

**DES SERVICES
QUI CHANGENT
LA FORMATION**



Réforme de la Formation Professionnelle : **Ce qui change, Quand, Comment ?**

**Comité Régional Olympique et Sportif
11 octobre 2014**

LOI DU 5 MARS 2014
Un renforcement des obligations
sociales sur la formation
professionnelle

SOMMAIRE

■ **PARTIE 1 : DES FINANCEMENTS REPENSES**
ENTRE LOGIQUE D'INVESTISSEMENT,
CONTRIBUTION UNIQUE ET
TAXE D'APPRENTISSAGE

■ **PARTIE 2 : DE NOUVEAUX OUTILS AU**
SERVICE DE L'INDIVIDU
ENTRE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION
ET CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

■ **PARTIE 3 : UN RENFORCEMENT DES OBLIGATIO**
SOCIALES DES ENTREPRISES
DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
AU RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

INTRODUCTION

Contexte : Pourquoi une nouvelle réforme ?

- Un niveau élevé de chômage, une discontinuité croissante des trajectoires professionnelles et l'accélération des mutations économiques
- Un système de formation qui ne bénéficie pas suffisamment aux publics fragilisés
- De nombreuses réformes portant des ajustements du système sans que ce dernier ne soit finalement réinterrogé dans sa globalité

INTRODUCTION

Les ambitions de cette nouvelle réforme de la formation professionnelle

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

INTRODUCTION

Rappel du calendrier

- **14 décembre 2013** : Conclusion d'un Accord National Interprofessionnel
- **5 mars 2014** : Parution de la Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- **Au 1^{er} semestre 2014** : Parution des décrets d'application attendue
- **Au 1^{er} janvier 2015** : La Loi est d'application pour la mise en place du Compte personnel de formation et du nouveau régime de financement de la formation continue
 - Les nouvelles contributions seront donc appelées au 28 fév. 2016



PARTIE 1 : DES FINANCEMENTS REPENSES

ENTRE LOGIQUE
D'INVESTISSEMENT,
CONTRIBUTION
UNIQUE ET TAXE
D'APPRENTISSAGE

Une contribution unique pour simplifier la gestion de la FPC pour les entreprises

AUJOURD'HUI

Entreprises de moins de 10 salariés
Obligation légale 0,55%

0,4 PF

→ versement à un OPCA de branche et/ou interprofessionnel

0,15 PRO

→ Versement à un OPCA de branche ou à défaut interprofessionnel

Entreprises de 10 salariés et plus
Obligation légale 1,05%

0,9 PF

→ Gestion directe par l'entreprise et/ou versement à un OPCA de branche et/ou interprofessionnel

0,15 PRO

→ Versement à un OPCA de branche ou à défaut interprofessionnel

Entreprises de 20 salariés et plus
Obligation légale 1,6%

0,9 PF

→ Gestion directe par l'entreprise et/ou versement à un OPCA de branche et/ou interprofessionnel

0,5 PRO

→ Versement à un OPCA de branche ou à défaut interprofessionnel

0,2 CIF

→ Versement à un OPACIF

Dont 5 à 13% FPSPP

DEMAIN

Entreprises de moins de 10 salariés
Contribution de 0,55% versée à l'OPCA désigné

Entreprises de 10 salariés et plus
Contribution de 1% versée à l'OPCA désigné

Affectation à l'OPCA				
Effectif	-10	10 à 49	50 à 299	300 et plus
CPF	-	0,20	0,20	0,20
FPSPP	-	0,15	0,20	0,20
PRO	0,15	0,30	0,30	0,40
CIF	-	0,15	0,20	0,20
PF	0,4	0,20	0,10	--
Total	0,55%	1%		

I-1/ UNE LOGIQUE D'INVESTISSEMENT FORMATION

CE QUI CHANGE



Vous avez moins de 10 salariés

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

§ Dans les faits, les capacités de financement pour le plan de formation augmentent car vous ne contribuez plus au FPSPP (13%).

§ Comme pour le CIF, **vos salariés bénéficient du Compte Personnel de Formation sans que vous contribuiez à son financement.**

Vous avez 10 salariés et plus

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

Pour rappel : l'ANI de 2009 appelait l'augmentation d'un niveau de qualification de la population active

FORMATION

Ce que dit actuellement le Code du Travail : L. 6331-1

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

CE QUI CHANGE : à partir du 1^{er} janvier 2016

« Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 [*actions entrant dans le champ de la FPC*] et L. 6314-1 [*action qualifiante*].

Ce financement est assuré par :

1° **Le financement direct par l'employeur d'actions de formation**, notamment pour remplir ses obligations définies à l'article L. 6321-1 [*adaptation au poste, maintien dans l'emploi*], le cas échéant dans le cadre du plan de formation

ET

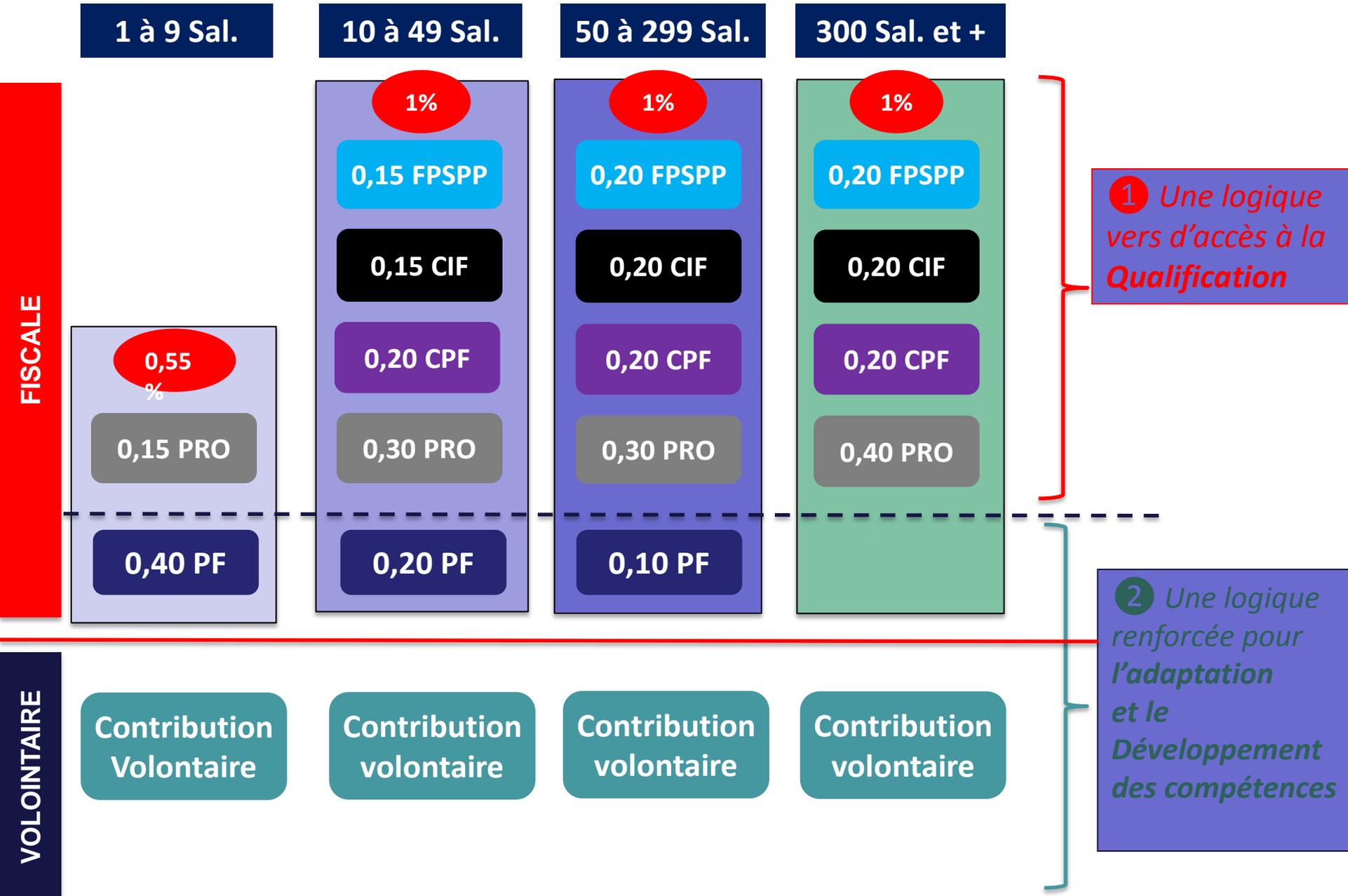
2° **Le versement des contributions** prévues au présent chapitre [contributions fiscales]. »

I-1/ UNE LOGIQUE D'INVESTISSEMENT FORMATION

UN CHANGEMENT DE LOGIQUE POUR LE PLAN DE FORMATION DES ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS ET PLUS

- **Réduction de l'obligation fiscale « de financer » et Renforcement de l'obligation « à agir »**, *fondée sur une responsabilité accrue de l'entreprise et des représentants du personnel*
- Les **obligations légales** de l'entreprise sont maintenues en matière :
 - D'adaptation des salariés à leur poste de travail
 - De maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi
 - D'organisation des formations à la sécurité
- Pour y répondre, les entreprises peuvent, soit :

UNE DOUBLE LOGIQUE DE FINANCEMENT



I-2 / COLLECTE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

CE QUI CHANGE

- A compter du 1^{er} janvier 2015 : le calcul de la Taxe d'Apprentissage est modifié
- A compter du 1^{er} janvier 2016 : la Taxe d'apprentissage ne sera versée qu'à un seul OCTA, tout comme la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), le cas échéant.
- Seront habilités OCTA :
 - **Les OPCA sur leur champ de compétences** (agrément FPC).
Pour AGEFOS PME : le champ est interprofessionnel, et ne se réduit donc pas aux seuls secteurs désignant AGEFOS PME
 - **Un inter-consulaire par région**
- Un seul taux de 0,68% au lieu de 2 : 0,18% (CDA) et 0,5% (TA)
- Renforcement des moyens des Conseils Régionaux (56% au lieu de 43 %)
- Diminution des fonds affectés aux CFA (21% au lieu de 24%)
- Diminution des fonds affectés au Barème (23% au lieu de 33%)

En synthèse : A QUI VERSER SES CONTRIBUTIONS ?

Un seul OPCA pour recevoir la contribution obligatoire

La contribution FISCALE

(1% ou 0,55%)

Sera versée à l'OPCA désigné
ou à défaut à AGEFOS PME

Prof

Plan

CPF

FPSP

CIF

Une liberté de choix du collecteur pour deux contributions :

1/ La Taxe d'apprentissage :

AGEFOS PME, l'OPCA de la Branche,
ou un l'inter-consulaire régional

2/ Les Versements Volontaires au titre du plan de formation :

AGEFOS PME ou l'OPCA de la branche

En synthèse

Vos prochaines échéances

- **28 février 2015** : Taux unique et nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage
- **1^{er} janvier 2016** : Capacité à verser la taxe d'apprentissage à son OPCA
- **28 février 2016** : Modification du calcul de la contribution FPC

Notre offre de services et d'accompagnement

Sur la formation professionnelle

- Etre présents à vos côtés, pour accompagner votre investissement formation et vous proposer la mise en œuvre du plan de financement pour :
 - une réponse adaptée à vos besoins et une optimisation des financements
 - un lien renforcé avec la politique Emploi-Formation de votre secteur
- Vous garantir :
 - 1 /un service de proximité
 - 2/ une recherche de cofinancements
 - 3/ un traitement administratif et financier qui libère votre entreprise

Sur la taxe d'apprentissage

- Vous informer sur les évolutions du calcul de la taxe et vous apporter un service en toute transparence dès le 1^{er} janvier 2016
- Vous assurer une redistribution claire des fonds et un respect des ordres impératifs que vous nous donnerez



PARTIE 2 : DE NOUVEAUX OUTILS AU SERVICE DE L'INDIVIDU

ENTRE COMPTE
PERSONNEL DE
FORMATION
ET
CONSEIL EN EVOLUTION
PROFESSIONNELLE

III-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'un des enjeux de la réforme pour les salariés

■ Acquisition des heures de CPF : Plafonnée à 150h

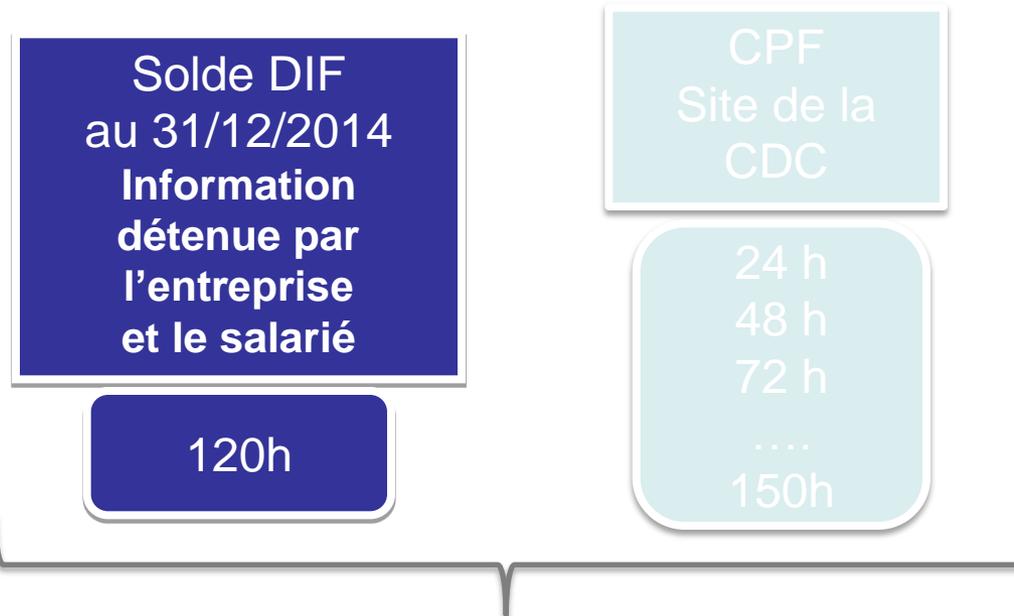
- Pour tout salarié : 24h/an pendant 5 ans, puis 12h/an pendant 2,5 ans
- Acquisition proportionnelle au temps de travail

■ Le suivi des heures acquises par chaque salarié :

- Est basé sur les DAS (janv. 2016) et les déclarations nominatives des salaires (mensuelles)
- Les compteurs individuels seront mis en ligne à partir du 1^{er} janv. 2015 sur un site ouvert par la Caisse des dépôts et consignation
- Pas de capitalisation d'heures avant cette date
- Reprise des heures de DIF dans les compteurs CPF (*non automatique*)
- Mais les heures de DIF (*acquises jusqu'au 31.12.14*) sont utilisables jusqu'au 31/12/2020 sur le régime du CPF

III-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Cumul DIF /CPF



Au 1^{er} janvier 2015 :
Heures de DIF (en priorité) + Heures de CPF (pour compléter), le tout plafonné à 150 h dans l'utilisation

Attention !

Si pas d'utilisation du DIF au 31/12/2020 : ➡ perte du DIF

III-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

■ Les actions éligibles figurent sur une liste

LISTE

(établie par les branches et les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel)

Disponible sur le Site internet Caisse des dépôts et

- Le **socle** de connaissances et de compétences (*attente d'un décret*) **de droit**
- L'**accompagnement à la VAE** (*attente d'un décret*) **de droit**

□ Les **formations** visant :

Une **certification** professionnelle inscrite au **RNCP** ou une **partie de certification** visant un bloc de compétences

Certificat de qualification professionnelle (**CQP**)

Une formation inscrite par la **CNCP** à l'**inventaire des certifications** et habilitations (en attente : PCIE, CACES, TOEFL.....)

Une formation inscrite au programme régional de qualification des DE : formations financées par la Région, Pôle emploi ou l'AGEFIPH.....)

III-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Quel usage ?

De droit

Accord nécessaire sur le calendrier mais pas sur le contenu

Sur le temps de travail :

- Formations au socle de compétences
- Accompagnement VAE
- Formations dans le cadre de l'abondement correctif du CPF pour non gestion du parcours sur 6 ans

Hors temps de travail :

- Toute formation éligible au CPF

Avec l'accord de l'entreprise

Accord nécessaire sur le contenu et le calendrier

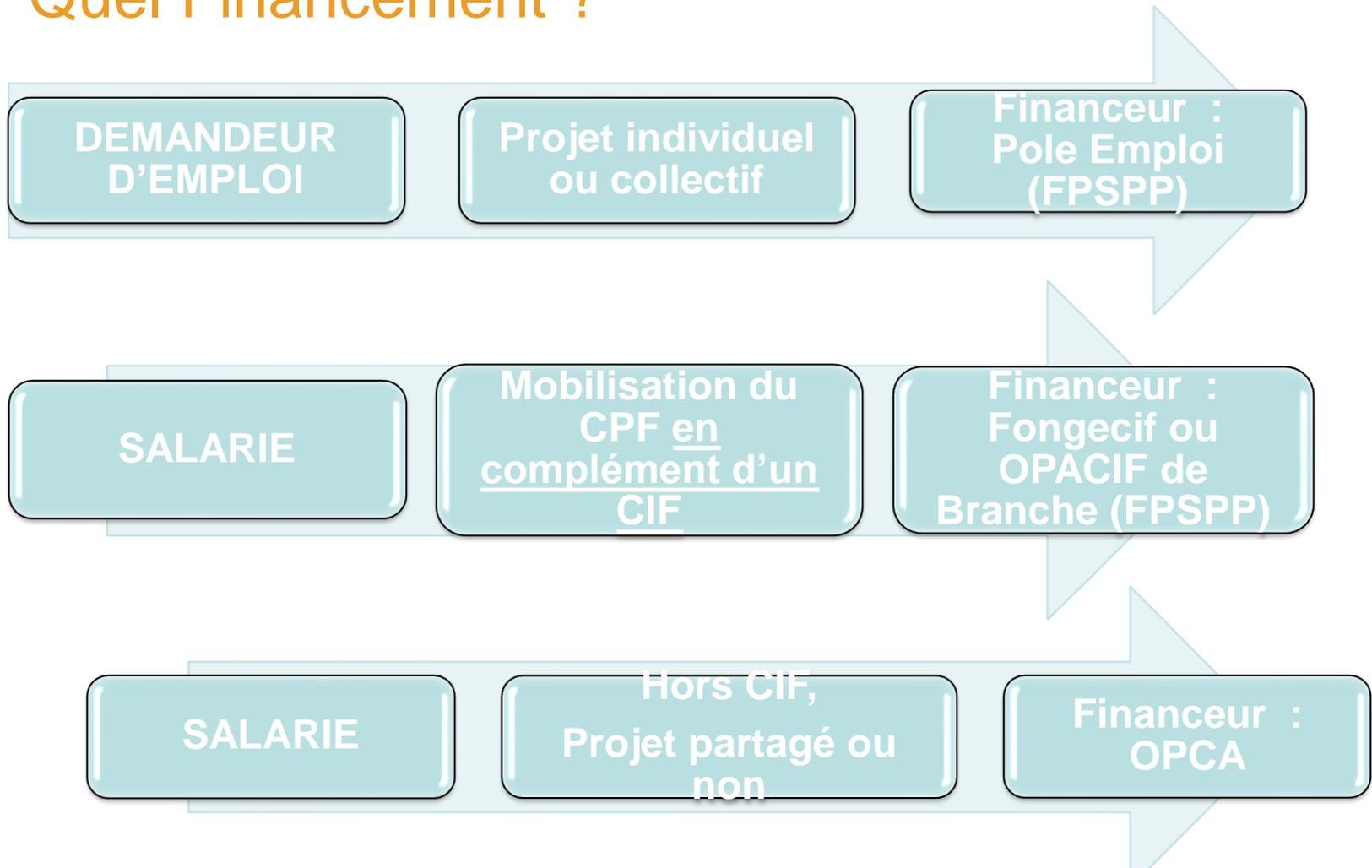
Sur le temps de travail : pour toute formation n'ouvrant pas un droit opposable

Hors temps de travail :

Accord nécessaire si l'entreprise abonde la formation

III-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Quel Financement ?



L'OPCA est l'interlocuteur unique pour le CPF des salariés.

III-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Quel Financement ?

■ Financement dédié au titre du CPF :

- 0,2% de la MS : environ 844M€ pour les salariés (OPCA)
- Une partie des ressources du FPSPP pour les demandeurs d'emploi et les salariés en CIF

■ Abondements possibles pour financer les heures au-delà du CPF:

- Période de professionnalisation dans les conditions définie par la branche
- Une partie des ressources de la professionnalisation, dans les conditions définies par la branche
- Entreprises
- Etat, les Conseils régionaux : qualification initiale différée
- AGEFIPH
- Pôle emploi
- Personnes (CET)



III-2/ LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

■ Objet :

- Prestation GRATUITE permettant une mise en adéquation des projets d'évolution professionnelle avec les besoins du territoire, les formations existantes et les financements disponibles :
 - *Mieux maîtriser son environnement professionnel (au plan des métiers et du territoire)*
 - *Evaluer ses compétences*
 - *Se positionner au regard des emplois existants*

■ Des prestataires « parapublics » :

- Les OPACIF / l'APEC / POLE EMPLOI / Cap Emploi / Les Missions Locales / Des organismes désignés par les Conseils régionaux dans le cadre du service public d'orientation professionnelle



PARTIE 3 : UN RENFORCEMENT DES OBLIGATIONS SOCIALES DES ENTREPRISES

DE L'ENTRETIEN
PROFESSIONNEL
AU RENFORCEMENT
DU DIALOGUE SOCIAL

II-1/ UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL RENOVE

POUR RAPPEL

- Jusque-là obligatoire tous les 2 ans pour certains secteurs, il est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi et se distingue de l'entretien d'évaluation

CE QUI CHANGE D'ICI AU 8 MARS 2016

- Désormais obligatoire pour toutes les entreprises, **il doit être formalisé pour chaque salarié**
- Pour simplifier les pratiques dans l'entreprise, l'entretien professionnel va remplacer l'ensemble des entretiens existants prévus dans le code du travail :
 - L'entretien de seconde partie de carrière (45 ans et +)
 - Le bilan d'étape professionnel
 - L'entretien suite au congé maternité, congé parental d'éducation,...

II-1/ UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL RENOVE

CE QUI CHANGE

- **Tous les 6 ans** l'entretien professionnel donne lieu à un **état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel de chaque salarié**
- Afin de vérifier que l'employeur a satisfait à son obligation de maintenir l'employabilité du salarié au travers **de 3 critères** :



1

Avoir suivi au moins une formation

2

Avoir évolué au plan salarial ou professionnel

3

Avoir obtenu des éléments de certification par la formation ou par la VAE

EN SYNTHÈSE

Comment anticiper vos « obligations de résultat », en particulier vis-à-vis des entretiens professionnels ?

1 / EN MAINTENANT UNE DYNAMIQUE DE FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Une pratique régulière de la formation sur 6 ans permet à l'entreprise d'assumer en partie sa responsabilité en matière d'employabilité de chaque salarié.

2 / EN TENANT LES ENTRETIENS ET EN SUIVANT LES FORMATIONS DE CHAQUE SALARIE

Dans tous les cas, la formalisation des entretiens et le suivi des formations seront essentiels : **AGEFOS PME vous apporte les outils et les informations appropriées** (*guides et supports types à votre attention et à celles de vos salariés*)

EN SYNTHÈSE : 10 points clés

1. Un système de la formation tournée vers l'individu
2. Passage d'une obligation de payer à une obligation de former
3. Un recours au contrat en alternance plus concerté
4. Une amélioration de l'offre de formation
5. Une évolution du financement de la formation
6. Une modification des dépenses éligibles aux fonds de la professionnalisation
7. Une refonte du financement de l'apprentissage
8. La mise en place d'un fonds paritaire du financement des organisations syndicales et d'employeurs
9. Un rôle central octroyé aux Branches Professionnelles pour dynamiser la compétitivité des entreprises
10. Une gouvernance régionale renforcée

DES SERVICES
QUI CHANGENT
LA FORMATION



Nous vous remercions