

Réforme de la Formation Professionnelle 2014

Les nouveautés

1. Le compte personnel de formation

2. L'entretien professionnel

3. Le nouveau financement de la formation

4. Autres nouveautés

1. Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Un nouveau droit en remplacement du Droit individuel à la formation (DIF)

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle, chaque personne bénéficiera, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut (salariés ou chômeurs), d'un **compte personnel de formation qui contribuera " à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formation"**.

L'objet du CPF

Le CPF sera **comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour une formation**. Le compte ne pourra être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire. Les heures de formation inscrites sur le compte demeureront acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.

L'alimentation du compte

Le **compte sera alimenté en heures de formation à la fin de chaque année** et, le cas échéant, par des abondements complémentaires. L'alimentation du compte se fera à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La demande d'autorisation

Les **formations financées dans le cadre du CPF ne seront pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles seront suivies en dehors du temps de travail**. Lorsqu'elles seront suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié devra recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Un accord de branche ou d'entreprise pourra prévoir des cas où l'accord de l'employeur ne sera pas nécessaire. Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF donneront lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

La prise en charge des frais

Les **frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, seront pris en charge par l'employeur lorsqu'un accord d'entreprise sur le financement du CPF aura été conclu** (voir précisions ci-après). En l'absence d'accord, les frais de formation du salarié seront pris en charge par l'Opca.

Les formations éligibles

Les **formations éligibles au CPF seront les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE**. Les autres formations éligibles au CPF seront déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations suivantes :

- les formations certifiantes
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;

Les listes des formations éligibles au CPF seront élaborées par les branches professionnelles soit au niveau interprofessionnel par les partenaires sociaux, soit par les régions.

La gestion du CPF

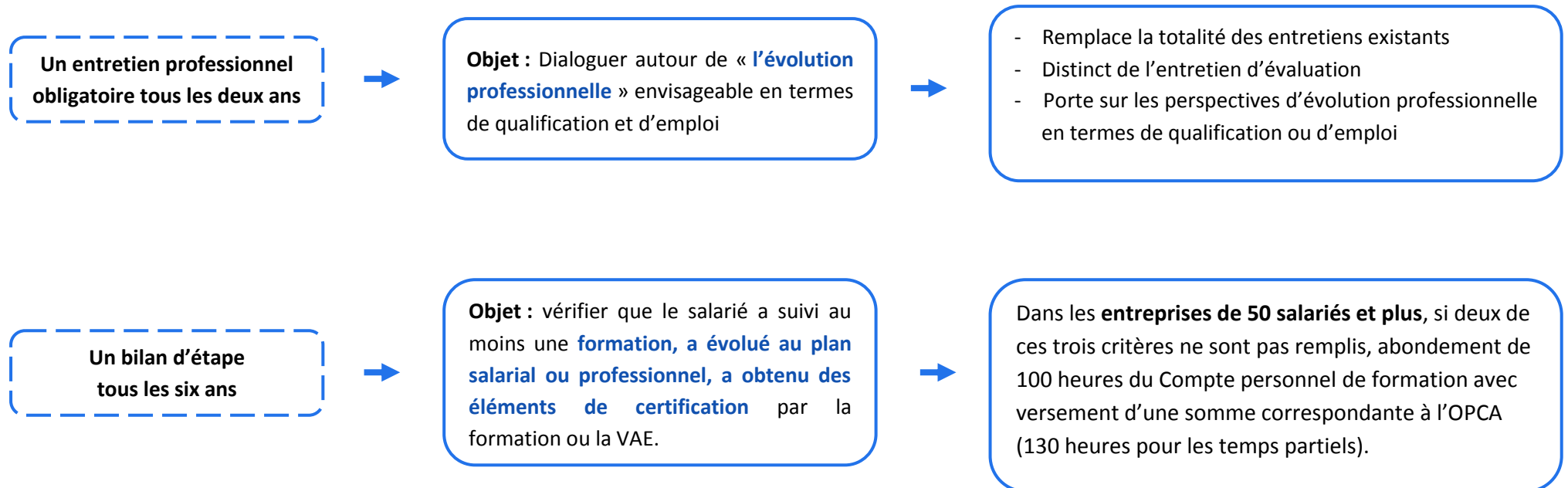
Chaque salarié connaîtra le nombre d'heures créditées sur son compte en **accédant à un service dématérialisé gratuit tenu par la caisse des dépôts et des consignations**.

Les **heures de Dif restent utilisables jusqu'au 31 décembre 2014**. A compter du 1er janvier 2015, elles seront portées au crédit du CPF. Ces heures pourront être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021, le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

2. L'entretien professionnel

Un nouvel outil de pilotage des parcours professionnels

De nouvelles obligations sont apparues pour l'employeur : un entretien professionnel individuel est devenu obligatoire auprès de tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise. Ces entretiens seront mis **en œuvre entre le 5 mars 2014 et le 5 mars 2016**.



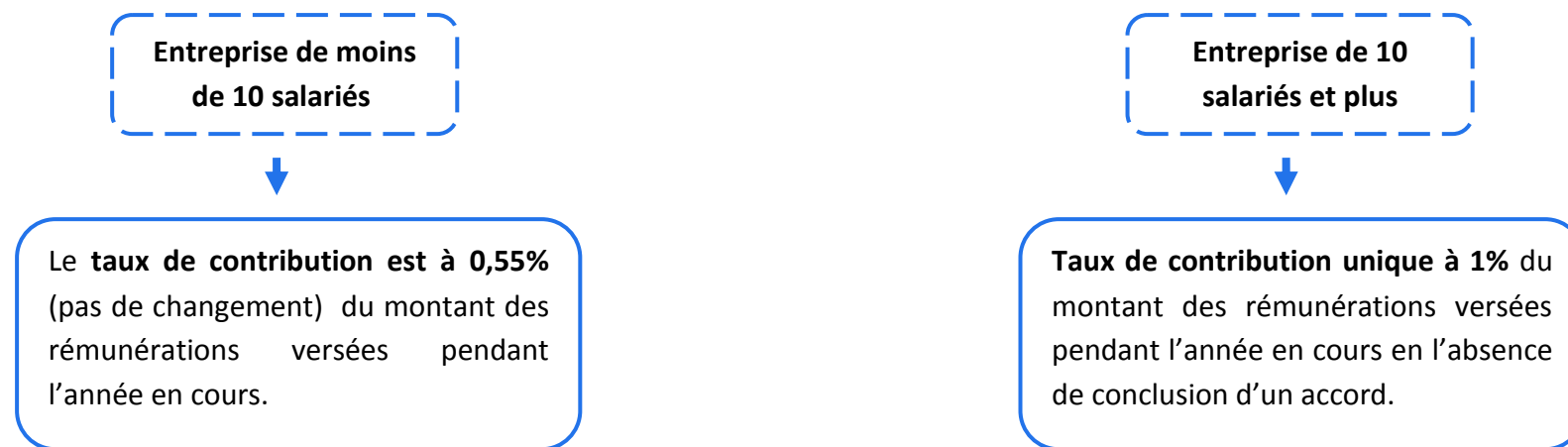
Si le salarié n'a pas bénéficié durant les six années précédentes d'un entretien professionnel tous les deux ans et d'au moins deux des mesures parmi les trois suivantes :

- actions de formations suivies
- évolutions salariales ou professionnelles,
- VAE ou certification même partielles obtenues

➡ **Possibilité de sanction**

3. Le nouveau financement de la formation

Modification du taux de contribution pour les entreprises



Pour **les entreprises d'au moins 10 salariés**, un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, pourra prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations au financement et à l'abondement du compte personnel de formation (CPF). Dans ce cas, le montant de la contribution de l'entreprise versé à l'Opca sera réduit à 0,8 %.

L'application des nouveaux taux

Ces nouveaux taux seront calculés sur les rémunérations versées en 2015. Ils s'appliqueront donc à la collecte 2016.

L'application des nouveaux taux

L'employeur effectuera ce versement à l'Opca désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à un Opca interprofessionnel.

Chaque entreprise versera sa contribution "formation" à un Opca unique qui collectera l'ensemble des fonds de la formation professionnelle, y compris le Cif. L'Opca gèrera cette contribution paritairement au sein de sections consacrées respectivement au financement du FPSPP, du Cif, du CPF, de la professionnalisation et du plan de formation.

4. Autres nouveautés

Le dialogue social dans l'entreprise

- Elargissement des missions de consultation du comité d'entreprise pour les entreprises de 50 salariés et plus, notamment sur le CPF.
- Négociation possible sur les possibilités d'abondement du CPF directement par l'entreprise dans le cadre des négociations GPEC pour les plus de 300 salariés.

Les dispositifs de professionnalisation

- Contrat de professionnalisation : obligation de tutorat
- Période de professionnalisation : l'objet des périodes est précisé en renforçant leur ambition qualifiante ou certifiante tout en laissant la porte ouverte à des formations visant l'acquisition du socle de compétences.

Les missions des OPCA

- L'OPCA devient collecteur exclusif de la contribution unique ;
- L'OPCA doit mettre en œuvre une politique qualité en matière de formation ;
- L'OPCA doit mettre à disposition des outils pour l'entretien professionnel ;
- L'OPCA peut être doté de missions spécifiques pour le développement de la formation par accord de branche ;
- L'OPCA peut développer des services individualisés aux entreprises en contrepartie de versements volontaires non mutualisés.

L'accompagnement des salariés

- **Création du conseil en évolution professionnelle (CEP) :**
Service gratuit, accessible à tous, d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle des salariés et demandeurs d'emploi en lien avec les besoins économiques territoriaux. Il est mis en œuvre par les Opacif, l'Apec, Pôle Emploi et Cap Emploi