



FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS & D'AIDE À LA PERSONNE
PRIVÉS NON LUCRATIFS

Loi sur la Réforme de la Formation Professionnelle

Les Objectifs de la Loi	p. 3
Le financement de la formation	p. 5
Le nouvel entretien professionnel	p. 9
Le Compte Personnel de Formation	p. 11
Le Conseil en Evolution Professionnelle	p. 16
Le renforcement du rôle des IRP.....	p. 18
Les nouvelles missions des OPCA	p. 20
Une gouvernance rénovée	p. 22

Les Objectifs de la Loi

- Orienter les financements vers ceux qui en ont le plus besoin
- Passer d'une obligation de payer à une obligation de former
- Donner plus de place au dialogue social et à l'initiative du salarié

Le financement de la formation professionnelle

- **Mise en place d'une contribution unique**
 - Taux de la contribution
 - 0,55% pour les entreprises de 1 à 9 salariés
 - 1% pour les entreprises de 10 salariés et plus
- **L'intégralité de la contribution est versée à l'OPCA**
 - Plus de fiscalité
 - Plus de dépenses directes obligatoires des entreprises
 - Plus d'imputabilité

Les nouveaux taux de contribution

Nota : le financement du paritarisme à compter du 1^{er} janvier 2015 ne transitera plus par l'OPCA et les contributions formation.

	1%	1%	1%
	0,15 CIF	0,20 CIF	0,20 CIF
	0,20 CPF	0,20 CPF	0,20 CPF
	0,15 FPSPP	0,20 FPSPP	0,20 FPSPP
0,55	0,15 PROF.	0,30 PROF.	0,30 PROF.
	0,40 PLAN	0,20 PLAN	0,10 PLAN
1 à 9 salariés	10 à 49	50 à 299	300 et plus

● Aménagements possibles

- Un accord d'entreprise peut prévoir que l'entreprise consacre au moins 0,20% au financement du CPF
 - Auquel cas, sa contribution ne sera que de 0,80% au lieu de 1%
- Les accords de branche actuels restent en vigueur.
Il est possible par accord de branche de définir une contribution plan conventionnelle pour les 300 et + notamment
- Les versements volontaires sont autorisés et peuvent donner lieu à des prestations de l'OPCA

Le nouvel entretien professionnel

- Un entretien obligatoire tous les deux ans
 - Etudier l'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi
- Une analyse du parcours professionnel tous les six ans
 - Faire un état des lieux des entretiens réalisés, des formations suivies, des évolutions professionnelles et de salaire, des certifications obtenues
 - Si 3 de ces 4 critères ne sont pas atteints :
abondement par l'entreprise de 100 h du CPF (dans les entreprises de + de 50 salariés)



Le Compte Personnel de Formation

- Acquisition des heures
 - Dès 16 ans, tout salarié ou travailleur en ESAT acquiert au prorata de son temps de travail 20h (ou 24h) par an pendant 6 ans puis 10h (ou 12h) pendant 3 ans (décret à paraître)
 - Compte plafonné à 150h
 - A compter du 1^{er} janvier 2015, les heures DIF sont reprises sur le compteur CPF

- Formations éligibles
 - Relevant du socle de connaissances et de compétences
 - Accompagnement VAE
 - Les formations qualifiantes
 - Conduisant à un titre RNCP ou une partie de ce titre
 - Conduisant à un CQP ou CQPI
 - Permettant d'acquérir une certification ou habilitation
 - Figurant sur une liste
 - Etablie par les CPNE
 - Etablie par le COPINEF
 - Etablie par le COPIREF

- Mobilisation du CPF
 - A l'initiative du salarié
 - Hors temps de travail avec ou sans l'accord de l'entreprise
 - Sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur (sauf exceptions)
 - A l'initiative du demandeur d'emploi
 - Avec ou sans l'accord de Pôle Emploi (accord nécessaire si demande d'abondement du compte)

- Fonctionnement et abondement possibles du CPF

CPF

Articulation avec les dispositifs existants

- Plan
- Professionnalisation
- CIF

Sources d'abondements

- L'employeur
- Le titulaire du compte
- Un organisme collecteur paritaire agréé
- Un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation
- L'organisme chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité
- L'État
- Les régions
- Pôle Emploi
- Agefiph / OETH



Le Conseil en Evolution Professionnelle

- Objectif : mettre en adéquation les projets d'évolution professionnelle avec les besoins du territoire, les formations existantes et les financements disponibles
 - Destiné à favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, toute personne pourra en bénéficier
 - Sera dispensé gratuitement par le service public régional de l'orientation
 - Cette nouvelle offre sera commune aux cinq principaux réseaux de conseils en orientation et en insertion : OPACIF/FONGECIF, Pôle Emploi, les Missions Locales, les Cap Emploi et l'APEC

Le renforcement du rôle des IRP

● Consultation du Comité d'Entreprise sur

- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'entretien professionnel et de bilan de parcours à 6 ans
- Le taux d'accès à la formation, le taux d'utilisation du CPF et le taux d'abondement
- Les dépenses de formation en % de la masse salariale
 - Informations insérées dans la base de données unique d'information des IRP



● Négociation sur l'abondement CPF dans le cadre de la négociation triennale GPEC

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

Les nouvelles missions des OPCA

- Collecteur exclusif de la contribution unique
 - Met en œuvre une politique qualité en matière de formation
 - Met à disposition des outils : entretien professionnel
 - Propose des prestations, services individualisés en contrepartie de versements
 - ...



Une gouvernance renouvelée

- Les instances nationales et régionales de la formation



- CNEFOP** et **CREFOP** (→ **CPRDFOP**)

Comité national et comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

- COPINEF** et **COPIREF**

Comités paritaires interprofessionnel national et régional pour l'emploi et la formation



- La région, un rôle stratégique
 - Pilotage du conseil en évolution professionnelle
 - Achat collectif de formation pour les demandeurs d'emploi
 - Responsabilité de l'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées
 - Habilitation d'organismes de formation
 - ...

