



RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2018

Ce qui change, ce qu'il faut
anticiper à partir du 1^{er} janvier
2019

LES GRANDES ORIENTATIONS

Ce qui ne change pas

Projet stratégique et GPEC (anticipation)

Travail d'anticipation de la part de l'employeur sur le projet social de la structure / évolution des métiers / formations obligatoires

Compétences

Bilan à 6 ans / besoins collectifs de développement de compétences

Projet individuel – parcours pro

entretien individuel tous les 2 ans / suivi évolution pro du salarié / adaptation et perfectionnement individuel dans le poste (Une formation tous les 6 ans)

Point de vigilance : **Structures de + de 50 salariés**

Obligation de l'entretien approfondi tous les 6 ans visant à analyser le parcours professionnel du salarié avec suivi d'au moins une action de formation.

Pénalité : abondement du CPF du salarié = 6 x 500 euros (montant acquis maximum CPF annuel)

Ce qui change

L'Action de formation: parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel.

Réalisée en partie ou entièrement à distance.
Réalisée ou non en situation de travail.

Modalités d'apprentissage

le numérique prend une grande place dans l'accès aux connaissances et s'accorde avec la nouvelle définition des actions de formation.
Apprentissage en présentiel / distance / tutorat / FEST / Digital learning (MOOC, E-learning)

Sur-mesure

L'individu devient l'acteur de son projet professionnel: plus ou peu d'intermédiaires et gestion individuelle de son parcours (CPF en accès numérique).

Les Stratégies régionales et autres schémas départementaux et régionaux concertés de l'emploi, de l'orientation et de la formation deviennent un seul contrat de plan : **CPRDFOP, Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et d'Orientation Professionnelles**

SALARIES

CPF : en heures
12h -24h /an - 150 heures max
prorata temps partiel / temps complet



Point de vigilance : DIF
31 décembre 2018 transfert
des heures vers CPF afin d'opérer le
basculement en euros



CPF : Monétarisé
500 euros / an max 5000 euros : salariés Tplein et mi temps
800 euros / an max 8000 euros: salariés peu ou pas qualifiés
Montant max hors abondement

CPF: Moncomptedactivité CPF



CPF « autonome » : accès mobile avec simplification
consultation des droits, recherche de formations,
démarches autonomes

CPF : formations éligibles → 3 listes (nationale,
régionale et de branche)



**CPF: formations ou blocs inscrits au RNCP + répertoire
spécifique (RSCH)**

CIF: pour formations longues
CDI / CDD / possibilité Hors temps de travail



CPF de transition : projet présenté par la **Commission
Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR)** pour
validation

**CEC: Compte d'engagement Citoyen, crédité en
heure**



**CEC: Compte d'engagement Citoyen, droits comptabilisés en
euros** → les activités exercées lors des missions bénévoles
(montant et règles fixés par décret)

Période de pro



Période de Pro : dépôt de dossier possible
avant le 1^{er} novembre 2018 / obligation
du démarrage action avant 31 mars 2019

Remplacée par le **dispositif qualifiant de reconversion** /
promotion de l'alternance (**Contrat ProA**) → réservés aux
salarié en CDI, CUI CDI, CDD parcours sport

Le Conseil en Evolution Professionnelle
Complète le bilan de compétences / aide à
l'élaboration des projets à évolution pro
Démarche individuelle, anonyme et confidentielle
Opéré par OPACIIF (Uniformation)



Le Conseil en Evolution Professionnelle
1 opérateur par région pour les salariés (DE: Pôle emploi,
APEC, AGEFIPH)
Sélection par appel d'offres

Statut demandeurs d'emploi / CUI CAE



Statut demandeurs d'emploi / **CUI PEC**
diagnostic/ remise à niveau savoirs de base

EMPLOYEURS

Plan de formation

cat 1 adaptation évolution maintien emploi
cat 2 développement des compétences

Cotisation Formation: Trésorerie à anticiper
Année 2018 : solde en 2019 (paiement année échu)
Année 2019: cotisation année de référence

Plan développement des compétences

Suppression des catégories
Actions de formations classiques + actions assimilées (VAE, bilan de compétences..) + toutes actions formatives qui répondent aux objectifs de développement des compétences, qualification et d'employabilité

Système de mutualisation et de solidarité des grandes entreprises

Mutualisation asymétrique / Cotisation versée par l'ensemble des entreprises mais réservée au financement des plans entreprises de moins de 50 salariés

Contribution multiple

Formation (Plan / CIF / CPF / FPSPP / Pro)+
Apprentissage

Taxe d'apprentissage: Les structures associatives sont exonérées

Contribution « unique »

La contribution formation professionnelle et celle de l'alternance (taxe apprentissage) sont regroupées

Collecte de fonds légaux et conventionnels

Réalisée par les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés)

Collecte de fonds légaux et conventionnels

Réalisée par l'URSSAF ou la MSA. Changement prévu pour le 1^{er} janvier 2021

GOUVERNANCE

OPCA

18 Opca de Branches et 2 Opca interpro

11 OPCO: Opérateurs de compétences

Gérés paritairement – Financement de l'apprentissage et contrats de Pro, le développement des compétences TPE-PME et co construire les diplômes avec Branches

Instances nationales de la Formation

Copanef / Cnefop / FPSPP / CNCP

France Compétences; Une instance unique

Constituée de représentants de l'État, Régions, organisations syndicales et patronales et personnalités qualifiées
Régulation prix des formations + Décret qualité des OF + missions de péréquation

SALARIES / EMPLOYEURS – Infos supplémentaires

❑ PIC : Plan Investissement Compétences

Agit en complément de la Réforme

Objectif: 1 million de DE en retour à l'emploi / 1 million de jeunes formés

Moyens: 15 milliards d'euros (2018-2022) axe « compétences »

Mots clés: expérimentation – compétence – formation – individualisation – apprentissage attractif – transition écologique et numérique – Innovation

❑ PEC (Parcours Emploi Compétences)

• Durée du contrat initial 9 à 12 mois (max 24 mois)

• **Décret Pays de la Loire sur les montant des aides de l'Etat**

→ 40% du tx horaire brut du SMIC

→ 50% du tx horaire brut du SMIC si

- dès la signature du contrat initial une formation certifiante (RNCP) est prévue

Ou si

- dès la signature du contrat initial il prend la forme d'un CDI

→ 60% du tx horaire brut du SMIC dans le cadre des CAOM pour BRSA

• **CUI PEC:** la formation est obligatoire / prise en charge des formations par l'employeur (demande de période de Pro / sur le plan de développement

• **Pour les SIAE** (structures de l'insertion par l'activité économique)

Fonds dédiés PIC IAE → regard sur 2018 demande de DAF avant fin octobre

❑ Contribution à la Formation en 2019 → 2,1%

Structure de < 11 salariés

part légale = 0,55% / part conventionnelle = 1,55%

Structure à partir de 11 salariés

part légale = 1% / part conventionnelle = 1,1%

VIGILANCE: pour les structures de + de 50 salariés

Pas de droit de tirage sur la part légale (réservée aux financement des contrat pro / CEP des actifs du privé / le développement des compétences de < de 50 salariés) → *ystème de mutualisation et solidarité*

Branche ALISFA: Réflexion en cours sur les dispositifs accessibles aux structures de + 50 salariés sur le budget conventionnel (des dispositifs seront accessibles mais à définir avec Uniformation)



Réflexion en cours du SNAECSO sur le calcul des seuils des effectifs

RENDEZ-VOUS UNIFORMATION

La Nouvelle loi « Avenir professionnel »

Réunions d'information collectives: [Je m'inscris](#)

- Mardi 9 octobre 2018 à Nantes (44) – 9h30-12h - **COMPLET**
- Lundi 15 octobre 2018 à la Roche-Sur-Yon (85) – 14h30-17h
- Mardi 16 octobre à Angers (49) – 14h30-17h **COMPLET**
- Mardi 16 octobre à Nantes (44) – 14h30-17h - **COMPLET**
- Jeudi 18 octobre 2018 au Mans (72) – 10h-12h30
- Mardi 13 novembre à Laval (53) – 14h30-17h
- Mardi 4 décembre à Nantes – 14h30 -17h – **REPORTEE à une DATE ULTERIEURE**

QUESTIONS - RÉPONSES

Compte Personnel de Formation

1 – A quelle date le CPF monétarisé ente t-il en vigueur?

- Au **1^{er} janvier 2019**, de façon automatique et sans action de la part du salarié ou de l'employeur, les heures inscrites sur le compte personnel de formation basculeront en euros. Le taux de conversion est de 14,28 euros / heure.
 - Pour activer son compte si cela n'est pas encre fait: <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>
Vous munir de votre carte de sécurité sociale + adresse en cours de validité.
- ATTENTION:** par mesure de précaution, nous vous invitons à transférer vos heures DIF (si vus en avez encore en banque) sur votre compte CPF afin d'être sûr de ne pas perdre ces heures dues. Les heures DIF sont affichées sur votre compte d'activité si elles n'ont pas été transférées sur votre CPF depuis 2015.

2 – En tant qu'employeur, suis-je remboursé lorsque mon salarié part en formation avec son CPF?

Oui, **lors d'un projet de transition professionnelle (CPF de Transition)** la rémunération versée au salarié en formation, est remboursée à l'employeur par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR).

Entretien professionnel

3 – Quelles sont les obligations concernant les entretiens professionnels?

- Un entretien professionnel tous les 2 ans, formalisé, sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations à mettre en place pour y répondre
- Tous les 6 ans, un entretien bilan qui doit démontrer la tenue d'un entretien professionnel et d'une formation (autre que celles obligatoires en entreprise).
Des sanctions sont prévues pour les structures > 50 salariés → 6x500 euros à abonder sur le CPF du salarié.
- Lors de l'entretien professionnel, l'employeur doit informer le salarié sur le CPF et le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Plan de développement de compétences (Plan de formation)

4 – Les structures > 50 salariés auront-elles un droit de tirage sur leur budget formation?

Oui, mais sur **leur budget conventionnel uniquement**. Sur la part du plan légal, TOUTES les structures cotisent mais les fonds collectés sont réservés aux structures < de 50 salariés.

QUESTIONS - RÉPONSES

Plan de développement de compétences

5 – Le Bilan de compétences et la VAE font-ils parti du Plan de développement des compétences?

Oui, dans une limite de 24h pour le Bilan de compétences

6 – Est-ce que le montant des cotisations changent en 2019 avec la Réforme?

Non, les cotisations restent inchangées (2,1%) :

- **Structure de < 11 salariés** part légale = 0,55% / part conventionnelle = 1,55%
- **Structure à partir de 11 salariés** part légale = 1% / part conventionnelle = 1,1%

ATTENTION: à partir de 2019 la contribution pour la formation professionnelle se fera pour l'année en cours (année de référence)