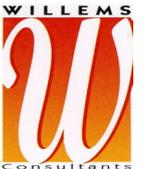


Afdas.

- Réforme de la formation professionnelle continue
Impacts pour les entreprises



De nouvelles obligations pour les employeurs

- L'entretien professionnel nouveau et les obligations de formation et d'évolution
- Les nouvelles consultations des IRP et leurs modalités

Des droits nouveaux pour les salariés

- Les modalités de gestion du CPF
- Les modalités de mise en œuvre du CPF
- La prise en compte du CPF dans les politiques et pratiques de formation
- Le conseil en évolution professionnelle (CPF)

Des obligations financières revisitées

- La contribution unique au financement de la formation
- Les versements conventionnels et volontaires à l'Opca
- Les nouvelles missions et services de l'Opca
- La possibilité de s'exonérer de la contribution au financement du CPF
- La fin des dépenses déductibles sur le plan de formation et ses conséquences
- La réforme de l'apprentissage et la collecte de la TA par les Opca

Un environnement de la formation modifié

- La nouvelle définition de l'action de formation
- La qualité de la formation
- L'activité de formation et le champ du contrôle

La fiscalité de la formation contribue à la lourdeur du système de formation

Il est possible de diminuer les obligations fiscales, sous réserve de trouver d'autres dynamiques : ces dynamiques résulteront d'une augmentation des responsabilités de l'entreprise en qualité d'employeur et de la reconnaissance de nouveaux droits pour les salariés

La restriction du champ fiscal produit des impacts sur l'environnement de la formation et les mécanismes de contrôle

La logique de la réforme : moins de fiscal, plus de social

Obligations
fiscales



Obligations
sociales

① La professionnalisation des salariés dans l'entreprise : responsabilités de l'employeur

Obligations liées à la qualité d'employeur



**Sécuriser
l'employabilité**



**Sécuriser
la santé**



**Sécuriser la
performance**

Obligation de gestion de la performance

Donner les compétences correspondant au niveau d'exigence du poste

En 1992, la jurisprudence crée l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail. La première loi Aubry sur le temps de travail (1998) l'introduit dans le Code du travail.

Obligation de gestion de la santé

Capacité à travailler en préservant sa santé

En 1998, la Cour de cassation adopte le premier d'une série d'arrêts sur l'amiante qui créent une obligation de sécurité de résultat en matière de santé au travail. La loi de modernisation en 2002 fait entrer cette obligation dans le code du travail avec la réforme des services de santé au travail.

Obligation de ne pas laisser des salariés se déqualifier

En 2007, la Cour de cassation impose aux entreprises de former tous les salariés, et notamment ceux dont l'emploi ne leur permet pas d'évoluer professionnellement du fait de son contenu (faible niveau de technicité, répétitivité des tâches, absence d'évolution du contenu). En 2014, la loi va acter l'obligation de former tous les salariés au moins une fois tous les 6 ans.

- Un entretien professionnel nouveau
qui cache un droit au parcours

Un entretien obligatoire
tous les 2 ans

Une analyse du parcours
professionnel
tous les 6 ans

Objet : évolution professionnelle envisageable en
terme de qualification et d'emploi

Objet : vérifier que le salarié
a suivi au moins une formation,
a évolué au plan salarial ou professionnel,
a obtenu des éléments de certification par la
formation ou la VAE.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si 2 de
ces 3 critères ne sont pas atteints, abondement
de 100 heures du Compte personnel de formation
avec versement d'une somme correspondante à
l'Opca (taux à fixer par décret).

Attention, l'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation

- Un entretien professionnel nouveau
qui cache un droit au parcours

Commentaires

Ce nouvel entretien n'a rien à voir avec le précédent.

- ↘ D'une part, il n'est plus inclus dans l'entretien annuel.
- ↘ D'autre part il a pour objet de passer en revue les perspectives d'évolution professionnelle, en terme de qualification ou d'emploi, ce qui en fait un entretien RH et non managérial.

Enfin, il créé un droit pour tous les salariés :

- ↘ À suivre une formation au moins tous les 6 ans ;
- ↘ À avoir une progression salariale (autre que les évolutions obligatoires du salaire minimum conventionnel ou du SMIC) ou professionnelle tous les 6 ans ;

Il ne s'agit donc pas d'une simple obligation procédurale (obligation de moyens) mais d'une obligation de résultat dans deux domaines sur trois. *À défaut, la sanction est automatiquement prévue par la loi pour les entreprises de 50 salariés et plus, mais elle pourrait être créée par le juge (au minimum dommages et intérêts) pour toutes les entreprises.*

- Mise en œuvre de l'entretien professionnel

Diagnostic

Quels entretiens existants ?

Interlocuteurs, objectifs, décisions...

Résultats sur 6 ans : % de salariés formés, ayant évolué au plan salarial ou professionnel, ayant obtenu une certification

Intégration de l'entretien nouveau

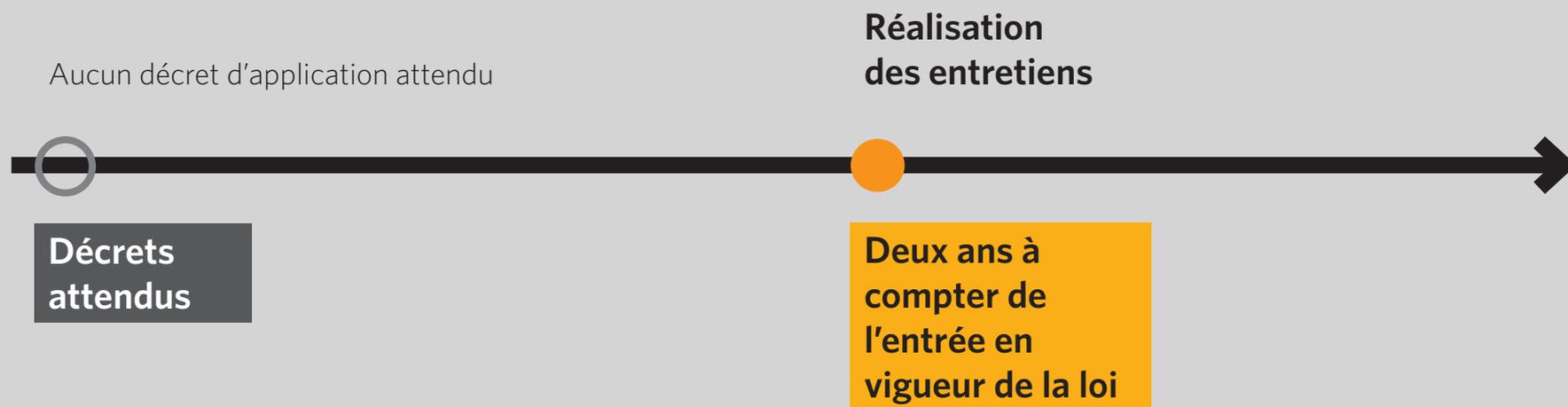
Format de l'entretien : thèmes abordés, support, définition des interlocuteurs

Impacts de l'entretien : nature des conclusions, décisions associées

Mise en œuvre du processus

Format de l'entretien : thèmes abordés, support, définition des interlocuteurs

Impacts de l'entretien : nature des conclusions, décisions associées



- Pas de nécessité d'un accord de branche
- L'Opca peut mettre à disposition des supports d'entretiens

Autres :

Nécessité de définir ce qui est constitutif d'une évolution salariale ou professionnelle

• Structuration du plan de formation selon les obligations légales

Objectifs	Salariés concernés	Formation	Dispositif à utiliser	Modalités	Coût	Autres actions de professionnalisation
① Performances						
Individuelle						
Collective						
② Projets						
Activités						
Organisations						
Techniques						
③ Parcours						
Intégration						
Mobilité						
Formation d'employabilité						
④ Prévention						
Formations obligatoires						

Modification de l'article L. 6321-8

Avant la loi

Les formations de développement des compétences donnaient lieu à des engagements de la part de l'employeur lorsqu'elles étaient suivies en dehors du temps de travail

Suppression de toute référence au suivi de la formation hors-temps de travail.

Obligation de prendre des engagements étendue à toutes les formations de développement des compétences organisées dans le cadre du plan de formation.

Obligation de prendre des engagements :

Sur les conditions dans lesquelles le salarié accède dans le délai d'un an à des fonctions correspondant aux compétences acquises et obtient la classification correspondante.

Sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Commentaires

La suppression de la mention du hors-temps de travail crée une véritable difficulté.

En effet, si la loi ne définit les actions de développement de compétences (elle les distingue des actions d'adaptation et des actions d'évolution ou de maintien dans l'emploi), on peut les identifier comme toutes celles qui apportent des compétences non utilisables dans le cadre de la qualification professionnelle du salarié.

Il s'agit des actions de catégorie 2.

Il est donc nécessaire dès l'entrée en vigueur de la loi de prendre des engagements pour tout salarié suivant une formation de ce type.

Aucun décret d'application attendu

**Nouvel article
L. 6321-8**

**Décrets
attendus**

**Applicable
dès l'entrée en
vigueur de la loi**

- Pas de nécessité d'un accord de branche. Les dispositions antérieures des accords de branche sur le développement des compétences sont caduques
- Pas d'impact sur le financement de ces formations par l'Opca

L'entreprise doit :

- Se doter d'une définition du développement des compétences qui tient compte des nouvelles obligations
- Identifier la nature des engagements sur lesquels elle peut s'engager pour ces formations
- Mettre en place ces engagements après consultation des représentants du personnel

- Représentants du personnel et politique
de professionnalisation de l'entreprise

Les consultations sur la formation
professionnelle

L'articulation avec les autres
consultations du CE

L'impact de la loi de sécurisation
de l'emploi

Entreprises de 300 salariés et + Négociation GPEC

Entreprises de 50 salariés et + Consultation du Comité d'entreprise

Thèmes de négociation légaux

Négociation sur l'abondement du CPF par l'entreprise

Si pas d'accord de GPEC, consultation du CE sur tous les thèmes de la négociation

La base de données unique d'information des IRP doit être mise en place au 15 juin 2014. Elle comporte les prévisions économiques et sociales, dont la formation, à 3 ans.

Un accord d'entreprise peut définir le calendrier de consultation du CE sur la formation

La consultation sur la stratégie de l'entreprise (avec impact sur les activités, les emplois, les compétences...) est applicable en 2014 (loi de sécurisation de l'emploi)

La base de données unique d'information des IRP doit être mise en place au 15 juin 2015 (50 à 300 salariés). Elle comporte les prévisions économiques et sociales, dont la formation, à 3 ans.

Article L. 2323-7-1

Impact sur la formation

Identification des emplois,
métiers et compétences qui
évoluent

Politique de stage

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

Modalités de la consultation

- Possibilité pour le CE d'avoir une expertise portant sur le champ de l'évolution des métiers, emplois et compétences

- À tenir en amont de la consultation sur les orientations de la formation

Date limite : 30 septembre

Article L. 2323-7-1

La base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 est le support de préparation de cette consultation.

Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix

en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L. 2325-40 et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

Article L. 2323-7

Obligation de la mise en place de la base de données unique (BDU)

- Pour toutes les entreprises qui remplissent les conditions de mise en place d'un comité d'entreprise (50 salariés)
- La base de données est permanente et régulièrement actualisée
- Elle constitue l'information de base pour la consultation sur la stratégie

Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

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

Article L. 2323-7-2

Les informations contenues dans la BDU portent sur les thèmes suivants :

- 1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;
- 2° Fonds propres et endettement ;
- 3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- 4° Activités sociales et culturelles ;
- 5° Rémunération des financeurs ;
- 6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
- 7° Sous-traitance ;
- 8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Entreprises
300 +

Entreprises
50 à 299



27/12/2013

15 juin 2014

15 juin 2015

Parution
du décret
d'application



L'information des instances représentatives du personnel

- des indicateurs à construire
- est cohérente avec la suppression de l'obligation fiscale et de la déclaration 2483
- devient prospective
- est permanente

Potentiellement, les IRP ont des leviers beaucoup plus importants pour avoir des débats sur les choix clés de l'entreprise.

Entreprises
300 +

Entreprises
50 à 299

27/12/2013

15 juin 2014

15 juin 2015

Parution
du décret
d'application

- Pas de nécessité d'un accord de branche
- L'Opca n'a pas de rôle légal

Les consultations sur la formation professionnelle ne peuvent être régulièrement tenues que si l'entreprise a consulté sur la stratégie et ses impacts en matière d'activités, de métiers et de compétences

La politique de formation se déduit donc :

De la stratégie telle que présentée au CE

Des prévisions à trois ans incluses dans la BDU

- Des représentants du personnel dotés de leviers nouveaux

Entreprises de
300 salariés et plus

Entreprises de **moins de 300 salariés**

Négociation triennale
avec volet formation

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

1 an pour mettre en place la BDU

2 ans pour mettre en place la BDU

Consultation annuelle du CE sur les **orientations stratégiques** avec l'impact sur les activités, métiers et compétences

Consultation annuelle du CE sur les **orientations de la formation** et sur les objectifs du plan de formation, en lien avec les orientations stratégiques

② Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est
davantage construit sur des ruptures avec
le DIF que sur des continuités

- Le compte personnel de formation : acquisition des heures

5 premières années



3 années suivantes

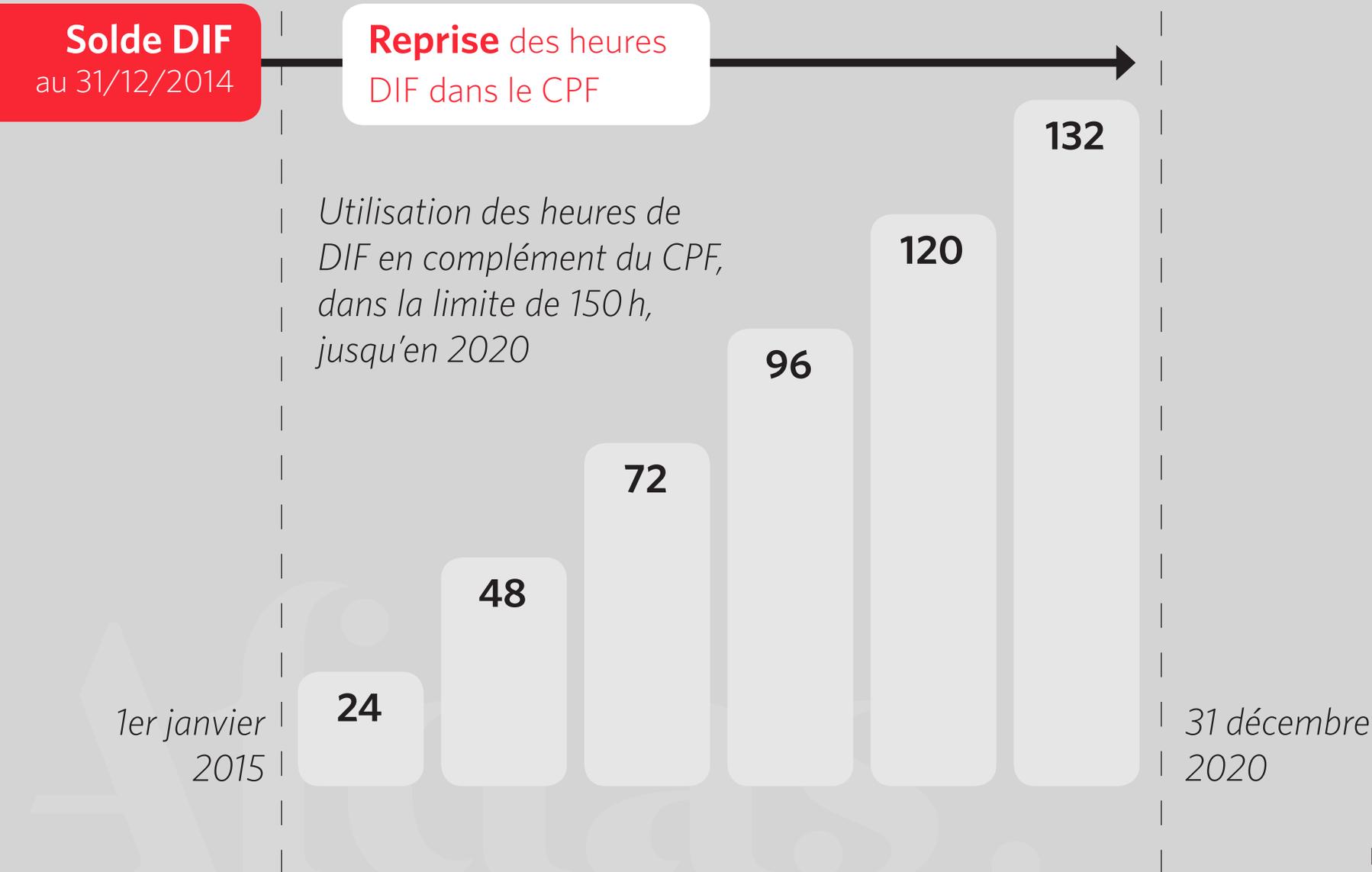


L'acquisition est proportionnelle au temps de travail

Le compte est plafonné à 150 heures

Les heures de DIF sont utilisables au titre du CPF (heures acquises jusqu'au 31 décembre 2014)

Les acquisitions débutent le 1er janvier 2015. La Caisse des dépôts et consignations gère les compteurs individuels qui sont ouverts dès le début de l'année 2015 et mis en ligne sur un portail avec mention de la possibilité d'utiliser le crédit DIF et la liste des formations accessibles



Commentaires

- ↘ Le DIF disparaît au 31 décembre 2014. Les heures ne sont pas reprises dans les compteurs CPF mais sont utilisables à ce titre.
- ↘ A partir du 1er janvier 2015, les salariés acquièrent des heures au titre du CPF.
- ↘ La Caisse des dépôts et consignations est l'organisme gestionnaire du CPF. Elle tient un portail dématérialisé sur lequel chaque salarié peut avoir l'information sur :
 - son compte ;
 - son solde d'heures de DIF au 31/12/2014 est utilisable pour le CPF ;
 - les formations accessibles au titre du CPF (listes nationales interprofessionnelles, de branche, régionales interprofessionnelles).
- ↘ Le salarié disposera également d'un passeport formation sur le site dématérialisé qui retracera les formations suivies et les certifications obtenues.
Ce passeport n'est accessible qu'au salarié.
- ↘ A partir de 2016, les entreprises devront déclarer sur leurs DAS (déclaration annuelle des salaires) les heures acquises par les salariés au titre du CPF en 2015. Les DAS sont automatiquement récupérées par la CDC qui incrémente les comptes des salariés. À partir de 2016, les données seront intégrées aux DNS (déclaration nominative des salaires, mensuelle).

Modalités d'utilisation des heures de DIF constatées au 31 décembre 2014

Intégration du Passeport Formation dans le portail dématérialisé

Système de gestion des compteurs CPF par
la Caisse des dépôts et consignations

Lien entre le CPF et le compte pénibilité mis en place au 1er janvier 2015

Acquisition des heures au titre du CPF



**Décrets
attendus**

- Accord de branche : Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir des acquisitions supérieures au temps de travail sous réserve de prévoir les financements correspondants
- L'Opca n'intervient pas sur les acquisitions d'heures et vérifiera les soldes de crédit DIF lors de leur demande d'utilisation



1 janvier 2015

Autres : L'entreprise doit pouvoir calculer les acquisitions de chaque salarié en fin d'année, au prorata de leurs temps de travail (y compris les temps assimilés légalement ou pris en compte spécifiquement pour le CPF)

Formations éligibles au CPF : prise en compte dans la politique de l'entreprise

Formations éligibles **ne présentant pas** d'intérêt pour l'entreprise

Le salarié fait la démarche (il peut bénéficier du CEP). L'entreprise transmet la demande de financement à l'Opca

Formations éligibles **pouvant entrer dans la politique formation** de l'entreprise

Mise en place d'outils d'incitation : construction d'une offre, suivi pendant le temps de travail, abondements.

Formations non éligibles

Intégration dans le plan de formation

• Le compte personnel de formation : les différentes certifications

RNCP	État			CPNE	
	EDUCATION NATIONALE Enseignement scolaire Enseignement supérieur	AUTRES MINISTERES AYANT UNE CPC Ministère chargé de la culture Ministère chargé de l'agriculture Ministère chargé de la santé Ministère chargé de l'emploi Ministère chargé des affaires sociales Ministère chargé des sports	MINISTERES N'AYANT PAS DE CPC	AUTRES ORGANISMES	CQP
	Enregistrement de droit au RNCP		Enregistrement sur demande au RNCP		

Certifications individuelles (agrément, habilitations, permis, autorisations....) délivrés par des organismes certificateurs reconnus

Attestations, certificats, diplômes,.... ne faisant l'objet d'aucune reconnaissance particulière

Commentaires

- ↘ Les certifications RNCP et les CQP sont facilement identifiables.
- ↘ Par contre, l'inventaire supplémentaire que doit tenir la CNCP sur les certifications personnelles (dans lesquelles on pourrait trouver les permis, habilitations, et autres certifications règlementaires qui ne sont pas des diplômes) n'est pas constitué. Il devra l'être avant la fin de l'année.
- ↘ Concernant le socle de compétences, le projet de loi renvoie à un décret les formations qui pourront en relever.
- ↘ L'intérêt des branches et de l'interprofession, au moins dans un premier temps, est de travailler sur des priorités larges et compatibles entre les dispositifs (CPF, périodes de professionnalisation, plan légal voire CIF pour les Opca qui gèrent le CIF) afin de pouvoir financer des projets avec une ingénierie financière transparente pour l'entreprise et les salariés. D'autant que la loi prévoit un versement au FPSPP des fonds non consommés au titre du CPF dès lors qu'ils excèdent le 1/4 des sommes utilisées au cours de l'exercice.

- Le compte personnel de formation :
acquisition des heures

M. Jean-Patrick Gille,
rapporteur. (débat du 6
février 2014)

Par ailleurs, ce niveau de réglementation supplémentaire est inutile, dans la mesure où la loi du 24 novembre 2009 a déjà confié à la commission nationale de certification professionnelle la réalisation de l'inventaire des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle. Certes, on peut regretter que l'inventaire ne soit pas achevé. Il devrait comporter deux grandes parties : l'une sur les formations liées à une réglementation d'accès ou d'exercice de profession, l'autre sur les certifications reconnues mais ne conduisant pas forcément à un niveau de qualification. Des garanties de qualité sont fournies et l'inventaire ne peut recenser que des formations qui ont un sens sur le marché du travail. Les certifications doivent être de notoriété établie. Les modalités d'évaluation et les procédures de qualité pour l'obtention de ces certifications doivent être clairement décrites. Je propose donc aux auteurs de ces amendements identiques de les retirer.

Définition du socle de compétences
Définition de l'accompagnement VAE



Décrets attendus

- Accord de branche : la définition des priorités ne relève pas d'un accord de branche mais de la CPNE ou d'un accord conclu au niveau des Opca interprofessionnels
- L'Opca vérifie que les formations financées relèvent bien des formations éligibles au CPF

Élaboration et actualisation des listes de formation éligibles



1 janvier 2015

Autres : La CNCP doit élaborer l'inventaire des certifications non diplômantes avant que les CPNE ou CPNAA puissent déterminer leurs priorités au sein de cette liste.

Les nouvelles instances nationale (Copinef) et régionales (Copiref) doivent être mises en place pour décider des listes interprofessionnelles

De droit

Sur le temps de travail

- Formations du socle de connaissances et de compétences
- Accompagnement VAE
- Formations prévues par accord
- 100 heures de pénalité («non gestion du parcours»)

Hors temps de travail

Toute formation éligible au CPF

Avec l'accord de l'entreprise

Sur le temps de travail

Accord nécessaire pour toute formation n'ouvrant pas un droit opposable

Hors temps de travail

Accord nécessaire si l'entreprise abonde la formation

Attention : lorsque la formation est suivie sur le temps de travail, l'entreprise maintient le salaire et ne peut être remboursée par l'Opca au titre du CPF.

Commentaires

Contrairement au DIF, il n'y a pas d'allocation formation lorsque la formation est suivie en dehors du temps de travail.

Le compte personnel de formation est un droit opposable à l'employeur :

- Le salarié peut imposer pour certaines formations son absence sur le temps de travail ;
- L'entreprise est obligée de maintenir le salaire, ce coût n'étant pas pris en charge au titre du CPF qui ne finance que les coûts pédagogiques et frais annexes.

Les demandeurs d'emploi s'adressent à Pôle emploi ou à l'Opacif (pour une mobilisation en complément du CIF-CDD).

Modalités de demande du salarié pour les formations suivies pendant le temps de travail

Le CPF peut être demandé par le salarié qui dispose d'un solde d'heures au titre du DIF

Décrets attendus

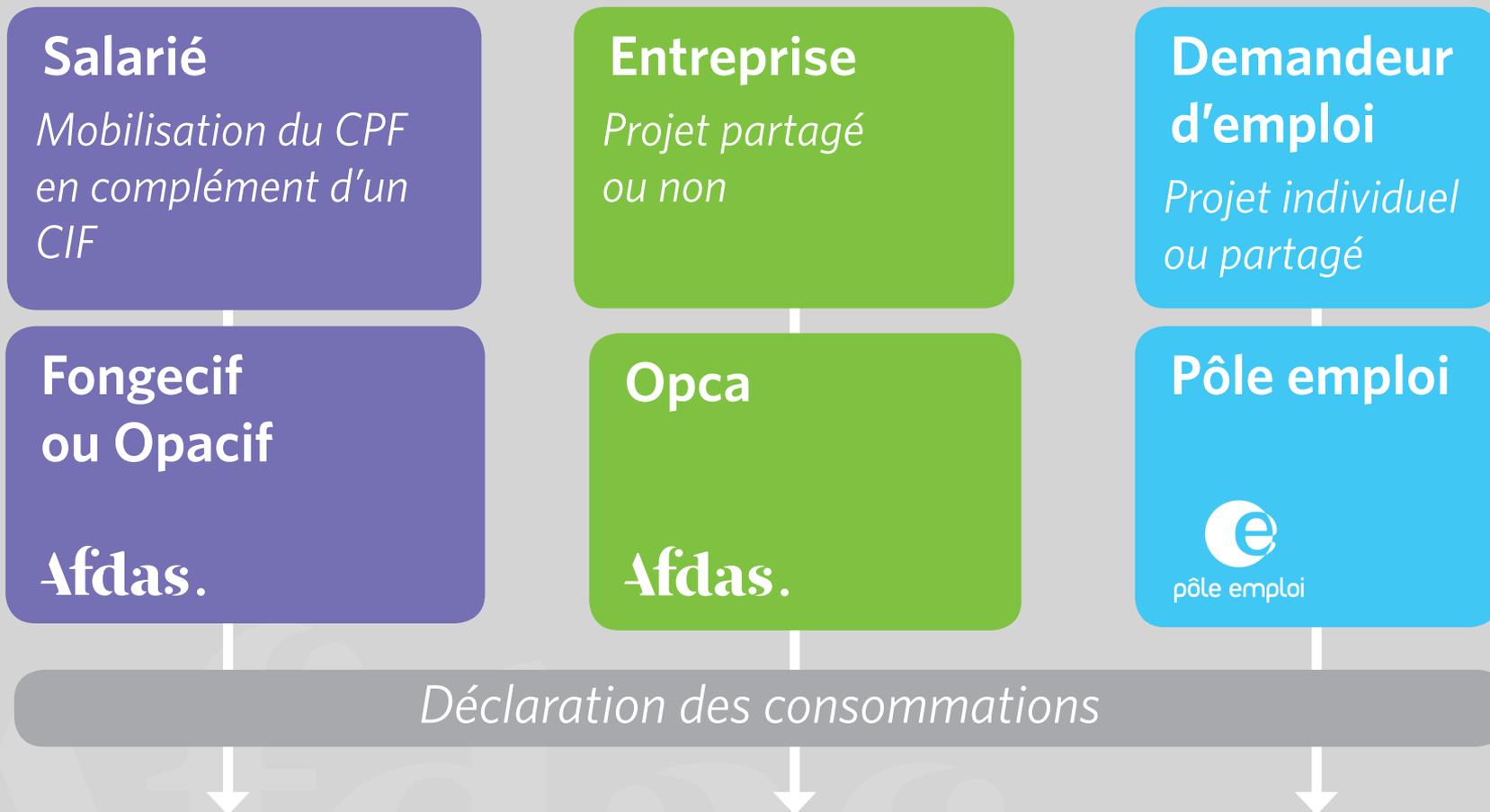
1 janvier 2015

- Accord de branche : Les accords de branche ou d'entreprise peuvent prévoir que des formations seront suivies de droit pendant le temps de travail
- L'Opca : n'intervient pas sur les salaires.

Autres : Même en l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur peut décider des formations qui peuvent être suivies pendant le temps de travail avec son accord au-delà des formations pour lesquelles le salarié dispose d'un droit opposable (l'accord d'entreprise n'est pas indispensable dans la mesure où cette décision est plus favorable pour le salarié)

Financier pivot	Abondements possibles	
Opca	Par l'employeur ¹	
Pôle emploi ou Fongecif demandeurs d'emploi (avec un refinancement par le FPSPP)	Par l'Opca	Au titre de financements conventionnels
		Au titre d'un autre dispositif (prof., plan)
	Par l'Opacif	Au titre du CIF ou CIF-CDD
	Par le bénéficiaire	CET notamment
	Financier public : Pôle emploi, État, Conseil régional, AGEFIPH	

¹ Volontairement ou par obligation dans le cadre d'un accord d'entreprise ou de branche



Commentaires

L'Opca est l'interlocuteur unique pour le CPF des salariés. La demande s'effectuera par l'intermédiaire de l'entreprise que celle-ci participe ou non au financement.

Lorsque l'entreprise abonde, elle peut bénéficier du financement de l'Opca à condition que les priorités du CPF, celles de la période de professionnalisation et celles des fonds du plan de formation qui sont mutualisés comportent des zones de recouvrement. Dans cette condition, il peut y avoir une ingénierie financière pour financer des projets et non des dispositifs. Tel ne sera pas le cas si les priorités sont segmentées.

Lorsque le salarié utilise le CPF en complément du CIF, c'est le Fongecif qui gère la mobilisation financière.

**Opca , Opacif, Pôle
emploi financent la
mise en œuvre du
compte personnel
de formation**

Modalités de financement du CPF par les Opca



**Décrets
attendus**



1 janvier 2015

- Les accords de branche et d'entreprise peuvent prévoir des abondements financiers pour le CPF
- Les financements des Opca sont réservés aux coûts pédagogiques et frais annexes. L'Opca gère les consommations dans le cadre d'une interface avec la Caisse des dépôts et consignations

Autres : L'entreprise peut, sans échéance particulière, conclure un accord d'entreprise pour financer elle-même le CPF

L'entreprise peut librement abonder le financement du CPF des salariés pour les formations sur lesquelles elle a un intérêt particulier.

• Quelle politique de CPF ?

Aucune obligation d'avoir une politique de CPF.

Le CPF a un champ moins large que le DIF.

Il comporte un droit opposable et peut conforter la tentation d'épargne du salarié.

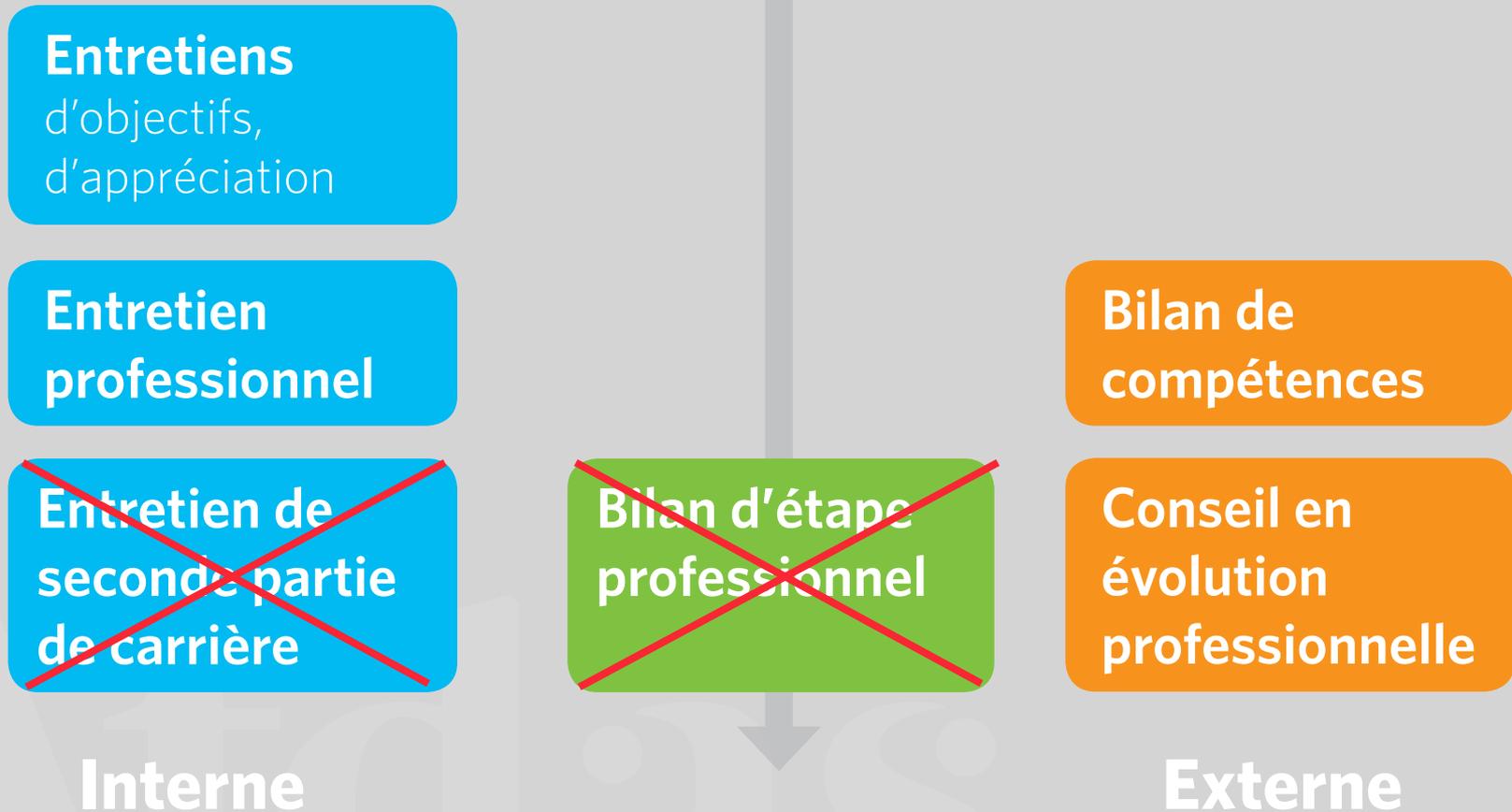
Incitations à utiliser le CPF pour certaines formations

L'abondement (qui permet au salarié de maximiser son CPF)

La réalisation de la formation pendant le temps de travail

La prise d'engagements sur la reconnaissance

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)



Dépasser les limites du bilan de compétences

- ↘ Développement quantitatif moyen
- ↘ Dimension personnelle trop présente
- ↘ Dimension psychologisante trop présente

Avoir un outil supplémentaire de mobilité professionnelle

Contenu

Mettre en adéquation les projets d'évolution professionnelle avec les besoins du territoire, les formations existantes et les financements disponibles. Un cahier des charges national du CEP sera défini par arrêté ministériel.

Prestataires du CEP

- ↘ Les Opacif
- ↘ L'APEC
- ↘ Pôle emploi
- ↘ Cap Emploi
- ↘ Les missions locales
- ↘ Des organismes désignés par les Conseils régionaux.

La prestation

- **Accompagnement**
 - Mieux maîtriser son environnement professionnel
 - Evaluer ses compétences
 - Se positionner au regard des emplois existants
- **Croisement d'un diagnostic**
 - individuel / professionnel / territorial

Commentaires

- ↘ Le CEP prend la forme d'une prestation gratuite fournie par des institutions identifiées.

Il ne s'agit donc pas d'une prestation de marché, mais d'une mission reconnue à des organismes qui devront en assurer le financement dans le cadre de leurs coûts de fonctionnement.

- ↘ Le cahier des charges permettra d'établir de manière précise la distinction entre le CEP et le bilan de compétences.

Si le bilan de compétences n'est pas accessible dans le cadre du CPF, c'est parce que cette prestation de CEP a été mise en place pour aider les bénéficiaires du CPF à déterminer leur projet : il n'est donc pas nécessaire de consommer des heures de CPF dans le cadre d'un bilan de compétences sur la phase amont. Pour ceux qui souhaiteraient tout de même bénéficier d'un bilan de compétences, il peut être réalisé dans le cadre du congé de bilan de compétences ou dans le cadre du plan de formation.

Pas de décret attendu mais un arrêté fixant le cahier des charges national que devront respecter les organismes chargés de la mise en œuvre du CEP

Le CEP devrait être opérationnel pour accompagner la mise en place du CPF.

Décrets attendus

1 janvier 2015

- Accords de branche :
Le CEP ne relève pas des accords de branche
- Les Opacif (Fongecif et Opca agréés pour le CIF) sont chargés de la mise en œuvre du CEP

Les Conseils régionaux ont en responsabilité l'organisation du Service Public de l'Orientation Professionnelle et peuvent confier la réalisation du CEP à tout organisme de leur choix dans ce cadre.

③ La réforme du financement de la formation

1,6%

Dépenses supplémentaires



Versement partiel obligatoire
Versement libre
Utilisation directe

Reliquat du 0,9%

Tous dispositifs



5 à 13% du 0,9%

Contribution FPSPP



Versement obligatoire à un Opca pour le compte du FPSPP

0,5% professionnalisation

DIF, périodes et périodes de prof., tuteurs, apprentissage, POE



Versement obligatoire à un Opca

0,2% CIF



Versement obligatoire à un Opacif

1% CIF CDD



L'intégralité de la contribution est versée à l'Opca :

- plus de dépenses directes obligatoires de l'entreprise
- plus d'imputabilité
- plus de déclaration fiscale (une déclaration sociale sur l'accès à la formation des salariés)

Taux de contribution

1 à 9 salariés

10 salariés et +

0,55 %

1 %

La contribution unique peut se traduire, bien que l'obligation légale passe de 1,6 % à 1 %, par un prélèvement supplémentaire.

La contribution de 1,6 % se composait en effet de versements obligatoires à hauteur de 0,817 % de la masse salariale (CIF, Professionnalisation, part du FPSPP sur le plan de formation sur la base de 13 % du 0,9 % - taux 2013) mais l'entreprise pouvait librement utiliser les sommes restantes.

Désormais le prélèvement obligatoire est de 1 %.

Accords limitant les dépenses à 1,6% de l'obligation légale

Ces accords demeurent valables. Les entreprises doivent toujours justifier auprès de leurs salariés et représentants du personnel d'un niveau de dépenses à cette hauteur.

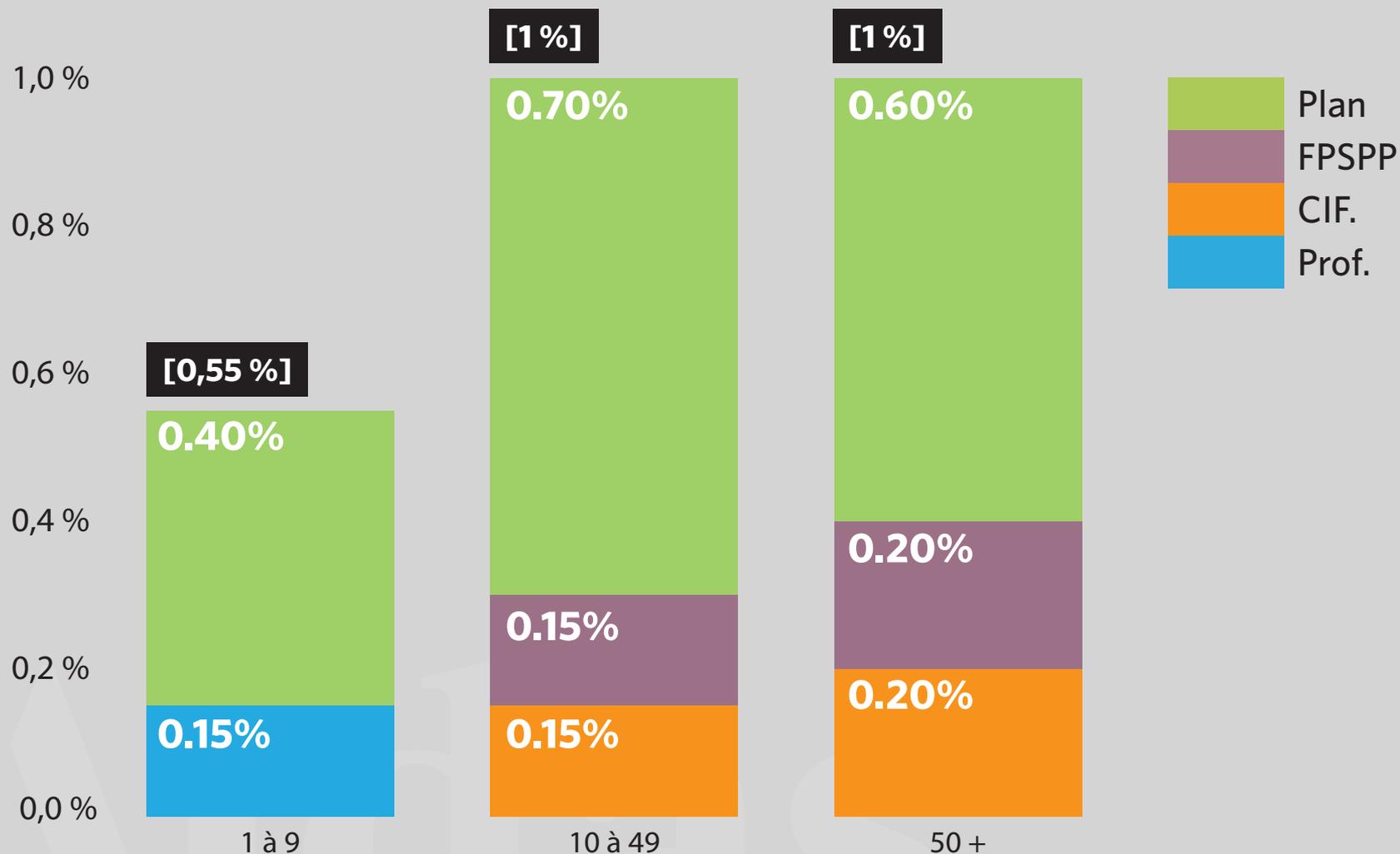
Accords prévoyant un versement à l'Opca d'une partie de l'obligation légale au titre du plan de formation

Ces accords, établis sur la base d'une obligation fiscale de dépense au titre du plan de formation, ne sont plus valides dès lors que cette obligation fiscale a disparu.

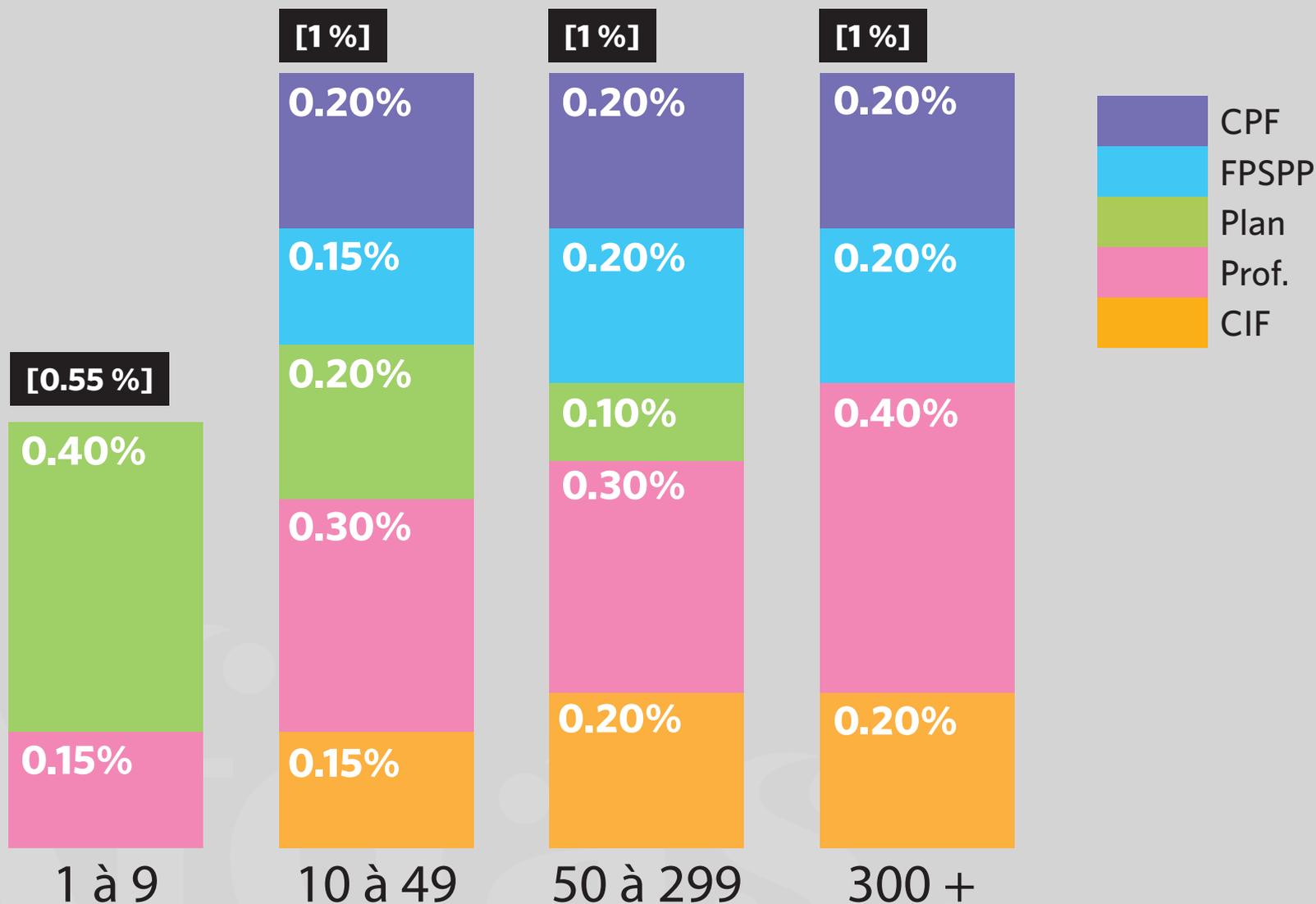
Accords prévoyant que l'entreprise verse une contribution conventionnelle définie en pourcentage de la masse salariale au titre du plan de formation

Ces accords ne sont pas remis en cause par la loi nouvelle et s'imposent toujours.

● Répartition légale de la contribution unique



• Les taux qui doivent être fixés par décret

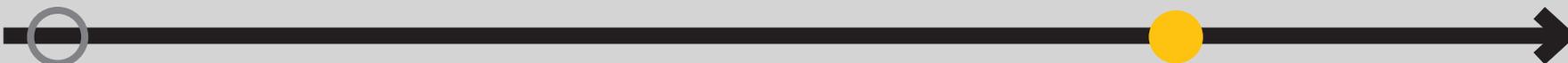


Commentaires

- ↘ Le projet de loi ne fixe que le montant global de la contribution unique mais pas sa répartition. A priori, elle devrait être celle de l'ANI.
- ↘ Les Opca vont gérer potentiellement 8 sections comptables (outre les sommes collectées au titre du CIF et du FPSPP qui sont reversées) :
 - *Le CPF ;*
 - *La professionnalisation ;*
 - *Le plan des entreprises de moins de 10 salariés ;*
 - *Le plan des entreprises de 10 à 49 salariés ;*
 - *Le plan des entreprises de 50 à 299 salariés ;*
 - *Le plan des entreprises de 300 salariés et plus.*
 - *Les versements conventionnels de branche (mutualisés à la source) ;*
 - *Les versements volontaires d'entreprises (non mutualisés à la source).*

Un décret fixera les taux pour les contributions au titre du CPF, du plan de formation des entreprises de 10 à 49 salariés et de 50 à 299 salariés, et de la professionnalisation.

La contribution unique est applicable sur la masse salariale 2015. À verser au plus tard le 28/02/16



Décrets attendus

28 février 2016

- Accords de branche : Les accords de branche peuvent instaurer des contributions conventionnelles supplémentaires mais ne peuvent agir sur la contribution unique.
- Les Opca peuvent faire des appels prévisionnels au cours de l'année 2015 sur cette contribution unique.

Attention à la prévision budgétaire pour 2015 : la contribution unique peut se traduire par une augmentation du prélèvement bien que le taux de l'impôt diminue.

- Un accord d'entreprise triennal peut prévoir que l'entreprise consacre au moins 0,20 % au financement du compte personnel de formation. Dans ce cas, la contribution unique est réduite à 0,8 % et l'entreprise est exonérée du versement au titre du CPF.

Toutefois :

Si l'entreprise ne consacre pas au moins 0,20 % au CPF, elle doit verser la différence à l'Opca.

A défaut de contribution, l'entreprise n'a plus accès à la mutualisation de l'Opca.

Elle doit gérer elle-même le financement du CPF (coûts de gestion non déductibles).

Elle doit déclarer fiscalement ses dépenses et devient contrôlable sur cette partie de son activité.

Elle ne peut, dans le cadre de cet accord, modifier ou restreindre les listes de formations accessibles dans le cadre du CPF.

La loi permet de faire entrer le financement du CPF ET des abondements dans le calcul du 0,2 %

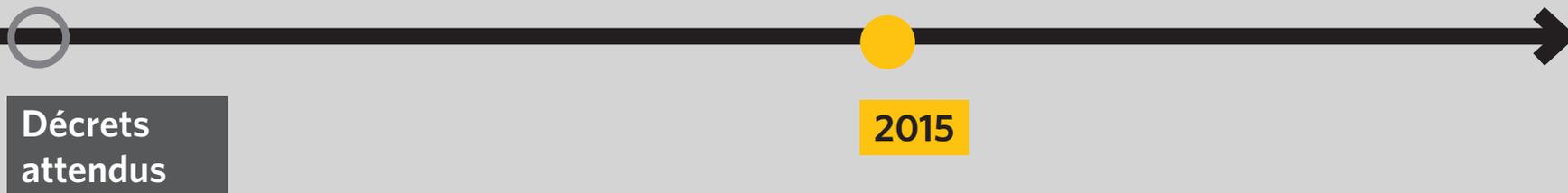
Commentaires

- ↘ La possibilité de s'exonérer de la contribution de 0,8 % ne présente que peu d'intérêt pour l'entreprise et potentiellement beaucoup d'inconvénients.
- ↘ Si le CPF fonctionne de manière importante : l'entreprise ne pourra pas bénéficier de ressources supplémentaires de la part de l'Opca, alors que tel aurait été le cas si elle avait versé sa contribution.
- ↘ Si le CPF ne fonctionne pas : l'entreprise devra de toute façon verser sa contribution à l'Opca et ne pourra dépenser moins que 0,2 %.
- ↘ De plus, elle devra gérer elle-même les coûts de fonctionnement du CPF et cette possibilité ne lui permet pas de définir ses propres critères et conditions d'accès au CPF, le droit du salarié étant le même quelle que soit la modalité de gestion financière.
- ↘ Il n'est pas exclu, de plus, que dans le cadre de la négociation nécessaire à cette exonération, l'accord prévoit un niveau de dépense supérieur à 0,2 %, à défaut de quoi les organisations syndicales pourraient estimer que l'on prive les salariés de la possibilité d'accéder à des financements supérieurs du fait de la mutualisation.

- Calendrier de mise en œuvre : possibilité de conclure un accord de financement direct du CPF

Modalités de reversement de l'insuffisance de financement si l'entreprise n'atteint pas 0,20 %

Les accords peuvent être conclus à n'importe quelle date. Ils doivent l'être pour 3 ans. La première année concernée est l'année 2015



- Accords de branche : La possibilité de conclure un accord sur le financement direct du CPF n'existe qu'au niveau de l'entreprise
- Les entreprises devront déclarer à l'administration et aux OPCA le montant de leurs dépenses.

Autres : Il est possible de conclure un accord d'entreprise sur le CPF sans nécessairement prévoir le financement direct par l'entreprise

L'évolution du financement de la professionnalisation

Les formations accessibles dans le cadre des périodes de professionnalisation sont redéfinies

Les catégories spécifiques de salariés sont supprimées : les périodes sont ouvertes à tout salarié en CDI ou en contrat d'insertion

Les objectifs sont alignés sur ceux du CPF avec en plus les qualifications reconnues par les conventions collectives

Les priorités fixées par les CPNE sont supprimées.

Un décret fixera les durées minimales des périodes de professionnalisation

Un décret fixera le pourcentage minimal des ressources perçues au titre de la Professionnalisation qu'un Opca doit consacrer aux contrats de professionnalisation.

La nomination d'un tuteur devient une obligation légale.

Ses conditions de désignation et ses missions seront définies par décret.

Commentaires

- ↘ La réforme de la professionnalisation a deux motifs :
 - *Un constat d'utilisation trop fréquente, selon l'État, des périodes de professionnalisation comme outil exclusif d'optimisation financière du plan.*
 - *L'articulation souhaitée entre les périodes de professionnalisation et le CPF pour permettre de suivre des formations de plus de 150 heures.*
- ↘ Concernant les contrats de professionnalisation, il s'agit de prioriser l'utilisation des ressources perçues au titre de la professionnalisation sur la formation et l'embauche des jeunes.
- ↘ L'atteinte du minimum réglementaire devrait conditionner l'accès à la péréquation du FPSPP sur les fonds de la professionnalisation.

Durées minimales des périodes de professionnalisation

Pourcentage minimal qui doit être consacré au financement des contrats de professionnalisation

Missions du tuteur dans les contrats de professionnalisation

Échéance : dès la parution des textes réglementaires

Décrets attendus

?

- Accords de branche : Il peut fixer des priorités, ainsi que la CPNE, en matière de professionnalisation mais dans le respect des exigences légales et réglementaires nouvelles
- Les Opca ne pourront financer que les périodes de professionnalisation qui remplissent les nouvelles conditions
Ils devront vérifier les conditions relatives au tuteur pour enregistrer les contrats de professionnalisation

Dès parution des décrets, les actuelles priorités et listes des CPNE ne peuvent plus s'appliquer si les formations ne remplissent pas les conditions réglementaires.

La loi prévoit la possibilité pour les entreprises de verser des contributions supplémentaires à l'Opca auquel elles ont versé leur contribution légale.

Ces contributions doivent être affectées au financement de la formation professionnelle continue.

Possibilité de prévoir une contribution conventionnelle par accord de branche

Dans ce cas, les sommes sont mutualisées puis redistribuées selon les conditions et modalités fixées par l'accord de branche.

Possibilité pour les entreprises de faire des versements volontaires à l'Opca et de bénéficier de prestations liées au développement de la formation

Les sommes ne sont pas mutualisées. Elles bénéficient à l'entreprise sous déduction des frais de gestion et de mission de l'Opca. Cette contribution volontaire peut permettre à l'entreprise de bénéficier de services supplémentaires de la part de l'Opca.

Financements légaux



Professionnalisation

CPF

Plan obligatoire

-10 | 10 à 49 | 50 à 299

Autres financements



Conventionnels

Plan par accord de branche

Volontaires

Par accord d'entreprise

Complémentaires

FPSP, conseils régionaux, FPSP...

Si les priorités des différents dispositifs se recoupent, il est possible d'intervenir par projet et non plus par dispositif.

Commentaires

- ↘ Les Opca se voient reconnaître la possibilité de gérer de manière distincte de la contribution unique, des contributions conventionnelles établies par accord de branche.
- ↘ Une incertitude demeure sur l'usage de ces contributions : selon la loi elles sont affectées au « développement de la formation professionnelle » ce qui ouvre la voie au financement d'actions prévues par l'accord qui ne sont pas exclusivement des actions de formation mais tout type d'action qui concourt au développement de la formation : information, communication, conseil, ingénierie, formation, professionnalisation, etc.
- ↘ Il en est de même pour les versements volontaires qui peuvent permettre à l'entreprise de bénéficier de services : information, gestion administrative, mise à disposition d'outils, conseil, accompagnement, accès à des ressources, etc. La question se pose à la fois du champ des prestations possibles mais également du fait de ne pas développer une offre commerciale qui viendrait concurrencer le marché du conseil et de la prestation de services. C'est pourquoi l'offre de services doit être conçue comme une offre supplémentaire, et complémentaire, à la mission légale des Opca.

**Les accords créant une obligation conventionnelle peuvent être conclus à tout moment.
Versements volontaires non mutualisés à partir du 1/1/15**

Aucun décret n'est attendu sur ce thème



Décrets attendus



1 janvier 2015

- Accords de branche : mise en place d'obligations conventionnelles
- Les Opca : mise en place d'une offre de services supplémentaires

Autres :

La décision d'effectuer ou non des versements volontaires relève de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise

L'entreprise s'acquitte de son obligation légale par le versement de la contribution unique

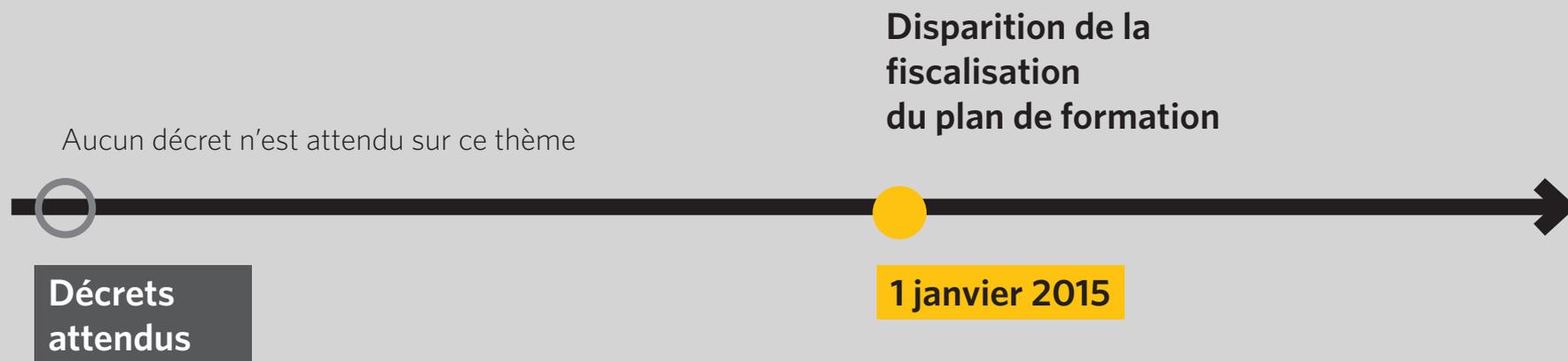
Elle n'a plus à justifier fiscalement de dépenses directes

Cependant, elle doit :

- Garantir de l'adaptation des salariés à leur poste de travail et du maintien de leur capacité à occuper un emploi
- Justifier socialement des actions de formation qu'elles a mises en place (présentation aux IRP)
- Garantir la traçabilité des formations suivies par les salariés
- Réaliser toutes les formations obligatoires
- Déclarer les formations suivies par les salariés
- N'optimiser son budget par des financements Opcv et complémentaires que pour des actions de formation

Commentaires

- ↘ Si la loi supprime l'imputabilité pour les dépenses directes d'entreprise qui n'entrent plus dans le champ d'une obligation fiscale, elle ne supprime pas la définition du champ de la formation.
- ↘ La distinction entre ce qui relève de la formation et ce qui n'en relève pas est toujours obligatoire au plan social.
- ↘ De plus, la loi conditionne :
 - L'accès aux financements des Opca qui financent des actions de formation ;
 - L'utilisation des dispositifs de formation.
- ↘ La défiscalisation a donc pour conséquence essentielle de ne plus obliger l'entreprise à établir une comptabilisation fiscale des coûts de formation et une déclaration en rendant compte. Elle doit conduire l'entreprise à déterminer elle-même ses propres indicateurs de gestion financière du plan de formation.



- Accords de branche : mise en place d'obligations conventionnelles
- Les Opca : mise en place d'une offre de services supplémentaires

Autres :

La décision d'effectuer ou non des versements volontaires relève de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise

Des missions nouvelles pour les Opca

• Des missions nouvelles pour les Opca

Formation

L'Opca :

- Devient collecteur exclusif de la contribution unique
- Doit mettre en œuvre une politique qualité en matière de formation
- Doit mettre à disposition des outils pour l'entretien professionnel
- Peut être doté de missions spécifiques pour le développement de la formation par accord de branche
- Peut développer des services aux entreprises en contrepartie de versements volontaires non mutualisés

Apprentissage

- L'Opca devient OCTA (sur demande) à partir de 2015 (collecte du 28 février 2016) : il collecte sur son champ de compétence la TA et répartit la part non affectée par les entreprises
- L'Opca peut conclure des conventions avec l'État pour la promotion de l'apprentissage

**Services
aux
entreprises**

Appui aux
CPNEF

Ingénierie financière
et financements complémentaires

Appui à la
négociation
de branche

**Collecteur unique
formation et taxe
d'apprentissage**

**Structuration
de l'offre**

Appui aux observatoires

Insertion et aide
au reclassement

**Services
aux
branches**

**Ingénierie
de formation**

**Centrale
d'achat**

**Politique
qualité**

Autres services
(accords de branche ou
contrats d'entreprises)

**Financement
des CFA**

Commentaires

Les Opcas ont des missions élargies par la réforme :

- ↘ Ils sont au service des branches professionnelles pour l'accompagnement et la mise en œuvre de leurs politiques ;
- ↘ Ils exercent des missions d'intérêt général au profit des entreprises et des salariés (dispositifs légaux mutualisés) ;
- ↘ Ils mettent à disposition des entreprises et salariés des services en espèces et en nature ;
- ↘ Ils deviennent des collecteurs uniques de l'ensemble des fonds affectés à la formation (formation professionnelle continue, apprentissage).

Collecte de la taxe d'apprentissage

- Taxe d'apprentissage :
choix entre un collecteur national ou régional

À compter de 2015
(collecte TA du 28/02/2016)
les entreprises devront verser
leur taxe d'apprentissage soit :

- à un organisme
interconsulaire régional
- à leur Opca

Taxe d'apprentissage
0,68% de la masse salariale

21 %

de la taxe
maximum
peut aller au
financement
des CFA

23 %

de la taxe maximum
peut aller au
financements
des premières
formations
technologiques

Les interventions du FPSPP

Contributions légales

Excédents CPF

État, FSE...



FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)



Demandeurs d'emploi

CPF (salariés en CIF, DE)

Contrats de professionnalisation^o

Plan de formation des -10 salariés

Plan de formation des 10-49 salariés

Système d'information

④ L'évolution des dispositifs et de l'environnement de la formation

La formation peut être
séquentielle

Elle peut s'effectuer
en tout ou partie à distance,
le cas échéant en dehors de la présence des
personnes chargées de l'encadrement.

Dans ce cas, le programme mentionné au premier
alinéa précise :

- 1° La nature des travaux demandés au stagiaire, et le
temps estimé pour les réaliser ;
- 2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques
aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- 3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement
ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à
disposition du stagiaire

Commentaires

- ↘ La lettre du Ministre du Travail demandant aux partenaires sociaux d'ouvrir une négociation sur la formation indiquait qu'il était nécessaire de revoir la définition de l'action de formation pour mieux prendre en compte la formation informelle. Force est de constater que l'ajout concernant les formations distancielles ne constitue qu'une réponse limitée à ce souhait. Il permet toutefois de dissocier les temps de connexion du temps de formation. Mais le formalisme demeure, voire s'alourdit, sans pour autant ouvrir la définition de l'action de formation à des modalités d'organisation nouvelles.

La loi offre un support pour les actions de formation à distance

Un décret doit préciser la définition de l'action de formation



Décrets attendus

- Accords de branche : pas de rôle dans ce domaine
- Les Opca : doit toujours vérifier qu'il finance des actions de formation (sous réserve des marges nouvelles qui pourraient être offertes sur les versements supplémentaires)

- Les exigences de qualité pour l'accès
aux fonds de la formation professionnelle

**Lorsqu'une action de formation
est financée par :**

- un Opca
- un Opacif
- l'État
- un conseil régional
- Pôle emploi
- l'Agefiph

Le financeur doit s'assurer que
le prestataire de formation est
en capacité de délivrer une
formation de qualité.

Les critères de qualité seront fixés par décret.

Commentaires

- ↘ Les financeurs de la formation professionnelle, à l'exception des entreprises, doivent vérifier que les organismes de formation qu'ils financent remplissent des exigences minimales de qualité.
- ↘ Ce qui signifie que les organismes qui ne sont pas en mesure de justifier des critères réglementaires soit ne pourront plus bénéficier de ces financements, soit devront réaliser leur prestation dans le cadre d'une sous-traitance avec un organisme qui sera garant de la qualité.
- ↘ Ces contraintes n'existent pas lorsque l'entreprise achète directement les prestations de formation et qu'elle ne se fait pas rembourser par l'Opca.
- ↘ Par contre, si l'Opca intervient en délégation de paiement, la règle nouvelle doit s'appliquer.

Un décret fixera les critères de qualité auxquels doivent satisfaire les organismes de formation qui souhaitent bénéficier des financements spécifiques à la formation professionnelle

Exigences de qualité pour les prestataires de formation qui bénéficient de fonds destinés à la formation professionnelle

Décrets attendus

dès parution du décret sur les critères de qualité

- Accords de branche : pas de rôle dans ce domaine
- L'Opca doit vérifier que les organismes qui bénéficient de ses financements remplissent les exigences de qualité réglementaires

Autres :
La loi vise indistinctement les financements des Opca ce qui inclut les versements supplémentaires (conventionnels et volontaires)

Article L.6362-3

En cas de vente d'une action qui n'est pas de la formation sous couvert de formation, la responsabilité incombe à l'organisme de formation

En cas de contrôle d'un organisme de formation, lorsqu'il est constaté que des actions financées par des fonds de la formation professionnelle continue ont poursuivi d'autres buts que la réalisation d'actions relevant du champ d'application défini à l'article L.6313-1, ces actions sont réputées inexécutées et donnent lieu à remboursement des fonds auprès de l'organisme ou de la personne qui les a financées.

À défaut de remboursement dans le délai fixé à l'intéressé pour faire valoir ses observations, l'organisme de formation est tenu de verser au Trésor public, par décision de l'autorité administrative, un montant équivalent aux sommes non remboursées.

Commentaires

- ↘ Conséquence de la défiscalisation du plan de formation, le contrôle de la formation est redéfini par rapport au financement des actions par les fonds de la formation professionnelle.
- ↘ Le contrôle ne porte donc plus sur l'achat de formation par l'entreprise sur son budget propre.
- ↘ Et pour les autres financeurs, il importe de vérifier que la prestation entre bien dans le champ de la formation professionnelle continue.
- ↘ On peut constater que même s'il s'agit d'un achat entre professionnels, c'est l'organisme de formation qui supporte l'entière responsabilité du fait que l'administration considère que la prestation n'est pas une action de formation.

- ↘ L'accompagnement à la VAE sera éligible au CPF
- ↘ La première étape de la VAE est légalisée
(vérification des conditions d'accès à la VAE pour l'inscription)
- ↘ Pour les candidats non titulaires d'un diplôme de niveau V, les périodes de formation initiale ou continue pourront être prises en compte pour la durée de 3 ans exigées pour s'inscrire en VAE

Commentaires

- ↘ Il s'agit de permettre à une personne ne pouvant justifier d'un niveau V de qualification, de faire valoir le temps passé en formation pour accéder à la VAE.
- ↘ Ainsi, une personne qui aurait suivi deux années de formation (en formation initiale ou en alternance) sans obtenir le diplôme de niveau V visé, n'aurait qu'une année d'exercice d'une activité professionnelle dans le même domaine à justifier pour pouvoir prétendre à une procédure de validation des acquis.
- ↘ Cette disposition est applicable quel que soit le niveau du diplôme visé : elle permet à une personne qui n'a pas de diplôme de niveau V de faire valoir au titre de la VAE des périodes de formation, quel qu'ait été le résultat de ces formations.