteur inter consulaire régional unique, qui assurera la collecte et le reversement de la taxe.

> Les entreprises verseront l'intégralité de leur taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage à un unique Octa, national ou régional selon leur choix.

4. La taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage (0,68 % de la MSB) est due par toute entreprise domiciliée ou établie en France, employant au moins un salarié, assujettie à l'IS ou l'IR au titre des bénéfices industriels et commerciaux. Elle est composée :

. de la fraction régionale (pour le financement du développement de l'apprentissage), 51% de la taxe,
. du quota (pour le financement de l'apprentissage), 26% de la taxe,
. du hors-quota (pour le financement des premières formations techniques et professionnelles), 23% de la taxe.

La loi refond l'organisation de la taxe et cadre les versements dits « libératoires », qui sont des dépenses des entreprises admises en exonération de la taxe. Ces versements sont désormais plafonnés : concernant le plafond des versements libératoires du quota et hors quota, la loi fixe la part du total de la taxe qui doit être versée par l'entreprise aux CFA pour financer la formation des apprentis qu'elle emploie (le quota) ainsi que le barème consacré au financement des premières formations technologiques ou professionnelles (le hors quota).

Par ailleurs, la loi formation fixe un nouveau cadre juridique pour le hors-quota, en donnant une nouvelle définition des formations éligibles et des établissements susceptibles de percevoir la taxe, établissements qui doivent désormais figurer sur une liste nominative.

Ces dispositions sont applicables à la taxe d'apprentissage due pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2014 (mais un régime transitoire est prévu).

LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION

1. Période de professionnalisation : de nouveaux bénéficiaires et un encadrement des formations

La période de professionnalisation permet à un employeur de bâtir un parcours de professionnalisation avec un salarié, grâce à des actions de formation qualifiantes ou certifiantes.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont prises en charge par l'Opca, sur une base forfaitaire définie par accord, et à défaut, sur une base de 9,15 € de l'heure.

a) Concernant les publics éligibles :

- La période de professionnalisation est désormais ouverte à tous les salariés en contrat à durée indéterminée, sans priorité ni limitation en termes de public bénéficiaire ;
- Elle est toujours ouverte aux salariés en CDD ou CDI bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- Elle est également ouverte aux salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) dans les entreprises d'insertion par l'activité économique (IAE).

b) Les actions en formation pouvant être engagées dans le cadre des périodes de professionnalisation doivent permettre d'acquérir une qualification :

- enregistrée au RNCP,
- délivrant un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI)
- reconnue dans la classification d'une convention collective de la branche.

ou être des actions de formation
. permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences
. donnant accès à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP.

c) La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est modifiée : elle est fixée à 70 heures sur 12 mois calendaires.

Les périodes de professionnalisation doivent s'inscrire dans le cadre du plan de formation ; depuis la loi de 2014, elles peuvent abonder le compte personnel de formation (CPF).

Les actions peuvent avoir lieu pendant ou hors temps de travail.
- Si elles ont lieu pendant le temps de travail, le salarié voit sa rémunération maintenue ;
- Lorsqu'elles se déroulent partiellement ou totalement en dehors du temps de travail, l'employeur verse une allocation de formation au salarié. Par ailleurs, il doit demander l'accord écrit du salarié, et doit définir, avec lui, des engagements à respecter à l'issue de la période, si le salarié est assidu pendant la formation (promotion, salaire…).

2. Contrat de professionnalisation : principe de gratuité et tutorat obligatoire

Le contrat de professionnalisation, destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, vise à l'acquisition d'une qualification professionnelle par une formation en alternance.

Les actions en formation pouvant être engagées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doivent permettre d'acquérir une qualification :
. enregistrée au RNCP,
. délivrant un CQP,
. reconnue dans la classification d'une convention collective de la branche.

Depuis 2015, le contrat de professionnalisation peut permettre au bénéficiaire de se former dans plusieurs entreprises.

Le principe de gratuité pour le salarié est désormais inscrit dans le contrat. Ainsi, les organismes publics ou privés qui dispensent les formations dans le cadre de ce dispositif ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

La désignation d'un tuteur par l'employeur est désormais obligatoire. Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

➜ ***À noter :*** *la durée de travail en contrat de professionnalisation alimente le compte personnel de formation (CPF).*

–RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTS MODES D'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE AVEC LEUR FINANCEMENT–

L'accès des salariés à la formation est possible :
> soit à l'initiative de l'employeur, avec le plan de formation et la période de professionnalisation (pour ce dispositif, dans certains cas le salarié peut avoir l'initiative de la demande).
> soit à l'initiative des salariés eux-mêmes dans le cadre des congés de formation, dont le congé individuel de formation (CIF), et du compte personnel de formation (CPF).

1. Le plan de formation

a) Objectifs

Le plan de formation, qui n'est pas obligatoire mais qui constitue un outil essentiel pour élaborer une véritable politique de formation, surtout pour les entreprises de 10 salariés et plus (11 en 2017), comprend l'ensemble des actions de formation que l'employeur destine aux salariés de l'entreprise.

Il lui permet de remplir ses obligations à leur égard : assurer l'adaptation à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (en interne ou en externe), eu égard à l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. L'employeur peut, de plus, proposer des actions de développement de compétences des salariés. Il peut également y inclure des actions pour lutter contre l'illettrisme, des bilans de compétences, des VAE ou des actions suivies en périodes de professionnalisation.

b) Initiative de la demande

Le plan de formation relève de l'initiative de l'employeur et de sa décision unilatérale :
- choix des formations et des organismes,
- choix des salariés partant en formation,
- obligation du salarié de suivre la formation décidée par l'employeur.

Pour autant, un salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une action de formation inscrite au plan, initiative encouragée par la mise en place de l'entretien professionnel.

c) Catégories du plan

L'ensemble des actions du plan est classé en deux catégories :

> **la catégorie 1** regroupe les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui sont liées au maintien dans l'emploi ; ces actions constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération ;

> **la catégorie 2** regroupe les actions de développement de compétences ; ces actions peuvent, sous réserve de l'accord du salarié, être suivies hors temps de travail (en tout ou partie), le salarié percevant alors une allocation de formation de 50 % de sa rémunération nette. En cas de suivi d'action de développement des compétences, avant l'action, l'employeur doit définir avec le salarié des engagements qu'il sera tenu de respecter dès lors que le salarié aura suivi la formation avec assiduité

et aura satisfait aux évaluations prévues : priorité pour évoluer, changer de fonction, de position dans la classification.

d) Financement du plan de formation par l'entreprise

Depuis la réforme, les entreprises 10 salariés et plus (11 en 2017), qui ont toujours l'obligation de former leurs salariés, n'ont plus l'obligation d'y consacrer un minimum de 0,9 % des rémunérations et peuvent proposer des actions de formation qui ne respectent pas les critères d'imputabilité (Cf. supra p.12).

Elles financent directement sur leur budget formation les actions inscrites au plan de formation :
> les coûts pédagogiques,
> le salaire de la personne en formation (les formations sur le temps de travail sont considérées comme du temps de travail effectif) ou l'allocation de formation pour les actions de développement des compétences hors temps de travail,
> les frais annexes (transport, hébergement, restauration et garde d'enfants si la formation est hors temps de travail).

e) La prise en charge par l'Opca

Pour chaque Opca, la prise en charge de l'action de formation et/ou des rémunérations est décidée au vu de règles qui lui sont propres, déterminées par le conseil d'administration : priorités, critères et conditions, plafonnement, nature et montant des actions de formation. L'Opca est tenu de diffuser ces règles sur son site. Mais quelles que soient ces règles, cette prise en charge suppose que l'action de formation réponde aux critères d'éligibilité légaux et de qualité (Cf. supra p.14).

Les entreprises de moins de 10 salariés (11 en 2017) versent la totalité de leur contribution à un Opca qui en contrepartie, prend en charge les dépenses de formation de leurs salariés. Compte tenu de la mutualisation des fonds collectés, l'Opca peut les financer pour un montant supérieur à la cotisation.

Pour ces entreprises, concernant la rémunération des salariés en formation dans le cadre d'un plan de formation, l'Opca la prend en charge, ainsi que les charges sociales afférentes, dans la limite d'un plafond correspondant au SMIC horaire par heure de formation.

Les entreprises de 10 salariés (11 en 2017) à 299 salariés peuvent obtenir une prise en charge totale ou partielle de l'Opca pour ces formations, au titre de la contribution obligatoire et/ou de la contribution facultative ou conventionnelle à l'Opca.

Les entreprises de plus de 300 salariés ne bénéficient plus d'accès aux fonds des Opca consacrés au plan ; les Opca ne financent éventuellement ces actions qu'en cas de versement de l'entreprise facultatif ou conventionnel (Cf. supra p.14).

2. La période de professionnalisation

a) Rappel du dispositif (Cf. supra p.33)

La période de professionnalisation permet à un salarié (CDI ou CDD spécifiques) d'obtenir une qualification professionnelle en suivant un parcours de professionnalisation construit sur l'alternance. Ce dispositif s'inscrit dans l'obligation de l'employeur de veiller au maintien des salariés dans l'emploi. La période de professionnalisation est mise en œuvre dans le cadre du plan de formation, elle y est inscrite pour être suivie pendant le temps de travail ou proposée pour être suivie hors temps de travail (avec l'accord du salarié).

Depuis la loi de mars 2014, elle peut aussi abonder le CPF (cf exemple n° 1 p 20). Cela suppose que le nombre d'heures du CPF est insuffisant pour la formation visée.
Dans ce cas, la loi prévoit deux avantages par rapport au contrat de professionnalisation :
. la durée minimale (70 heures) de la formation pour une période de professionnalisation ne s'impose pas,
. et, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, lorsque les actions de formation suivies dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail, les heures de formation effectuées hors temps de travail (si nécessité) peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du CPF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

L'abondement du CPF par la période de professionnalisation suppose l'accord de l'employeur qui devra solliciter l'Opca de l'entreprise pour obtenir sa prise en charge.

➜ ***À noter :*** *La formation suivie doit remplir les conditions relatives au CPF et, par voie de conséquence, à la période de professionnalisation*

b) Initiative de la demande

C'est l'employeur qui prend l'initiative de la mise en œuvre de ce dispositif dans le cadre du plan de formation. Pour autant, le salarié peut demander à en bénéficier dans ce cadre. L'employeur peut refuser cette demande, mais il peut aussi la satisfaire, dans la mesure où le projet de formation s'inscrit dans le projet de l'entreprise.

Le salarié peut également, avec l'accord de son employeur, prendre l'initiative de la demander, en complément d'utilisation (abondement) de son compte personnel de formation. L'employeur peut refuser le bénéfice du dispositif ou le reporter en fonction du nombre d'absents au titre des périodes de professionnalisation.
Mais même si l'employeur est d'accord, la période de professionnalisation reste subordonnée à la décision positive de prise en charge totale ou partielle de l'Opca.

c) Rémunération

Les actions de formation en période de professionnalisation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié. Celles accomplies hors temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié.

Lorsque la période de professionnalisation est réalisée hors temps de travail, elle doit faire l'objet d'une convention de formation tripartite (employeur, salarié, organisme de formation).

d) Protection sociale du salarié

Pendant la formation, le salarié bénéficie de la protection relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

e) Le financement de la période de professionnalisation

Les Opca agréés au titre de la période de professionnalisation financent les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord de branche ou interprofessionnel, ou à défaut, sur la base de 9,15 euros/heure.

Les Opca peuvent également financer les dépenses liées :
. au tutorat (230 euros/mois par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois)
. à la formation des tuteurs (15 euros/heure maximum).
Si les dépenses effectives excèdent les montants pris en charge par l'Opca, l'entreprise peut

financer directement les coûts restant (co-financement), mais en aucun cas elle ne peut demander au salarié de participer au financement.

3. Le congé individuel de formation (CIF)

a) Objet

Exclusivement à l'initiative du salarié, le congé individuel de formation constitue pour le salarié un droit à l'absence pour suivre une action de formation de son choix afin de changer d'activité ou de profession, d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de passer un examen, ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

b) Salariés concernés

Accessible à tous les salariés (CDI, CDD, intérimaire, intermittent du spectacle), le CIF comporte des particularités pour les salariés en CDD et les intérimaires : particularités relatives aux conditions d'ouverture de droit et à la mise en œuvre du CIF.

c) Conditions d'accès

En règle générale, pour accéder au dispositif, les salariés doivent remplir des conditions d'ancienneté : 24 mois d'ancienneté professionnelle, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Condition supplémentaire : un salarié qui a déjà bénéficié d'un CIF dans l'entreprise dans laquelle il souhaite en redemander un autre, doit respecter un certain délai, dit « délai de franchise » entre les 2 CIF, qui varie entre 6 mois et 6 ans selon la durée du premier CIF.
Certains salariés sont soumis à des conditions d'ancienneté particulières :

> **Les salariés des entreprises artisanales de moins de 10 salariés** doivent justifier d'une activité antérieure d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois d'ancienneté dans l'entreprise.

> **Les salariés licenciés pour motif économique nouvellement réembauchés** ne doivent remplir aucune condition d'ancienneté à condition qu'ils n'aient pas suivi de stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réembauche.

> **Les salariés en CDD (CIF-CDD)** doivent justifier de 24 mois d'ancienneté en tant que salarié, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois. La formation doit commencer au plus tard 12 mois après le dernier CDD et, avec l'accord de l'employeur, elle peut avoir lieu, en tout ou en partie, avant le terme du CDD.

> **Les jeunes de moins de 26 ans** au jour du dépôt de la demande de prise en charge (CIF-CDD jeunes) bénéficient de conditions assouplies : ils doivent justifier de 12 mois d'ancienneté, en tant que salarié, dans les 5 dernières années, dont 4 mois en CDD (y compris en contrat d'apprentissage et de professionnalisation).

> **Les salariés intérimaires** doivent justifier de 1600 heures d'ancienneté dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire actuelle.

d) Mise en œuvre du CIF

Après avoir été accepté en formation par l'organisme de formation, le salarié souhaitant bénéficier d'un CIF doit procéder à deux démarches :

1ère démarche, auprès de l'employeur : le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur pour bénéficier du congé qui lui est associé.
Le CIF étant à l'initiative du salarié, c'est la seule autorisation qu'il a à demander et l'employeur ne peut s'opposer à ce départ en formation. En revanche, il lui est possible, en motivant cette décision, de le différer ou de le reporter de 9 mois maximum, soit en raison du pourcentage de salariés déjà absents au titre du CIF, soit pour raisons de service.

La demande du salarié doit être écrite, précise, correspondre à la durée de la formation, présentée dans un délai déterminé :
. 120 jours avant le début du stage si celui-ci dure six mois ou plus et s'effectue en une seule fois à temps plein ;
. 60 jours avant le début du stage si la durée totale du stage est de moins de six mois ou s'effectue en plusieurs périodes ou à temps partiel ou si la demande est faite pour préparer ou passer un examen.
L'employeur a 30 jours pour répondre.

S'il a obtenu l'autorisation d'absence, le salarié procède à la 2e démarche, auprès de l'Opacif : il demande la prise en charge de sa formation auprès de l'Opacif compétent. Il peut s'agir soit d'un Fongecif, interprofessionnel et régional, soit d'un Opca de branche agréé à ce titre (champ de compétence professionnel).
La procédure de demande est propre à chaque Opacif, avec un délai de prévenance variable d'un Opacif à l'autre, qu'il est prudent de prendre en compte.

Les Opacif se prononcent uniquement sur la prise en charge financière du CIF, au vu notamment de l'autorisation d'absence accordée par l'employeur. C'est donc lui qui apprécie si le salarié remplit ou non les conditions d'ouverture de droit au CIF et l'organisme paritaire ne peut pas revenir sur l'autorisation d'absence qu'il a accordée.

L'acceptation ou le refus de la demande dépend de critères de prise en charge particuliers à l'Opacif compétent et de sa trésorerie. Les Opacif diffusent ces critères sur leur site.

L'Opacif peut s'opposer à la prise en charge du CIF lorsque l'action de formation envisagée par le salarié ne se rattache pas à une action de la formation professionnelle continue ou si son enveloppe financière est insuffisante.

S'ils acceptent la demande, les Opacif doivent notifier au salarié une décision d'acceptation, définitive, rédigée en termes clairs et exempte de toute ambiguïté et en informer l'employeur.

e) Caractéristique de l'action de formation

La durée de l'action de formation est inférieure ou égale à un an à temps complet ou 1 200 heures à temps partiel. Le CIF conduit donc à des formations longues de qualification ou requalification du salarié.
L'action de formation peut être à temps plein (plus de 30 heures/semaine) ou à temps partiel.

f) Situation du salarié pendant le CIF

- Le salarié est rémunéré (cf. ci-dessous),
- Les droits liés à l'ancienneté (congés payés, primes et autres avantages) sont maintenus,
- La protection sociale est maintenue.

Le salarié doit respecter des obligations :

. Il est tenu de suivre la formation avec assiduité, et de le justifier par des attestations de présence effective fournie par l'organisme de formation.
. Il doit respecter le règlement intérieur de l'organisme de formation.
. Il doit continuer à respecter l'obligation de loyauté envers l'employeur.

g) Prise en charge par l'Opacif

Si l'Opacif a donné son accord, il prend en charge totalement ou partiellement les frais pédagogiques et la rémunération.

> La rémunération

Lorsque la demande de prise en charge de la rémunération d'un salarié en CIF est acceptée par l'Opacif, elle est acquise pour la durée de celui-ci.
Le calcul de la durée de prise en charge varie suivant que le CIF est continu ou discontinu (action de formation constituée de plusieurs séquences), à temps plein (plus de 30 heures/semaine) ou à temps partiel. Les questions de prise en charge du temps de travail personnel ainsi que des périodes de stage en entreprise doivent être également analysées par l'Opacif.
La rémunération reste versée par l'employeur qui se fait rembourser par l'Opacif.

Lorsque la rémunération habituelle du salarié est inférieure à 2 fois le SMIC, l'Opacif la prend en charge intégralement.
Lorsque la rémunération habituelle du salarié est supérieure ou égale à 2 fois le SMIC, l'Opacif en finance 80 % (90 % en cas de formations prioritaires) pendant 1 an, 60 % au-delà.

> Les frais pédagogiques et annexes (transport et hébergement)

Ils peuvent être pris en charge en tout ou partie par les Opacif selon des critères qui leur sont propres.
Les Fongecif et le FAF-TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaires) se sont entendus sur des règles communes diffusées sur le site des Fongécif et du FAF-TT : La prise en charge des frais pédagogiques dépend du salaire antérieur, avec un plafond de 18 000 euros HT (prise en charge globale) ou de 27,45 euros HT (prise en charge horaire).

L'employeur n'a aucune obligation financière mais il peut participer aux frais.

Si la formation choisie est éligible au CPF, le salarié a la possibilité d'utiliser son CPF à l'occasion d'un CIF. Les frais pédagogiques peuvent alors être pris en charge par le FPSPP, dans la limite du nombre d'heures inscrits au compte.

h) Licenciement du salarié en cours de CIF

Il n'y a pas de garantie d'emploi pour un salarié en CIF. Un licenciement est donc possible à condition qu'il ne soit pas motivé par le départ en CIF.
Le déroulement du congé s'interrompt, mais le salarié peut poursuivre sa formation :

. soit dans le cadre du financement du Fongecif, aux conditions initiales, y compris la rémunération en tout ou partie,
. soit en tant que demandeur d'emploi, à condition que la formation soit validée par Pôle emploi (ou autre organisme du SPE) dans le cadre du projet personnalisé à l'emploi (PPAE) ; il perçoit l'allocation chômage formation (Aref) s'il en remplit les conditions.
Il faut choisir entre ces deux formules ; il n'est pas possible par exemple de percevoir l'Aref et de bénéficier du financement des frais par l'Opacif.

i) Les solutions possibles en cas de refus de financement de l'Opacif

En cas de refus de prise en charge par l'Opacif, le salarié peut :
. renoncer momentanément et renouveler sa demande ultérieurement, avec une demande identique à la première pour que le dossier soit prioritaire, éventuellement sous la forme d'un CIF hors-temps de travail,
. décider d'effectuer son CIF non rémunéré,
. tenter d'obtenir un financement de son employeur,
. chercher d'autres financements (État, Région).

Le départ en CIF non rémunéré n'est pas sans difficultés pour le salarié :
. le congé accordé par l'employeur n'est pas rémunéré,
. les frais de formation sont à sa charge,
. il devra financer la protection sociale liée à son statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Le financement par l'employeur des frais et/ou de la rémunération : si celui-ci l'accepte (il n'y est pas tenu), il détermine alors les conditions de sa prise en charge.

j) La mobilisation du compte personnel de formation pour compléter la prise en charge des frais pédagogiques

Afin de compléter la prise en charge de l'Opacif, le salarié (CDI ou CDD), à son initiative, peut articuler sa demande de CIF avec une demande de CPF. Le Fongecif ou l'Opacif, sur financement du FPSPP, peut prendre en charge une partie des frais pédagogiques, dans la limite des heures figurant au crédit du compte personnel de formation du salarié.
Une condition : la formation doit être éligible au titre du CPF.
La procédure est simplifiée en cela qu'une seule demande de congé au titre du CIF est nécessaire et en règle générale, c'est le conseiller de l'Opacif qui réalise le plan de financement en articulant les dispositifs.

k) Le CIF « hors temps de travail »

Le CIF est à l'origine défini comme un droit du salarié de participer à une action de formation se déroulant en totalité ou en partie sur le temps de travail.
Pour permettre à un salarié de bénéficier de la possibilité de se voir financer une formation, en cours du soir par exemple, le législateur a créé en 2009 un nouveau mode de départ en « formation hors temps de travail », qui constitue en fait une sorte de « CIF hors temps de travail ».
. l'autorisation de l'employeur n'est pas nécessaire,
. le salarié n'est pas rémunéré pendant la formation,
. il bénéficie de la protection sociale accident du travail/maladies professionnelles,
. l'Opacif peut prendre en charge les frais liés à la formation, sous la limite du double plafond de 21 528 euros pour la prise en charge globale et de 32,83 euros pour la prise en charge horaire, et à condition que la formation dure au moins de 120 heures.

4. Le compte personnel de formation (CPF)

La réforme de 2014 a créé ce nouveau mode d'accès à la formation professionnelle des salariés, utilisé à l'initiative de ceux-ci.

Il s'agit d'un compte, attaché à toute personne en emploi ou à la recherche d'un emploi, qui suit la personne tout au long de sa vie professionnelle (périodes de chômage comprises) et est actif jusqu'à son départ à la retraite. Il permet d'accumuler des heures qui pourront être utilisées pour suivre une formation.

Le dispositif est décrit supra, p.17

Le financement du CPF

Les heures acquises dans le compte doivent être financées afin d'être utilisées en formation. Les financeurs dépendent du statut du bénéficiaire.

> Pour les salariés

Lorsque l'entreprise n'a pas passé d'accord pour gérer le CPF en interne : l'Opca de l'entreprise finance les coûts pédagogiques et les frais annexes ; l'entreprise finance la rémunération du salarié qui suit sa formation pendant le temps de travail (les formations hors temps de travail ne donnent pas lieu à paiement).
Lorsque l'entreprise a passé un accord pour gérer le CPF en interne : elle finance les coûts pédagogiques et les frais annexes ; elle finance aussi la rémunération des formations suivies sur le temps de travail.

> Pour les demandeurs d'emploi

Si le demandeur d'emploi bénéficie d'un nombre d'heures suffisant sur son CPF pour effectuer la formation qu'il souhaite, son projet est réputé validé au titre du PPAE et il continue à percevoir ses allocations chômage. L'intéressé n'a pas à obtenir l'autorisation de Pôle emploi. Il doit néanmoins informer Pôle emploi de sa démarche.
Si l'intéressé ne dispose pas d'un nombre d'heures suffisant sur son compte, Pôle emploi (ou l'une des autres institutions chargées du CÉP) doit valider le projet de formation pour pouvoir ensuite mobiliser les financements complémentaires possibles : Opacif, Région, Pôle emploi, lui-même…

Les frais pédagogiques et les frais annexes relatifs à la formation du demandeur d'emploi qui mobilise son CPF sont pris en charge par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte de l'intéressé.
De plus, en 2015, leur compte a bénéficié d'un abondement du FPSPP, dit « dotation FPSPP » à hauteur de 100 heures maximum. Comme il n'est pas possible d'abonder le CPF pendant les périodes de chômage, cette aide a été mise en place pour permettre aux demandeurs d'emploi d'entrer en formation dès 2015, même s'ils disposaient de moins de 100 heures au titre du DIF. Cette mesure exceptionnelle est reconduite en 2016.

La rémunération : Les demandeurs d'emploi en formation conservent leur allocation mensuelle : l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) devient une Allocation de Retour à l'Emploi Formation (Aref), d'un montant identique. Les demandeurs d'emploi en formation non indemnisé au jour de l'inscription en formation perçoivent la rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE).

–ANNEXES–

. Acteurs institutionnels de la formation professionnelle

. Lexique relatif à la formation professionnelle

. Références des textes encadrant la réforme : ANI, loi, textes d'application

. Liens avec les principaux sites de référence

ACTEURS INSTITUTIONNELS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Cnefop (conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle)

Nouvelle instance de concertation sur la formation professionnelle, l'emploi et l'orientation, au niveau national. Le Cnefop se substitue au Conseil national de l'emploi (CNE) et au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV). Le Cnefop organise au plan national la concertation entre les acteurs (Etat, Régions, partenaires sociaux) des politiques publiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et procède à l'évaluation de ces politiques. Le Cnefop émet un avis sur les projets de texte soumis à sa consultation en matière d'emploi, orientation et formation initiale et continue. Il évalue le suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation du CPF. En lien avec les Crefop, il assure également le suivi et l'évaluation du CÉP, en constituant une synthèse au plan national.

Le Cnefop est placé auprès du Premier ministre. Son président est nommé par décret en Conseil des ministres. Il est composé des représentants élus des régions et des collectivités, des représentants des départements, des représentants de l'Etat et du Parlement, des partenaires sociaux, des chambres consulaires, des personnalités qualifiées, ainsi que, avec voix consultative, des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles.

Crefop (conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle)

Nouvelle instance de la réforme à laquelle est confié le soin, au niveau régional, d'organiser la concertation quadripartite sur la formation professionnelle, l'emploi et l'orientation. Le Crefop se substitue au Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et au Conseil régional de l'emploi (CRE). Chaque Crefop organise la concertation sur la désignation des opérateurs régionaux dans le cadre du CÉP, sur la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et sur les listes régionales de formations éligibles au CPF.

Composé de représentants de la Région, de l'Etat, des partenaires sociaux et du monde consulaire, le Crefop adopte le plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle. Le président du Conseil régional et le représentant de l'Etat dans la région le président conjointement. Son bureau est composé de représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Copanef (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation)

Instance paritaire nationale que la loi a confiée aux partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel sur l'emploi et la formation professionnelle. Le Coparef en est la déclinaison régionale. Ces deux instances forment la gouvernance paritaire au plan national et régional de la réforme.

Le Copanef a pour mission de définir les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et d'en assurer leur suivi et leur coordination avec les politiques menées par les autres acteurs. Il élabore en outre la liste des formations éligibles au compte personnel de formation au niveau national et interprofessionnel après concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi professionnel.

Coparef (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation)

Chargé d'assurer le déploiement des politiques paritaires définies par les ANI en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux. Il est consulté sur la carte régionale des formations initiales. Il établit, après concertation au niveau régional, les listes des formations éligibles au CPF.

Il est à noter que ni le Copanef, ni le Coparef n'ont de compétences confiées en matière d'orientation professionnelle.

Les Opca (organismes paritaires collecteurs agréés)

Acteurs majeurs de la réforme, ils sont les interlocuteurs privilégiés des employeurs et des salariés souhaitant se former sur tous les sujets concernant la formation professionnelle.
La création d'un Opca résulte d'un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'Opca doit recevoir un agrément par le ministère en charge de la formation professionnelle. L'agrément est accordé aux Opca en fonction notamment de leur capacité financière et leur performance de gestion. Cet agrément n'est accordé que si le montant des collectes annuelles réalisées au titre du plan de formation, du CPF et de la professionnalisation est supérieur à cent millions d'euros.

Leurs missions sont significativement élargies :

1) Ils collectent toutes les cotisations, obligatoires, conventionnelles ou volontaires de la formation professionnelle continue. Avec la réforme, l'Opca dont dépend l'entreprise devient le collecteur unique des contributions des employeurs.

2) Ils peuvent désormais collecter également la taxe d'apprentissage : c'est une nouveauté. L'Opca se fait Octa (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) par une nouvelle habilitation déjà expérimentée dans de nombreux Opca.

3) Ils peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle :
. par application d'un accord professionnel national,
. sur une base volontaire par l'entreprise.

4) En outre, les Opca :
. contribuent au développement de l'apprentissage,
. sont les garants, conjointement avec les Opacif, l'État, les Régions, Pôle emploi et Cap emploi de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires. Les critères de la capacité d'un prestataire de formation à dispenser une formation de qualité sont définis par décret en Conseil d'État.
. assurent un service de proximité au bénéfice des TPE-PME permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle.

Collecteur de la contribution unique, un Opca peut prendre en charge :

. les formations relevant du plan de formation (pour les entreprises de moins de 300 salariés),
. les formations financées par le CPF (sauf en cas d'accord d'entreprise) pour les salariés,
. la période de professionnalisation et le contrat de professionnalisation,
. la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en concertation avec Pôle emploi,

Si un accord le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques structurelles. Cette prise en charge est une nouveauté.

Les Opca reversent les sommes collectées au titre du CIF au FPSPP qui les retransmet aux Opacif.

Au titre de la professionnalisation et de l'apprentissage, il peut prendre en charge (éventuellement dans la limite d'un plafond) :
. la formation des tuteurs,
. les dépenses engagées pour les frais pédagogiques des maîtres d'apprentissage,
. les coûts liés à la fonction tutorale,
. le tutorat externe,
. les coûts de formation engagés pour la période de professionnalisation et le contrat de professionnalisation.

Les Opacif (organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation)

Les Opacif se sont vus soustraire la collecte de la contribution au titre du congé individuel de formation mais ils bénéficient désormais des sommes collectées par les Opca au titre du CIF, lesquelles sont plus étendues puisque tous les employeurs d'au moins 10 salariés y sont soumis au lieu des seules entreprises de moins de 20 salariés auparavant :
. 0,20 % pour les employeurs de 50 salariés et plus ;
. 0,15 % pour les employeurs de 10 salariés à moins de 50 salariés.

Les Opacif sont agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation des salariés en CDI. Ils ont également pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, dans l'élaboration de leur projet de formation au titre du CIF-CDD.

Pour mener à bien leurs missions, les Opacif :
. concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi, anciens titulaires d'un CDD,
. délivrent le conseil en évolution professionnelle (CÉP),
. accompagnent les salariés et demandeurs d'emploi dans leur projet professionnel lorsque celui-ci nécessite la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE,
. financent les actions organisées dans le cadre du CIF, en lien, le cas échéant, avec la mobilisation du CPF,
. assurent la qualité des formations financées. Les critères de la capacité d'un prestataire de formation à dispenser une formation de qualité sont définis par décret en Conseil d'État.

Les Fongecif (fonds de gestion des congés individuels de formation)

Ce sont des Opacif interprofessionnels régionaux.

Outre les Fongecif, le terme Opacif recouvre aussi le FAF.TT et les Opacif hors champ des accords nationaux interprofessionnels (Unifaf, Uniformation, Fafsea, Afdas).

Le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)

Créé par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, le FPSPP est constitué des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il est en charge de la redistribution d'une partie des fonds collectés par l'Opca au profit des publics les plus fragiles. Il a en charge notamment le financement des actions de formation des TPE et PME, ainsi que le financement du compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi et les salariés dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). Ses ressources sont désormais issues d'un pourcentage de la contribution unique (0,20 % dans les entreprises de 50 salariés et plus et 0,15 % dans les entreprises de 10 à moins de 50 salariés). En outre, dans le cadre de la mission de péréquation du FPSPP, au 31 décembre de chaque année, les excédents des Opca sont mis à sa disposition sous certaines conditions.

Les Régions

La région coordonne, sur son territoire, les actions mises en œuvre avec les cinq grands réseaux nationaux (réseau Cap emploi, Pôle emploi, Missions locales, Opacif, Apec), les chambres consulaires ainsi que les organismes habilités, par le biais de conventions avec l'État. La Région voit son rôle accru dans le pilotage des politiques de formation : elle est clairement désignée comme l'autorité organisatrice, au plan local, du service public d'orientation. La région :

. coordonne les actions des autres organismes participant au SPRO,
. coordonne la mise en place du conseil en évolution professionnelle,
. assure un rôle d'information,
. met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

Le SPRO (service public régional de l'orientation)

Service qui vise à favoriser la construction du projet personnel et professionnel, à faciliter l'insertion dans l'emploi et à sécuriser les transitions professionnelles. Au titre de ces différentes missions, se trouvent l'accueil, l'information, le conseil et l'accompagnement.

Les acteurs participant au SPRO sont :

- La Région
- Les cinq réseaux nationaux du CÉP :
  . Cap Emploi
  . Pôle emploi
  . les Missions locales
  . les Opacif
  . l'Apec
- Les organismes consulaires
- Les opérateurs régionaux librement désignés et habilités par chaque région. En sa qualité d'autorité organisatrice, la Région est désormais chargée de la labellisation des organismes concourant au SPRO. À titre d'exemples, les Maisons de l'emploi, les Plie (plans locaux pour l'insertion et l'emploi), les Mife (maisons de l'information sur la formation et l'emploi) et les Cités des métiers peuvent être habilitées, et ce au niveau régional.

Les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CÉP)

Le conseil en évolution professionnelle aide la personne dans la constitution de son projet d'évolution professionnelle afin de lui faciliter l'accès à la qualification et à la formation.

Sur l'ensemble du territoire, les opérateurs nationaux désignés sont :

. le réseau Cap Emploi : les institutions et organismes mentionnés au 1° bis de l'article L5311-4 du code du travail (CT), à savoir les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;

. Pôle emploi : les institutions et organismes mentionnés à l'article L5312-1 (CT) ;

. les Missions locales : les institutions et organismes mentionnés à l'article L5314-1 (CT), à savoir « Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes » ;

. les Opacif : les institutions et organismes mentionnés à l'article L6333-3 (CT), à savoir les organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;

. l'Apec : l'institution chargée de l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi des cadres désignée à l'article L6111-6 (CT).

À ces opérateurs nationaux s'ajoutent les opérateurs régionaux désignés par les Régions, après concertation au sein du bureau des Crefop.

La CDC (Caisse des dépôts et consignations)

La CDC est une institution financière publique exerçant des activités d'intérêt général pour le compte de l'État et des collectivités territoriales.
Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, elle a en charge la gestion de l'ensemble des comptes personnels de formation (CPF) et en particulier, la gestion du portail moncompteformation.gouv.fr.

LEXIQUE RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Abondement du compte personnel de formation (CPF) : enrichissement en nombre d'heures du CPF
- en cas d'abondement prévu par accord,
- en cas de non-respect de la tenue des entretiens professionnels tous les 2 ans et de non-réalisation des obligations de l'employeur à l'égard des salariés, constatés lors du bilan tous les 6 ans
- via le compte de prévention pénibilité
- lorsque les heures créditées sur un compte sont insuffisantes pour couvrir l'intégralité d'une formation, son bénéficiaire peut obtenir, ou financer lui-même, des heures complémentaires de façon à couvrir la totalité du coût de la formation.

Action de formation : action visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou à son évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ou ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Au sens légal, l'action de formation financée par l'employeur se déroule conformément à un programme. Celui-ci, établi en fonction d'objectifs de formation préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre, ainsi que le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation et définit un dispositif pour suivre l'exécution de ce programme et en apprécier les résultats.
La formation peut désormais être séquentielle et s'effectuer en tout ou partie à distance.

Certificat CLEA : certificat de connaissances et de compétences professionnelles créé par le COPANEF pour les salariés ou demandeurs d'emploi sans diplôme mais avec de l'expérience et des connaissances de base. Il sert à progresser dans son emploi, à se former ou à trouver un nouvel emploi.

Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche : Mis en place par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée. Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'Etat, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé. L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche.
Il existe aussi des CQP interbranches.

Certification professionnelle : Une certification professionnelle enregistrée au RNCP atteste d'une «qualification», c'est-à-dire de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilités définis dans un «référentiel».

Congé individuel de formation (CIF) : le congé individuel de formation (CIF) permet au salarié de suivre une formation de son choix, à son initiative et à titre individuel, et indépendamment de son éventuelle participation à des stages inclus dans le plan de formation de l'entreprise qui l'emploie. Cette formation est réalisée en tout ou partie sur le temps de travail. En cas de formation sur le temps de travail, le CIF s'accompagne d'un droit d'absence, accordé par l'employeur sous certaines conditions.
Le CIF est ouvert à tout salarié justifiant d'une activité antérieure minimale. Son financement se fait via les Opacif.

Compte personnel de formation (CPF) : successeur du DIF, il permet à tout salarié actif ou demandeur d'emploi, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, de se constituer un crédit d'heures de formation qui ne peut excéder 150 heures de formation cumulables sur 8 ans (24 heures par an les 5 premières années, puis 12 heures les 3 années suivantes).

CIF-CDD : les conditions d'accès au CIF ont été aménagées pour permettre aux anciens titulaires de contrat à durée déterminée de bénéficier du dispositif. Pour ce faire, le salarié sous CDD doit avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois. Des conditions plus souples sont mises en place pour les moins de 26 ans.
Le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD, l'action de formation devant débuter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Cependant, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme du CDD.
Les dépenses liées à la réalisation de cette formation sont prises en charge par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (Opacif). L'organisme compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier CDD. La prise en charge financière accordée porte sur la rémunération et sur tout ou partie des frais de formation.

Conseil en évolution professionnelle (CÉP) : conseil gratuit dont toute personne peut bénéficier dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son statut. Il est dispensé en dehors de l'entreprise par des organismes agréés. Il permet à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle par la connaissance des dispositifs mobilisables pour réaliser son projet d'évolution professionnelle et par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux régional et national. Il facilite l'accès à la formation, notamment au compte personnel de formation.

Contrat de génération : dispositif visant à favoriser le maintien dans l'emploi des séniors, en même temps que l'insertion des jeunes et la transmission de compétences dans l'entreprise.

Contribution unique de formation : la réforme met en place une contribution unique de 1 % pour les entreprises de plus de 10 salariés à un organisme unique, l'Opca. Ce pourcentage est porté à 0,8 % dans le cas où l'employeur finance à hauteur de 0,2 % le compte personnel de formation (à condition de conclure dans son entreprise un accord collectif d'une durée de 3 ans).

Déclaration 2483 : obligation fiscale pour chaque entreprise de 10 salariés et plus qui permettait, avant la réforme, de rendre compte de la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue. Cette obligation est supprimée depuis 2015 et est remplacée en partie par la DADS, puis par la déclaration sociale nominative (DSN) mensuelle.

Droit individuel à la formation (DIF) : il avait pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation.
Il prend fin avec la mise en place effective du compte personnel de formation, le 5 janvier 2015. La dernière attestation précisant les droits acquis au titre du DIF était à remettre par l'employeur au salarié avant le 31 janvier 2015 pour qu'il les intègre à son compte personnel de formation.

Éligibilité des formations au CPF : seules les actions de formation conformes aux critères définis par décret sont éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF).

Les formations éligibles sont notamment :
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- les actions d'accompagnement à la VAE,
- les formations figurant sur une liste du Copanef sélectionnées parmi les catégories suivantes :
  . les formations sanctionnées par une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
  . les formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle visant à l'acquisition d'un bloc de compétences,
  . les formations débouchant sur un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Entretien professionnel : cet entretien, organisé par l'employeur, est obligatoire et a lieu tous les deux ans. Il vise à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.
Tous les six ans, l'entretien permet un bilan du parcours professionnel. Obligatoire également, ce bilan est le moment de vérifier que le salarié a bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans ainsi que 2 des 3 actions suivantes :
. au moins une action de formation,
. acquisition des éléments de certification par la formation ou par une VAE,
. une progression salariale ou professionnelle.
Il donne lieu à la rédaction d'un document, dont le salarié a une copie.

Instances représentatives du personnel (IRP) : elles recouvrent trois types d'organismes : les représentants ou délégués du personnel, les comités d'entreprise et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La réforme favorise la négociation collective et l'information des IRP sur la formation et la gestion des compétences.

Formation certifiante ou diplômante : formation à visée professionnelle qui fait l'objet d'une validation par le biais de la délivrance d'une certification ou d'un diplôme.

Ces formations sont de 3 types :

- Les diplômes, délivrés au nom de l'État (via les ministères), sanctionnant la réussite à un examen organisé et validé par l'Etat. Il est délivré au nom d'un ministère (Education nationale, Enseignement supérieur, Santé, etc.). Sa validité est permanente. En France, les universités délivrent des diplômes nationaux avec le grade correspondant. Les trois grades de l'enseignement supérieur, licence, master, doctorat, correspondent à des paliers de formation européens.
- Les titres professionnels, enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), délivrés par des organismes de formation.
- Les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle), délivrés par la CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi).

Formation qualifiante : formation à visée professionnelle dont les modes de validation des acquis ne visent pas formellement l'obtention d'une certification, mais plutôt un métier, un emploi ou une qualification.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) : La GPEC a pour objectif de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques au sein d'une entreprise, comme sur un territoire donné. Elle vise à adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions. L'anticipation des besoins en formation en est un élément fondamental. Outre la formation et ses grandes orientations, la VAE et le bilan de compétences, la négociation portera désormais sur le CPF (critères et modalités d'abondement par l'employeur).

Imputabilité : avant la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, pour pouvoir être financées sur la participation à la formation professionnelle continue, les actions de formation devaient être « imputables », c'est-à-dire répondre aux critères fixés par la réglementation pour justifier du financement par l'entreprise de son obligation de formation dans le cadre du 0,9 %. Cette obligation fiscale ayant été supprimée, la notion d'imputabilité disparaît.

Liste de formations éligibles au CPF : la liste des formations accessibles via le CPF diffère selon le statut (salarié ou demandeur d'emploi), selon la région et le secteur d'activités.

Pour les salariés, les formations accessibles sont des formations :

. figurant sur une liste élaborée par la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi) de branche ou sur une liste élaborée par les commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) des Opca interprofessionnels,
. figurant sur une liste élaborée dans la région dans laquelle est implantée son entreprise ou établissement, par le CPRFPE (Contrat de Plan Régional des Formations Professionnelles et de l'Emploi),
. figurant sur une liste élaborée au niveau national par le CPNFPE (Contrat de Plan National des Formations Professionnelles et de l'Emploi).

Pour les demandeurs d'emploi, les formations accessibles sont nécessairement des formations qualifiantes :

. figurant sur une liste élaborée dans la région où le demandeur d'emploi est domicilié, par le CPRFPE (comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi),
. figurant sur une liste élaborée au niveau national par le CPNFPE (comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi).

Passeport d'orientation, de formation et de compétences : document qui a pour ambition de retracer l'ensemble d'un parcours professionnel (expériences professionnelles, diplômes, formations…) ainsi que les compétences développées tout au long de la carrière. Il sera accessible à la personne concernée via le système d'information du CPF, consultable sur le portail www.moncompteformation.gouv.fr.

Plan de formation : Le plan de formation est élaboré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel. Il regroupe les actions de formation devant permettre l'adaptation des salariés à leur poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie I du plan) et les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés (catégorie II du plan). Il peut également comprendre des actions de bilans de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : il a pour objectif de tenir à disposition des personnes et des entreprises une information constamment mise à jour sur les diplômes, titres et certificats qui bénéficient d'une reconnaissance officielle. Les certifications enregistrées dans le répertoire sont reconnues sur l'ensemble du territoire national.
Ce répertoire est mis à jour par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Sources juridiques et conventionnelles de l'encadrement de la formation professionnelle :
. Accord national interprofessionnel (Ani) : Un Ani est le fruit d'une négociation entre partenaires sociaux au niveau national : représentants du patronat d'une part et syndicats de salariés représentatifs d'autre part. L'Ani est adopté lorsque la majorité représentative des syndicats et du patronat acceptent les modalités du texte. Un Ani peut ouvrir de nouveaux droits aux salariés et/ou apporter plus de souplesse aux entreprises. Il peut aussi œuvrer à instaurer plus de justice sociale. Ces textes nationaux sont signés par les deux parties et font ensuite généralement l'objet d'une loi, le législateur formalisant dans les textes les modalités de l'accord obtenu. C'est le cas pour l'Ani sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013 qui a donné lieu à la loi du 5 mars
2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

. Accord de branche : l'accord de branche ou la convention de branche est un texte contractuel conclu par les représentants des salariés et des employeurs pour des entreprises d'un même secteur d'activité. Ces accords, sources essentielles pour les entreprises concernant la formation professionnelle, déclinent et « mettent en musique » les différents éléments de la réforme pour la branches concernée. Il faut donc les consulter au fur et à mesure de leur signature.
Les entreprises peuvent contacter leur Opca pour avoir accès aux accords, ainsi qu'à leurs priorités et leurs conditions de financement.

. Arrêté : acte unilatéral réglementaire ou exécutoire émanant d'une autorité administrative (ministres, préfets, maires) de portée inférieure au décret.

. Décret : acte administratif unilatéral réglementaire ou individuel pris par le Président de la République ou le Premier ministre dans l'exercice de leurs fonctions respectives. Les décrets sont publiés au Journal Officiel.

Système d'information du CPF : ce système d'information est assuré par la Caisse des Dépôts et Consignations. Le chargement des compteurs CPF se fait annuellement depuis le début de l'année 2016 (heures acquises au titre de 2015) avec la déclaration annuelle des données sociales (DADS). Par la suite, les heures acquises seront transmises mensuellement par les employeurs via les déclarations sociales nominatives (DNS) mensuelles. Mais d'ores et déjà, les salariés peuvent reporter sur leur compte le solde des heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 utilisables jusqu'en 2020. Ils doivent toutefois reporter ces heures avant la première mobilisation du compte.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : permet de faire reconnaître son expérience afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

RÉFÉRENCES DES TEXTES ENCADRANT LA RÉFORME

L'ANI

Accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013

LA LOI ET LES TEXTES D'APPLICATION

Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, dont le volet formation reprend le contenu de l'ANI et le met en œuvre (decrets et arrêtés).

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR LES ENTREPRISES

. Modalités de versement des entreprises aux Opca : Décret n° 2014-968 du 22 août 2014 relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue

. Modalités de financement de la formation professionnelle continue et de fonctionnement des Opca : Décret n°2014-1240 du 24 octobre 2014 relatif aux organismes paritaires agréés mentionnés aux articles L6332-1, L6333-1 et L 6333-2 du Code du travail

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

. Modalités d'utilisation du CPF : Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation

. Abondement du CPF par le compte pénibilité : Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité
Décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité
Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité

. Description du traitement automatisé du CPF géré par la Caisse des dépôts : Décret n° 2014-1717 du 30 décembre 2014 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation » relatif à la gestion des droits inscrits ou mentionnés au compte personnel de formation
Décret n° 2015-1224 du 2 octobre 2015 autorisant les traitements automatisés de données à caractère personnel permettant la connexion au système d'information du CPF pour la gestion des droits inscrits ou mentionnés au CPF

. Modalités de recensement par le CNCP des habilitations et certifications des compétences transversales : Arrêté du 31 décembre 2014 fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du code de l'éducation

. Modalités de contrôle et de diffusion des listes de formation : Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation

. Socle de compétences et de connaissances : Décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles

. Validation des acquis de l'expérience : Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience

. Qualité des actions de formation : Décret no 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue

Offre de formation : Décret n° 2015-742 du 24 juin 2015 relatif au système d'information sur l'offre de formation professionnelle

Le plan de formation

. Décret 2016-189 du 24 février 2016 relatif à la prise en charge par les Opca de la rémunération des stagiaires dans le cadre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés

Le conseil en évolution professionnelle

. Conseil en évolution professionnelle : définition et modalités de l'offre de service du réseau de prestataires : Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail

L'apprentissage et la professionnalisation

. Apprentissage : Décret n° 2014-1031 du 10 septembre 2014 modifiant diverses dispositions relatives à l'apprentissage en application de la loi n° 2014-588 du 5 mars 2014

. Décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser

. Décret n° 2014-985 du 28 août 2014 relatif aux modalités d'affectation des fonds de la taxe d'apprentissage

. Professionnalisation : Décret n° 2014-969 du 22 août 2014 relatif à la durée minimale des périodes de professionnalisation et à l'obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation Actions de formation

Actions de formation

. Conditions de mise en œuvre des actions de formation à distance : Décret n° 2014-935 du 20 août 2014 relatif aux formations ouvertes ou à distance

Organismes acteurs de la formation professionnelle

. Coparef : missions et fonctionnement : Décret n° 2014-1311 du 31 octobre 2014 relatif au Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation

. Copanef : missions et fonctionnement : Décret n° 2014-966 du 22 août 2014 relatif au Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

. Cnefop : missions et fonctionnement : Décret n° 2014-965 du 22 août 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

. Crefop : missions et fonctionnement : Décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

. FPSPP : missions et modalités de péréquation : Décret n° 2014-967 du 22 août 2014 relatif au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

. Service public régional de la formation professionnelle : Décret n° 2016-153 du 12 février 2016 relatif à l'organisation du service public régional de la formation professionnelle.

Décret n° 2016-380 du 29 mars 2016 fixant les modalités de l'accès gratuit aux formations des niveaux V et IV dispensées dans le cadre du service public régional de formation professionnelle

Divers

. Convention d'habilitation par les régions des organismes de formation : Décret n° 2014-1390 du 21 novembre 2014 relatif à la procédure d'habilitation des organismes chargés d'actions d'insertion et de formation professionnelle

. Modalités d'application dans le secteur de l'insertion par l'activité économique : Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel

. Conditions du congé pour VAE applicables aux titulaires de contrats à durée déterminée et définition des actions de préparation : Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience

. Information du CE : Décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle

AUTRES TEXTES

. L'accord national interprofessionnel 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 salaries

. La loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

. La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite « loi Rebsamen ») : elle introduit des modifications relatives à la formation, notamment relatives :

. au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage : Décret n° 2016-95 du 1er février 2016 relatif à l'accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises

. à la simplification du CPPP : Décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité

. à la consultation des instances représentatives du personnel sur les sujets de formation, à la négociation : Décret n° 2016-453 du 12 avril 2016 relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel

D'autres textes sont à venir prochainement qui pourraient modifier certains dispositifs présentés dans ce guide : loi Travail dite « El Khomri », loi Egalité et citoyenneté…

LIENS VERS LES PRINCIPAUX SITES DE RÉFÉRENCE

Information sur la réforme en général

. Portail Compte Personnel de Formation : www.moncompteformation.gouv.fr
. Questions réponses : http://www.moncompteformation.gouv.fr/faq
. http://www.moncompteformation.gouv.fr/sites/default/files/documents/fiche_cpf_du_14_janvier_2016.pdf

. Site du Ministère de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social : http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-salaries/article/compte-personnel-de-formation-cpf

. Site de Centre Inffo : http://www.loi-formation.fr/ : Ce site permet de prendre connaissance de la loi du 5 mars 2014 et de ses décrets d'application. Le calendrier des étapes de l'élaboration de la loi est accessible en bas de la page d'accueil. La rubrique «Actualité» offre une sélection d'articles sur la réforme.
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/GUIDE_reforme_formation_professionnelle.pdf

Sur la liste des formations éligibles

. Site du FPSPP : http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/

. Site du RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) : http://www.rncp.cncp.gouv.fr/

. Site du compte formation : https://espaceprive.moncompteformation.gouv.fr/sl5-portail-web/parcoursclient/etape1?nombreDeFormationsDansPanier=0

Sur le compte pénibilité

Portail Compte Pénibilité : www.preventionpenibilite.fr

Sur la réforme de l'apprentissage

. Information générale : Site du Ministère du travail :
http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/formation-professionnelle,1937/apprentissage,2500/

. Le contrat d'apprentissage : site du Ministère du travail :
http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/apprentissage/

. La Taxe d'apprentissage :
http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F22574.xhtml

Sur les organismes paritaires Opca et Opacif

. Opca : Questions réponses sur les sites du Ministère de l'emploi
. Opacif : Questions réponses sur les sites du Ministère de l'emploi

Sur les accords de branche

. Accords consultables sur le site de Centre Inffo : Accords de branches professionnelles.

NOTES

NOTES

Vous souhaitez en savoir plus

0 809 361 414 Service gratuit + prix appel

par mail : contact.entreprise@apec.fr
ou contactez votre consultant