

RÉFORME DE LA FORMATION 2018

L'essentiel à connaître

« Tout change & en même temps rien ne change »

CPF en heure

OPCA

FONGECIF

FPSPP, CNEFOP, COPANEF,

DATADOCK

CIF

Plan de formation

Période de Pro

CPF en €

OPCO

Commission paritaire
interprofessionnelle régionale

FRANCE COMPETENCES

Certification des OF

CPF de transition

Plan de développement des
compétences

Pro-A

« ... mais aussi 2 lames de fonds »

Formation en
situation de travail

Libéralisation de
l'apprentissage

1

Versements et co-financements



Versements + de 50 salariés : 1,68% = 1,68% !!!

2014

« 2021 »

Autres versements
:
<11 = 1,23%
1% CPF-CDD

0,2% FPSPP

Env. 750 M€ DE

7 M€ direct **FI pro/techno**

1632 M€ en 2021
1684 M€ en 2022

PIC

0,2% CPF

850 M€

10 à 20% du solde
= 740 à 1480 M€

**CP
F**

0,2% CIF

850 M€

5 à 10% du solde
= 370 à 740 M€

CPF T

0,4% Pro
dont CP / PP /
tutorat

5 à 10% du solde
= 370 à 740 M€

<50

5.000 M€

1 à 3% du solde
= 74 à 222 M€

CEP

0,68% TA dont
51% région, 26%
Quota, 23% Hors
quota

64 à 72% du solde
= 4,7 à 5,3 MM€

**Alternanc
e**

2

Obligations de formation et redéfinition de l'action de formation



Entretien pro

Une obligation de formation bien plus forte !

Version « 2014 »

Avoir bénéficié tous les 2 ans d'un entretien professionnel

Et

Avoir bénéficié d'au moins 2 parmi les 3 mesures suivantes :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.



Sinon pénalité : 3000 ou 3900 € au terme des 6 ans (mars 2020)

Version « 2018 »

Avoir bénéficié d'entretien professionnel au moins une fois tous les deux ans

Et

Avoir bénéficié d'au moins une formation autre qu'une « **action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaire** »



Sinon abondement au compte versé via versement annuel URSSAF de 3.000€ par salarié*. Le salarié est informé du versement. Suivi en CSE.

Possibilité de conclure un accord collectif d'entreprise ou de branche qui fixe le cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement et prévoit une périodicité différente des 2 ans (art.6315-1)

Du plan de formation au plan de développement des compétences

Plan de formation

A l'initiative de l'employeur

2 catégories :

- 1) Plan d'adaptation et de maintien dans l'emploi
- 2) Plan de développement des compétences

Plan de développement des compétences

Toujours à l'initiative de l'employeur mais suppression des catégories.

Logique de la formation hors temps de travail repensée

Possibilité de HTT uniquement pour les formations non obligatoires, mais limitée à 30h ou 2% pour les forfaits jours par an. Nécessite l'accord formalisé du salarié. Plus de versements d'allocation de formation, ni d'engagement de reconnaissance de l'effort de formation de la part de l'employeur. Disposition en attente de décret.

« Art. L. 6321-2. – Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. »

Une nouvelle définition de l'action de formation qui rend éligible la FEST...

Une simplification des types d'action :

« Art. L.6313-1 : Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

« 1° Les actions de formation ;

« 2° Les bilans de compétences ;

« 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;

« 4° Les actions d'apprentissage ».

Et non pas un « programme pré-établi

« Art. L.6313-2 : L'action de formation se définit comme un **parcours pédagogique** permettant d'atteindre un **objectif professionnel**.

« Elle peut être réalisée en **tout ou partie à distance**.

« Elle peut être réalisée **en situation de travail**.

Et par conséquent « **multimodalité pédagogique** » acceptée

« Les modalités d'application du second et du troisième alinéas du présent article sont déterminées par voie réglementaire. ».

Qu'est-ce que la FEST ?

~~Formation
sur le tas~~

« Les phases réflexives ont pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail. Elles doivent permettre d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation dans l'objectif de consolider et d'explicitier les apprentissages. Ces phases sont distinctes des mises en situation de travail ».

5 conditions

Formation formelle se traduisant par un parcours pédagogique permettant d'acquérir des compétences professionnelles

Encadrement pédagogique par un formateur pouvant exercer une fonction tutorale

Situations de travail apprenantes (aménagées si besoin) alternant avec des temps de réflexivité

Evaluation tout au long du parcours et aval

Traçabilité

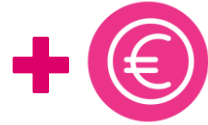
3

CPF et CPF T

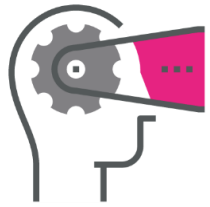


CPF 2020 – Alimentation

Art. 6323-11



Conversion des heures acquises au titre du CPF et du DIF antérieurement au 31/12/ 2018 en euros**



+ 500 € à chaque fin d'année*

> ou = 50% TT

Abondement***



Pénalité si pas d'entretien professionnel au moins une fois tous les 2 ans ou pas de formation réalisée hors adaptation ou évolution ou maintien dans l'emploi

Accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche peut prévoir des modalités + favorables

L'accord d'entreprise ou de groupe peut déterminer une liste d'actions éligibles qu'elle financera directement. Elle pourra ensuite demander le remboursement à la CDC.

mon
CompteFormation
gouv.fr



< 50% TT

+ 500 € à chaque fin d'année à due due proportion de la durée de travail effectuée*

France
Compétences

Actualisation du montant tous les 3 ans en fonction du marché de la formation

(*) En attente du décret d'application pour connaître le montant. Majoration pour les personnes reconnues handicapées ou invalides et pour les personnes n'ayant pas un diplôme de niv V (infra CAP/BEP) ou une certification reconnue par une convention collective, le montant est de 800€ (en attente de décret)

(**) En attente décret

(***) suivi de gestion distinct au sein de la CDC

CPF 2020 – Départ en formation

Jusqu'au 31/12/2019 gestion par l'OPCA/OPCO

OF

L'organisme de formation s'engage à respecter les conditions générales d'utilisation de « Mon compte formation »



Mon employeur / ma branche a négocié un accord CPF et a défini la liste des formations « abondables » ou mon entreprise peut verser librement son abondement à la CDC



500 à 800 €/an*

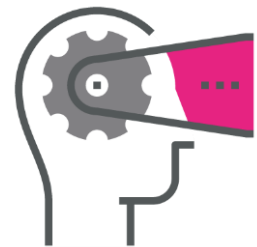
Je souhaite me former...

Je cherche ma formation référencée sur...

Je mobilise des financements complémentaires : entreprise / branche / Personnel...

Je participe à ma formation...

J'évalue ma formation et poste mes commentaires sur...



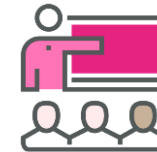
... avec son tarif, son nombre d'heures, l'organisme à régler, le reste à charge...



... Je demande une autorisation d'absence à mon employeur qui peut me la refuser**



L'inscription se fait automatiquement via le site



... je suis hors temps de travail, sauf si mon entreprise m'accorde de réaliser la formation sur le temps de travail



La CDC règle le prestataire

Si CPF Transition, je bénéficie d'un CEP...



www.c-campus.fr

(*) En attente de décret (800€ pour les publics infra V CAP ou BEP .

(**) En attente de décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Formations éligibles au CPF- Art. 6323-6

- Certifications RNCP en totalité ou par Bloc
- Certifications au Répertoire Spécifique dont Cléa
- Accompagnement VAE
- Bilan de compétences
- Permis de conduire VL/PL
- Accompagnement création d'entreprise
- Bénévoles et volontaires en service civique pour l'exercice de leur mission seulement dans le cadre des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen



CPF Transition professionnelle

- **Objectif**
 - Changer d'orientation professionnelle
- **Financement**
 - Solde CPF de la personne + CPIR
 - Financement frais pédagogique + éventuellement temps de formation
- **Conditions**
 - Conditions d'ancienneté (en attente décret)
 - Sur projet validé par CPIR et après CEP
- **Modalités**
 - Hors temps de travail ou Sur temps de travail

4

Alternance



De la période de professionnalisation à la PRO-A « reconversion ou promotion par l'alternance »

■ Finalité

« Permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. »

■ Public

Salariés en CDI ou CUI ayant une qualification inférieure ou égale au niveau III (BTS)... « notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ».

■ Certification visée

Idem Contrat de professionnalisation (RNCP, CQP ou qualification reconnue dans la classification mais pas inventaire).

■ Financement

Fonds de l'alternance prise en charge frais pédagogiques et annexes (pas la rémunération)

■ Modalités

Formation associant des enseignements généraux, professionnels, technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, en entreprise, d'une ou plusieurs activités professionnelles, en relation avec les qualifications recherchées.

La formation se déroule pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié

Avenant au contrat de travail précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Projet de décret : Durée minimale 15% du temps en formation sur 6 période de mois minimum, soit 150 heures minimum

L'apprentissage se rapproche de la professionnalisation

CFA = OF + label « qualité apprentissage » - liberté d'ouverture

Généralisation des certifications Titre Pro et demain « Titre de branche » ?

Financement au contrat vs CFA

Démarrage en cours d'année, individualisation, contrôle continu, et durée abaissée à 6 mois

Limite d'âge « 29 ans révolu »

Création d'UFA simplifiée

Création pour 3 ans du contrat pro expérimental

Mêmes conditions de mise en œuvre et de prise en charge que le contrat de pro mais pas d'obligation de certification !

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=2A0862F85B075E818765E674FC620358.tplgfr27s_3?cidTexte=JORFTEXT000037865257&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000037864056

5

Gouvernance et qualité



Accroissement des exigences en matière de qualité

Les prestataires de formation doivent être certifiés pour être co-financés

La certification est délivrée sur la base d'un référentiel qualité (critères + indicateurs + modalités d'évaluation) définis par décret par...

Un organisme lui-même certifié par le COFRAC

OU

Une instance de labellisation reconnue par France Compétences

Le référentiel qualité est adapté aux centres de formation en apprentissage*

France Compétences

Définit les critères qui sont repris par décret
Reconnaît les instances de certification autres que COFRAC

COFRAC

Accrédite les instances qui délivrent les certifications qualité aux organismes de formation

Financeurs (OPCO, PE...)

Audite les organismes de formation qu'ils soient labellisés ou pas

Organisme de formation

Est déclaré,
Labellisé par une instance « Cofraquée » ou reconnue par France Compétence,
Audité par les financeurs

Une gouvernance réduisant la part du paritarisme

Ex. OPCA

Intègre les anciennes missions du CNEFOP, CNCP, COPANEF, FPSPP

URSSAF

Collecte les fonds de la formation

**France
compétence**

Qualité / Prix –
Péréquation –
Certification...

Régions

Coopère au déploiement
du PIC
Co-Financier de
l'apprentissage

**Branche
professionnelle**

- Versement conventionnel / abondement CPF
- Mise en œuvre de l'obligation de formation
- CQP - CCP

Ex. OPCA,
FONGECIF

CDC

Appli CPF avec règlement OF pour CPF

Organisme de
formation

Réalise des
formations de qualité
et « trace » ses actions
(-> obligation de formation)

Entreprise

Adapte et
concoit au
développement
des compétences
de ses salariés

Salarié

Réalise les formations obligatoires sur le temps
de travail et développe ses compétences via le
CPF ou « PDC » HTT limité à 30 hrs

**Opérateur de
compétences**

Ex. OPCA

- Financement TPE-PME
- Financement apprentissage
- Conseil en développement des compétences

6

Conclusion



« ... Et maintenant quoi faire pour une entreprise ? »

... Changer de paradigme ! »

Pour les > 50 salariés



Pour les < 50 salariés : saisir les opportunités de la FEST et des fonds mutualisés



Calendrier détaillé

31/12/2018

OPCA -> OPCO

- **Arrêt des dispositifs**
CIF,
CIF-CDD,
Période de pro
Congé bilan de
compétences,
Congé VAE,

01/01/2019

- **Monétisation CPF géré par OPCO**
- **CPF T géré par FONGECIF**
- **Pro-A**
- **PF -> PDC**
- **Nouvelle définition action de formation**
- **Suppression accord Région pour ouverture section d'apprentissage**

28/02/2019

- **Collecte 2019 sur MS 2018 selon règle 2018**

30/11/2019

- **Collecte 2019 sur MS 2019**
- **Exonération TA pour 2019**

01/01/2020

- **Financement des CA au contrat**
- **Label qualité CFA**
- **Financement CPF via CDC**

07/03/2020

- **Échéance obligation formation**

01/01/2021

- **OF certifiés selon nouvelles exigences qualité**
- **Collecte URSSAF mensualisée**

Pour aller plus loin...



Le blog de C-CAMPUS : www.blog-formation-entreprise.fr



Le compte TWITTER : <https://twitter.com/CCampus1>