SEMAPHORES
Groupe ALPHA

Derniers ajustements

Réforme de la formation

Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et Projet de loi relatif à la Formation, l'Emploi et la Démocratie sociale

Points clés, impacts et enjeux pour les entreprises

Janvier 2014

Carine SEILER

Sommaire

Section		Page
1.	**Rappel des objectifs assignés à la réforme**	**3**
2.	**Les axes clés de la réforme**	**4**
	La création du Compte personne de formation	**4**
	Une modification profonde des règles de financement	**10**
	La définition de nouvelles garanties individuelles (et collectives ?)	**14**
	L'appui à la construction de la GPEC et de la politique de formation : un rôle renforcé pour les branches et les OPCA	**17**
	Vers une redéfinition de l'action de formation ?	**18**
	La mise en place du Conseil en évolution professionnelle	**19**
	Les nouvelles missions des organismes paritaires	**20**
	Les points clés et le calendrier de la réforme	**22**
3.	**Les impacts et enjeux**	**23**
	Pour l'entreprise	**24**
	Pour les OPCA	**25**
	Pour les OPACIF	**26**

La feuille de route gouvernementale (rappel des objectifs assignés à la réforme)

- **Sécuriser les parcours professionnels en déployant le compte personnel de formation et en améliorant l'accès à la formation, en particulier de ceux qui en ont le plus besoin** ***(en toile de fond, objectif de construire un « droit à la formation initiale différée »)***

- **Faire de la formation professionnelle un investissement de compétitivité dans l'entreprise**
  - **Faire évoluer le Plan de formation (modalités d'élaboration, de suivi, de financement)**
  - **Accroitre l'accès à la formation des salariés de TPE /PME (mutualisation des fonds de la formation professionnelle, renforcement des dispositifs de sensibilisation / accompagnement)**
  - **Préciser les modalités du dialogue social**
  - **Reconsidérer la définition des actions de formation**

- **Contribuer à une gouvernance des politiques de formation professionnelle plus simple et plus efficace**
  - **Conforter la gouvernance nationale et régionale des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel**
  - **définir les modalités de construction et mise en œuvre d'une stratégie régionale concertée en matière d'orientation professionnelle, de développement de l'alternance et de formation professionnelle des salariés comme des demandeurs d'emploi ;**
  - **Accroître la capacité collective d'anticipation, de suivi, d'évaluation et d'adaptation de la qualité et de l'efficacité du système de formation professionnelle, en lien avec les structures nationales et régionales concernées**
  - **Proposer toute mesure de simplification utile au pilotage et à la gestion des dispositifs auxquels les partenaires sociaux sont parties prenantes.**

Les axes clés de la réforme pour les entreprises, les OPCA et les OPACIF

1. La création d'un Compte personnel de formation

- **Objectifs et définition du Compte personnel de formation**
  - **Objectif (projet de loi) : Suivre à son initiative une formation (art. L6323-2)**
  - **Objectif (groupe multipartite) : Permettre à chacun d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel. Le compte a pour ambition l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue pour ceux qui en sont dépourvus ainsi que l'élévation de la qualification des actifs.**

- **Logiques d'action :**

Deux logiques différentes

- **Logique de capitalisation pour les bénéficiaires salariés (et demain les non-salariés et la Fonction publique) *à partir des conditions définies dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel***
- **Logique d'abondement – à la charge *notamment de l'Etat ou des Régions* – pour favoriser l'accès [à une qualification professionnelle reconnue], pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui ne disposent pas d'une qualification professionnelle reconnue.**

Logique d'abondement (pouvoirs publics)

- **Les hypothèses de mise en place du CPF pour les demandeurs d'emploi et les jeunes (travaux du groupe multipartite)**

  - **Bénéficiaires : personnes ayant quitté le système scolaire de manière précoce ou ne disposant pas d'une qualification professionnelle reconnue**

  - **Pour les jeunes, création d'un « droit au retour au sein de l'Education nationale » (droit à une durée complémentaire de formation qualifiante)**
    - **Ouvert aux jeunes jusqu'à 25 ans révolus**
    - **Ne disposant d'un 1er niveau de qualification professionnelle reconnue**
    - **Droit qui s'impose aux académies … dans une procédure à établir ?**

    -> un décret annoncé dans la loi de refondation de l'Ecole du 8 juillet 2013 (Loi Peillon) doit organiser les modalités de mise en œuvre de ce droit

  - **Mise en place par la Région d'un Pass régional 1ère qualification**
    - **qui permette de financer un projet d'accès à une 1ère qualification (validé par un conseiller)**
    - **… en mobilisant en priorité les achats collectifs (PRF, POEC …) ou les dispositifs spécifiques (CID CDD, CSP …)**
    - **… ou, à défaut, en mobilisant des aides individuelles complémentaires (décidées dans un cadre partenarial ?)**

Des hypothèses de mise en œuvre débattues en groupe multipartite non reprises dans le projet de loi

Logique de capitalisation

- **Les modalités de mise en place du CPF pour les salariés (ANI et projet de loi) :**
  - **Les formations éligibles sont précisées dans trois listes (une liste nationale interpro, une liste de branche et une liste régionale)**
  - **Un capital d'heures : 150 heures tous les 9 ans (20 h/ an pendant 6 ans, puis 10 h/an pendant 3 ans)**
  - **Une automaticité de l'accès au CPF dans certains cas**
  - **Un financement dédié mutualisé**
  - **Des possibilités d'abondement individuel (par la personne), par l'employeur ou collectif (par accord d'entreprise ou de branche) ou par les pouvoirs publics**
  - **Un mécanisme de reconnaissance de la formation acquise dans le cadre du CPF (suivant les mêmes modalités que le hors de travail dans l'ANI 2003)**
  - **Un remplacement du DIF par le CPF à partir du 1er janvier 2015. Les heures DIF non utilisées par le salarié sont portées au crédit du CPF**

- La Caisse des dépôts a la charge de tenir le portail dématérialisé permettant d'accéder aux informations sur son compte : crédit d'heures acquises, formations éligibles (listes), possibilité d'abondement.
- Le DIF disparait le 31/12/2014. Les heures DIF ne sont pas remontées automatiquement dans le CPF (difficulté administrative et problème de fiabilité des données) mais pourront être mobilisées.
- A partir de 2016, le entreprises déclareront sur leurs DADS les heures acquises au titre du CPF en 2015 -> informations automatiquement remontées par la CDC pour alimenter le portail
- Le portail devrait également prévoir : un « simulateur des droits au DIF » et le recueil des informations sur le parcours du salarié, si le salarié le souhaite (fonction Passeport Formation)

-> enjeu central de l'information donnée aux salariés et donc de l'accès effectif au droit

Les mécanismes de mobilisation du CPF

- **Nature des formations éligibles au titre du CPF**
  - **Les formations éligibles sont les suivantes :**
    - **Formation inscrite au RNCP**
    - **CQP ou CQPII définis par les CPNE de branche ou les CPNAA**
    - **Certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'art. L335-6, al 6 C. Educ**
    - **Formation visant le socle de connaissances et compétences**
    - **Formation concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les Régions ou Pôle Emploi**
  - **L'action doit en outre appartenir à une des 3 des listes établies par les partenaires sociaux (nationale, de branche ou régionale)**

- Les formations éligibles seront-elles toutes des formations qualifiantes ?
- Portée et contenu de l'inventaire ? Cet inventaire devra être constitué avant la fin de l'année. Comment les actions éligibles dans ce cadre seront-elles établies et par qui ? Quels types d'actions (permis, habilitations, autres certifications réglementaires) ?
- Nécessité de repenser / faire évoluer les certifications de branche ?
- Quel abondement prévoir dans le cadre des accords de branche / accords d'entreprises (pour les entreprises de + 300 salariés) -> publics prioritairement ciblés notamment et portée de l'abondement ?
- Le périmètre des actions éligibles est au cœur de la mobilisation effective du CPF, d'autant plus que la loi ne reprend pas la disposition de l'ANI qui prévoyait la possibilité de réaffecter les fonds non utilisés au titre du CPF.

Les modalités d'accès au CPF pour les salariés

- **Une automaticité de l'accès au CPF dans certains cas pour la formation incluse dans une des listes et correspondant au nb d'heures capitalisées si la formation :**
  - **est organisée hors temps de travail (pas d'allocation formation dans ce cas)**
  - **vise à acquérir le socle de connaissances et de compétences**
  - **correspond à un abondement correctif pour non respect des dispositions sur l'entretien professionnel**
  - **est prévue par un accord de branche ou d'entreprise**

- **Dans les autres cas, nécessité de demander l'accord de l'employeur :**
  - **au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci < à 6 mois**
  - **au moins 120 jours avant si la durée de la formation est > 6 mois**

Dans les deux cas, l'absence de réponse dans le délai d'un mois vaut acceptation

- De nouveaux process à mettre en place dans l'entreprise en lien avec les entretiens professionnels
- Quel est l'interlocuteur du salarié ? Quel rôle pour l'OPACIF ? Quelle articulation avec l'OPCA qui finance certains CPF ? Qui saisit l'OPCA / OPACIF de la demande (le salarié ou l'employeur) ?
- L'achat de formation revient-il au Fongecif et à l'OPCA (qui devra alors assurer un rôle de front office avec les salariés) ? Un cahier des charges Qualité va-t-il être défini par chaque OPCA ? Vers la labellisation des opérateurs de formation mobilisés dans ce cadre ? Quel taux horaire pour les formations ?
- Le projet de loi prévoit la prise en charge des coûts de formation -> notion plus large que celle de coûts pédagogiques (visée quant à elle dans le projet d'article sur la mise en œuvre du CPF pour les demandeurs d'emploi) autorisant le remboursement des salaires pour les formations se déroulant sur le temps de travail

2. Une modification profonde des règles de financement de la formation

- Pour les entreprises de moins de 10 salariés
  - **Maintien de la contribution obligatoire et mutualisée, soit 0,55 % MSB**
- Pour les entreprises de 10 salariés et plus -> ***une suppression du 0,9 %, remplacée par :***
  - une **liberté d'usage**, assortie d'une **possibilité de** fixer par accord de branche une **contribution conventionnelle**
  - … en contrepartie de **contributions nouvelles ou redéfinies plus importantes,** au service **de la sécurisation des parcours et / ou de la solidarité**, dans le cadre d'une **contribution obligatoire <u>et mutualisée</u> de 1 %** dans le cadre d'une **collecte unique**
  - et le **maintien d'une contribution au titre du Plan de formation obligatoirement mutualisée mais faible pour les entreprises de 10 à 49 et de 50 à 299 salariés**

<u>Concrètement :</u>

⇒ **Des contributions maintenues mais avec des taux légèrement modifiés pour la Pro et le CIF**

⇒ **Une nouvelle contribution sur le PF**

⇒ **Une contribution nouvelle pour le CPF**

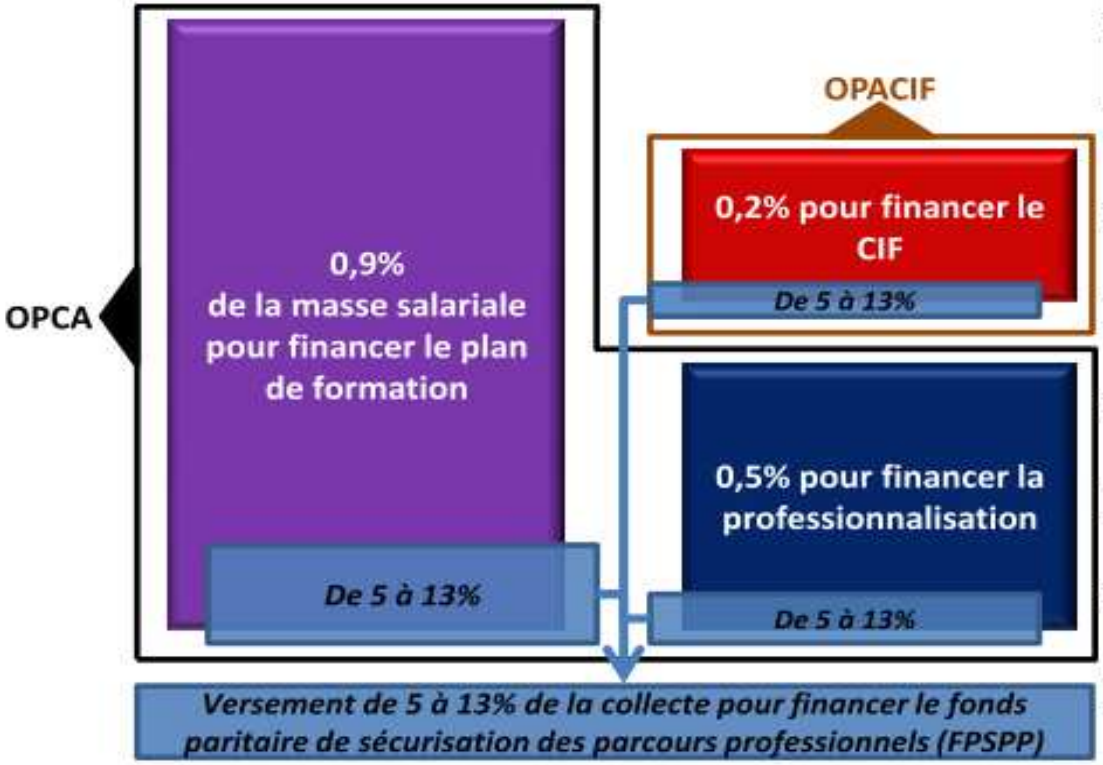
⇒ **Une contribution spécifique pour le FPSPP**

Entreprises de	- 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 et +
CIF		0,15 %	0,20 %	0,20 %
Prof	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	
CPF		0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP		0,15 %	0,20 %	0,20 %
Total	**0,55 %**	**1%**	**1%**	**1%**

Comparaison Avant / Après pour les entreprises de + 300 salariés

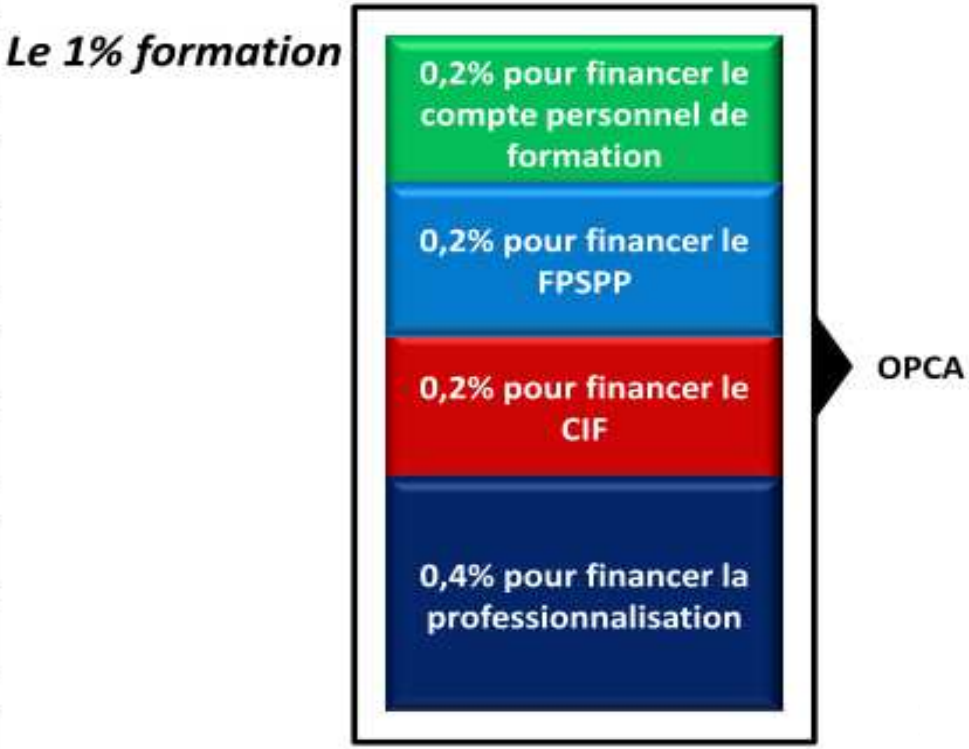
Avant

3 contributions versées à **plusieurs collecteurs** à hauteur de **1,6 %** de la masse salariale avec une **part variable reversée au fonds paritaire de sécurisation**



Après

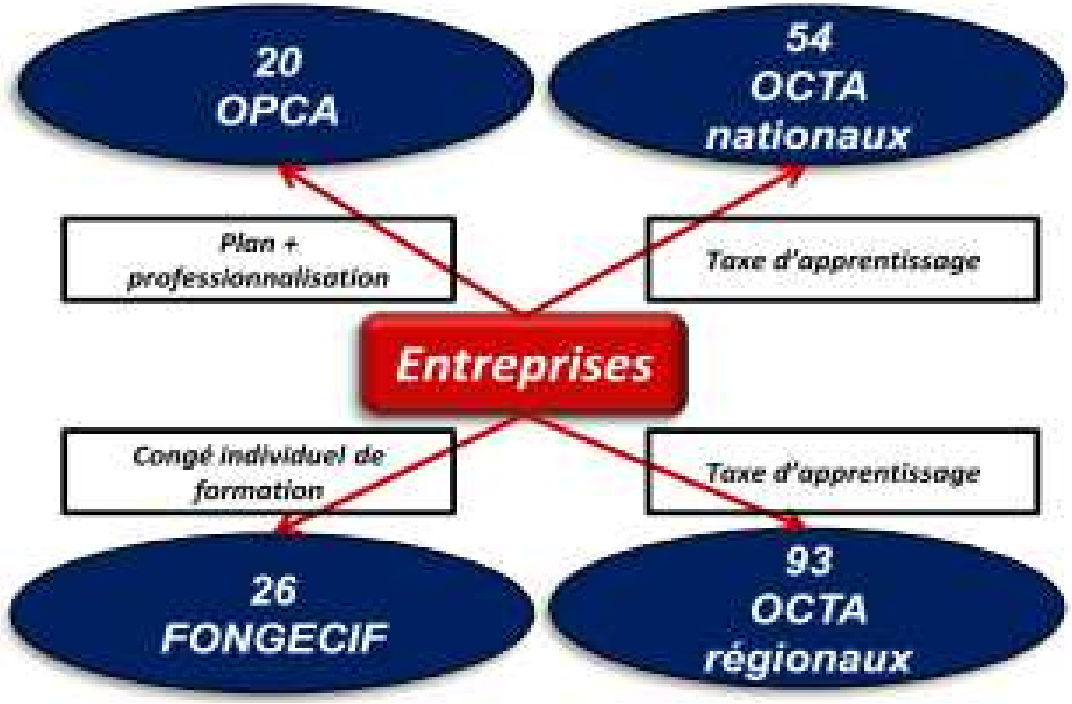
Contribution unique à hauteur de **1%** de la masse salariale versée à **un seul collecteur** intégrant un **versement stable au FPSPP**



Un système de collecte simplifié

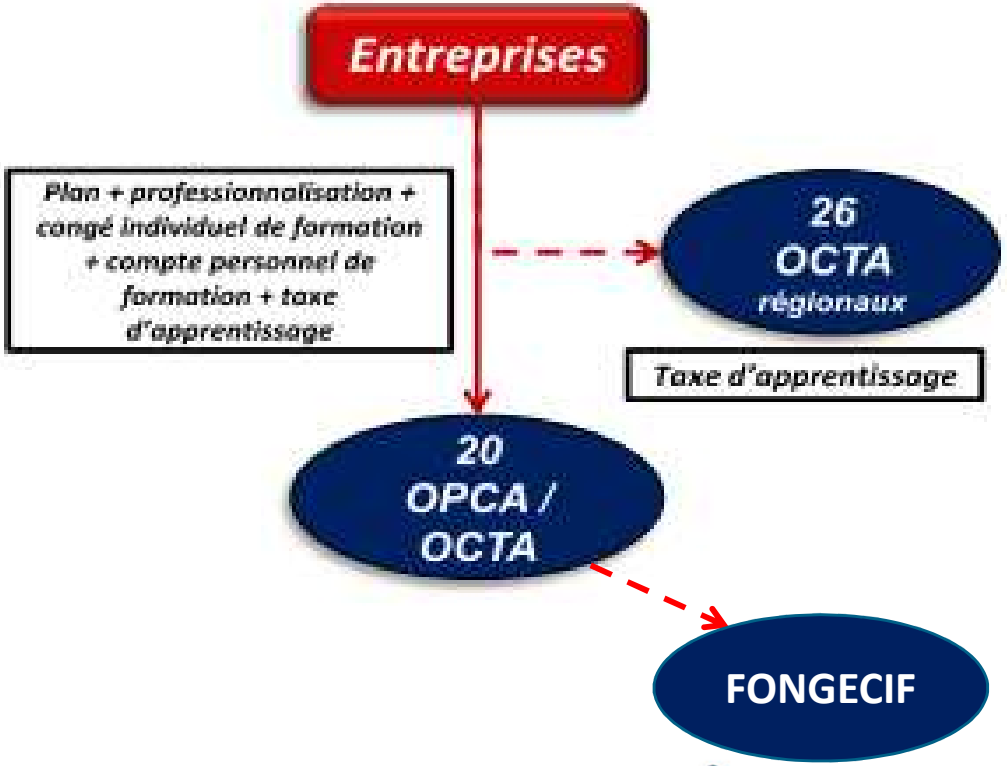
Avant

Une **collecte éclatée** versée à un **très grand nombre de collecteurs (193)**



Après

Une **collecte simplifiée** avec une **réduction par plus de quatre du nombre de collecteurs (46)**



Avant	Après
0,4% Pour le plan de formation	0,4% Pour le plan de formation
0,15% pour la professionnalisation	0,15% pour la professionnalisation
− 5 à 13% de la collecte légale versée au FPSPP	+ Contribution mutualisée à hauteur de 20% des ressources du FPSPP
330 M€ + 120 M€ - 60 M€ = **390 M€**	330 M€ + 120 M€ + 170 M€ = **620 M€**
Collecte théorique, source ESF 2012	*Collecte théorique, source ESF 2012*

+ 60 %

1. Possibilité de prévoir par accord de branche la prise en charge par l'OPCA de la rémunération des salariés en formation
2. Part plus importante de fonds mutualisés des grandes et moyennes entreprises au profit des plus petites par le biais du financement de la professionnalisation, du CIF et du compte personnel de formation

3. La définition de nouvelles garanties individuelles (et collectives ?)

- **La généralisation de l'entretien professionnel tous les deux ans** (distinct de l'entretien d'évaluation selon les termes de l'ANI)
  - **Objectif** : étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi (art. 6315-1)
  - Bénéfice d'un **entretien professionnel tous les deux ans** faisant l'objet d'une formalisation écrite allégée obligatoire (modèle proposé par l'OPCA) (ANI)
  - Tous les 6 ans => réalisation d'un **bilan du parcours professionnel** du salarié dans l'entreprise permettant de vérifier qu'il a bénéficié au cours de ces 6 ans des entretiens professionnels et **détaillant les formations suivies, les progressions salariales ou professionnelles, les éléments de certifications acquis** par la formation ou la VAE
  - **A défaut de bénéfice de 2 des 3 mesures** (entreprises + 50 salariés) -> abondement de 100 H supplémentaires sur le CPF
  - **Cet entretien professionnel remplace les entretiens introduits par l'ANI de 2009** -> entretien de 2nde partie de carrière, bilan d'étape professionnel.

- Le projet de loi précise la portée de ces mécanismes et crée un droit pour tous les salariés à suivre une formation / bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle /acquérir des éléments de certification
- Portée : obligation de résultat avec une sanction prévue par le projet de loi centrée sur le CPF (abondement). Le juge pourrait-il compléter l'arsenal de sanctions (par ex. dommages et intérêts à la charge de l'entreprise ?)
- Comment va se garantir collectivement ce droit ? Ces nouveaux mécanismes devront le « procéduraliser »

3. La définition de nouvelles garanties individuelles (et collectives ?)

Un renforcement de la négociation d'entreprise et de la consultation des IRP

- **Des indicateurs complémentaires introduits pour la consultation du comité d'entreprise sur le PF sur l'entretien professionnel, les taux d'accès à la formation et au CPF**
- **La négociation sur la GPEC intègre les mécanismes d'abondement du CPF, les grandes orientations et les objectifs du Plan de formation. Il peut définir le calendrier de consultation du CE sur la formation**
- **L'accord prévoit une incitation (financière) à la négociation d'un accord entreprise :** si l'accord d'entreprise prévoit que l'employeur consacre au moins 0,2% de la MSB au financement du CPF et à son abondement, la contribution unique de 1% est ramenée à 0,8% .

Sur le volet Négociation,

- Le projet de loi complète et renforce la loi sécurisation de l'emploi qui contenait l'essentiel des dispositions (négociation des orientations et des objectifs du Plan de formation). Il ajoute la négociation des abondements du CPF et crée une incitation financière.
- Il n'est pas certain que ce mécanisme soit réellement incitatif (ne permet pas l'accès à la mutualisation)
- La négociation pourra permettre de flécher les publics, de définir les modalités d'abondement, les indicateurs complémentaires de la consultation sur le Plan de formation …

Sur le volet Consultation

- Les informations remises aux IRP doivent mieux croiser GPEC et Formation (notamment en lien avec les infos sur les nouveaux entretiens professionnels) … même s'elles restent très quanti
- Des articulations à construire entre les informations à remettre dans le cadre de la consultation et la Base de données unique (BDU) qui devra être en place au + tard le 15 juin 2014 dans les entreprises de + 300 (et 15/06/2015 pour les entreprises de 500 à 300) -> une opportunité pour réinterroger la structuration des données GPEC et Formation et construire un dialogue social + qualitatif

Les obligations de l'employeur en matière de formation

Avant	Après
1. Une obligation de s'acquitter d'un financement minimum (~~1,6)~~ au titre de la FPC et ~~notamment un % mini au titre du PF~~	1. Une obligation de mutualiser 1% de la MSB à son OPCA de branche (collecte unique)
2. Une obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail / maintien dans l'emploi	2. Maintenue. **Vers l'introduction d'une obligation de faire un Plan de formation ?**
3. Un entretien professionnel sans formalisme spécifique	3. Une obligation d'organiser **et de formaliser** un entretien prof tous les 2 ans et **d'établir tous les 6 ans un bilan du parcours du salarié dans l'entreprise** attestant de la **mise en œuvre de 2 mesures sur 3**
	3'. **Une obligation de traçabilité des formations suivies par le salarié**
4. Une obligation de consulter le CE sur le Plan de formation	4. Une obligation de consulter le CE **(nv indicateurs sur l'entretien professionnel, les taux d'accès à la formation et le CPF)**
5. Une obligation de distinguer les actions de formation du Plan de formation en 2 catégories pour la présentation en CE	5. **Maintien de cette disposition ?**
6. Une obligation d'appliquer les résultats de la négociation sur la formation / l'emploi	6. Une obligation d'appliquer les résultats de la négociation sur la formation / l'emploi
7. Une obligation de négocier sur la GPEC dans les entreprises de + 300 salariés	7. Une obligation de négocier sur la GPEC, **les orientations et les objectifs de la formation et sur le CPF** (entreprises + 300 salariés)

4. Un rôle renforcé pour l'appui à la construction de la GPEC et de la politique de formation pour les branches et les OPCA (ANI)

L'OPMQC éclaire	La branche (CPNE) oriente et définit	L'OPCA décline et met en œuvre

Politique de dévt de la formation dans la branche	• Modularisation forfaits heures, forfaits parcours, coûts ingénierie *nv* • Critères / modalités d'abondement pour le CPF *nv* • Critères / priorités pour le Plan de formation (entreprises de -300 salariés) *nv*
Appui aux entreprises GPEC / plan de Formation	• Appui aux entreprises à la définition GPEC/ Plan de formation *renforcé* • Service de proximité aux TPE / PME *renforcé* • Outillage et travaux utiles en matière GPEC *renforcé*
Politique de certification	• Liste de formations éligibles dans le cadre du CPF *nv* • Définition des CQP de branche / CQPI *À repenser ?*
Politique Qualité	• Qualité de formation : standard, processus et outils *nv* • Optimisation et maitrise des coûts de la formation *nv* • Adaptabilité / réactivité offre de formation *nv*

Plan d'action pour diffusion de l'outillage et des travaux aux entreprises

5. Vers une redéfinition de l'action de formation ?

- **La loi complète la définition de l'action de formation :**
  - **Le programme de l'action devra demain maintenant également préciser le niveau de connaissances préalables requis pour suivre une formation**
  - **La loi précise que la formation peut être continue ou non**
  - **La loi précise également la définition des actions réalisées en tout ou partie à distance : le programme devra préciser**
    - **la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;**
    - **les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de FOAD ;**
    - **les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique**
  - **Un décret doit préciser les critères de l'action de formation**

- Si la réforme supprime l'imputabilité des actions de formation pour les dépenses directes des entreprises (plus d'obligation fiscale) …
- … la question de l'imputabilité des actions de formation demeure pour l'ensemble des formations financées par les OPCA. Or, la définition actuelle de l'action de formation – même élargie – conduit à méconnaître un certain d'actions de « formations en situation de travail » qui peuvent avoir du sens dans le cadre de la période de professionnalisation notamment
- Le décret annoncé permettra-t-il de prendre en compte ces situations ?

6. La mise en place du Conseil en évolution professionnelle (CEP)

- **La création d'un Conseil en évolution professionnel externe à l'entreprise (ouvert à tous les publics)**
- **Le CEP fait l'objet d'un cahier des charges commun à tous les opérateurs définissant les principes, valeurs et garanties de qualité du service (publié par voie d'arrêté)**
- **Les opérateurs agréés au titre du CEP : SPE (Pôle Emploi, APEC, Cap Emploi, Missions locales) + structures labellisées par les régions pour les demandeurs d'emploi et Fongecif pour les salariés**
- **Le CEP sera gratuit et ne s'impute pas sur le CPF**
- **La création d'un CEP interroge sur la place d'un choix autonome de projet -> il a lieu hors de l'entreprise et pourra être articulé (précédé si le salarié le souhaite) avec le nouvel entretien professionnel**

- Périmètre du conseil en évolution professionnelle : conseil en orientation et en évolution professionnelle ?
- Quelle articulation avec le bilan du parcours professionnel réalisé tous les 6 ans (mobilité interne) ?
- Quelle articulation avec les bilans ….?
- Quelles informations sur les besoins d'emploi et de qualifications ? Comment fiabiliser les sources d'information sur le marché du travail
- Quel financement pour quel service ?

7. Les missions des organismes paritaires

- **L'OPCA demeure l'interlocuteur privilégié de l'entreprise et voit ses missions évoluer :**
  - **Il collecte l'ensemble des fonds mutualisés et finance les actions de formations des entreprise en fonction des priorités de branche;**
  - **Il outille et accompagne les entreprises, notamment les TPE/PME, et doit mettre en œuvre des outils pour le nouvel entretien professionnel ;**
  - **Il finance les formations CPF (avec ou sans l'accord de l'employeur) apparaissant sur la liste de la CPNE de branche**
  - **Il doit mettre en œuvre une politique Qualité (standards, process, outils)**

- **Les OPACIF voient leur missions s'élargir et assurent :**
  - **la gestion (historique) du CIF et des autres congés à l'initiative du salarié (mais ils n'assurent plus la collecte);**
  - **un conseil en évolution professionnelle;**
  - **le financement des formations CPF apparaissant sur les listes interprofessionnelles, nationales ou régionales après conventionnement avec le FPSPP**

- Des rôles et des champs d'intervention à préciser dans la mise en œuvre du CPF: quel rôle pour les OPACIF auprès des salariés? Qui achète la formation? Y a-t-il plusieurs interlocuteurs pour le salarié bénéficiaire du CPF en fonction des listes des différentes listes de formations?
- Les financements CPF prévus sont-ils des droits de tirage *opposables* aux financeurs? Si oui, quid en cas de non disponibilité des fonds?
- L'ingénierie de financement est centrale afin de financer des parcours -> enjeu d'abondement et d'articulation du CPF avec les priorités de la Pro, voire du Plan de formation mutualisé -> à prévoir dans un accord de branche ?

7. Les missions des organismes paritaires (2)

- **Le FPSPP assure « la cohérence globale du système de formation professionnelle » à travers :**
  - **Des dotations complémentaires (péréquation) aux OPCA pour le financement des contrats de pro**
  - **Le financement des formations CPF des listes interpro nationales et régionales (conventionnement avec les OPACIF, les Conseils régionaux, Pôle Emploi, …)**
  - **Une contribution au financement de formations concourant à la qualification / requalification des demandeurs d'emploi, en priorité la POE,**
  - **Une nouvelle « mutualisation interpro » à destination des TPE/PME à hauteur de 20% des ressources du FPSPP (redistribuées aux OPCA en fonction du volume de TPE/PME adhérentes) ;**
  - **la mise en œuvre d'actions de promotion de la formation professionnelle.**

- **Création au sein du CPNFP d'un Comité observatoires et certifications**
  - **qui a notamment pour rôle de favoriser la mise en place de certifications de type CQP interbranches, capitalisation de méthodes & outils, définir un socle de compétences**

- La mise en place du CPF et l'accent mis sur les enjeux de qualification nécessitent de repenser les certifications et de renforcer la reconnaissance de formations mises en œuvre et des certifications ;
- Vers la construction de modes de gouvernance qui permette l'articulation entre politiques publiques et politiques paritaires (une des conditions de réussite du CPF) ? Le FPSPP constitue un outil clé dans ce cadre mais il devra faire évoluer ses modes de gouvernance et ses missions.
- La question de la qualité de l'offre de formation, thème oublié des précédentes réformes, constitue un autre enjeu clé, à penser dans une gouvernance renouvelée.

Points clés de l'accord

Les 5 points clés de l'ANI

La création du CPF

- Une ambition qualifiante visée dans le cadre du CPF
- Un dispositif qui fait l'objet d'un financement dédié
- Avec plusieurs cas d'automaticité d'accès prévus

Une augmentation des sommes mutualisées par les entreprises

- La contribution obligatoirement <u>mutualisée</u> passe de 0,7 % de la masse salariale brute à 1%

  -> le « 1% Formation »
- Une augmentation des dépenses de formation au service de la solidarité et des parcours

Une mutualisation renforcée au profit des TPE

- 20 % de la contribution FPSPP soit 170 M€ selon la DGEFP
- en plus de la contribution mutualisée des entreprises de moins de 10 salariés

Une simplification de la gestion administrative de la formation

- Une collecte unique
- Vers la disparition du contrôle d'imputabilité (et de la 2483 ?) sur les dépenses au titre du Plan de formation …
- … ce qui libère du temps pour les dimensions plus qualitatives de la fonction Formation

Des garanties collectives renforcées ?

- La généralisation et la formalisation de l'entretien professionnel
- Des informations complémentaires communiquées aux instances représentatives du personnel
- Une incitation à négocier sur la GPEC, les orientations et les objectifs du Plan de formation (entreprises + 300)

Le calendrier de la réforme

Le projet de loi

- Le projet de loi a été présenté en Conseil des Ministres le 22 janvier
- Le débat à l'Assemblée débute le mercredi 5 février (un passage en Commission à partir du 28 janvier), puis passage au Sénat à partir du 18 février
- Un examen en procédure accélérée -> vote prévu fin février

Des décrets à paraître sur de nombreuses dimensions

- CPF (système d'info géré par la CDC, taux horaire en cas de pénalité, modalités d'accord préalable employeur, établissement liste demandeurs d'emploi …)
- Les nouveaux taux de contributions
- La définition des formations visant à acquérir un socle de connaissances et de compétences …
- De très nombreuses dispositions relatives aux nouvelles modalités de gouvernance et de décentralisation

Des décisions à adopter au niveau national et régional

- La définition de la liste de formations éligibles au titre du CPF / niveau national (CPNFPE)
- La définition de la liste de formations éligibles au titre du CPF / niveau régional
- Les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation prof. recensées l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CPF)

Des accords branche avant fin 2014 afin de décliner et d'adapter la réforme aux besoins du secteur

- Mécanismes de financement retenus au sein de la branche (contribution conventionnelle ?) pour la collecte 2015
- Priorités, modalités de mise en œuvre des nouveaux dispositifs introduits (CPF, entretien, critères et priorités pour la Pro, pour le Plan de formation mutualisé …) et ajustement des dispositions de l'accord de branche
- Définition des nouvelles missions des CPNE et calendrier de travail

Impacts et enjeux

Impacts et enjeux pour l'entreprise

Avec du temps libéré sur la gestion *administrative* de la formation (plus de contrôle de l'imputabilité), renforcer la *gestion* des compétences

- Renforcer les **travaux d'identification des enjeux Emploi / formation**
- Penser la formation comme un investissement et **construire des outils d'aide à la décision interne sur le bon positionnement / bon niveau de l'effort Formation de l'entreprise**, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et la GPEC (il n'y a plus d'obligation de payer)
- **Construire des indicateurs de performance pertinents (logique d'investissement) de la politique Formation de l'entreprise**, en cohérence avec la stratégie et la GPEC, à partager dans l'entreprise
- **Penser une politique *parcours* des individus et créer les process/outils de suivi liés**, en lien avec les (nouvelles) obligations de l'employeur (adaptation/maintien de l'employabilité, récurrence de l'entretien professionnel, …)
- Renforcer et **améliorer l'outillage à destination des Managers** (en lien avec les nouvelles obligations sur l'entretien professionnel)
- Repenser l'**articulation entre fonction RH/Formation et managers** (moins tournée vers ce qui est admis du point de vue gestionnaire / imputabilité) et réinterroger la gouvernance générale de la fonction Formation
- Repenser **le dialogue social sur la GPEC et la Formation dans l'entreprise** : priorités liées à la GPEC, évolution des métiers et anticipation, articulation entre besoins collectifs et individuels, politique CPF, qualité de l'information à traduire/incorporer dans la nouvelle base de données unique, …
- **Négocier un accord GPEC – Formation (qui permet notamment de conserver la gestion du 0,2% dédié au CPF** dans l'entreprise/ne pas mutualiser, en contrepartie d'une *politique* CPF adaptée à l'entreprise)
- **Repenser les choix en matière d'offre de formation interne / externe** (formation présentielle, TIC, formation en situation de travail …) et la politique d'achat

Impacts et enjeux pour les OPCA

- **La définition des « services de base » correspondant à la collecte et à la gestion de la contribution unique**
- **La redéfinition des services aux branches professionnelles dans le cadre de la mise en œuvre de leur politique de branche, en lien avec les travaux des observatoires**
  - Appui au pilotage de l'observatoire et aide à la décision sur la définition des priorités dans le cadre de la nouvelle contribution mutualisée du Plan de formation pour les entreprises de 10 à 50 et de 50 à 300 salariés
  - Gestion des nouvelles contributions et appui à la définition / nouvelle articulation des priorités des différentes contributions et demain de la taxe d'apprentissage
  - Appui à la politique de certification
- **La redéfinition d'une offre de services aux entreprises en appui à la GPEC et au Plan de formation (ce qui suppose de régler les obstacles juridiques actuels et de penser une offre de service de 1er et de 2nd niveau) ;**
  - Les services à rendre aux entreprises de moins de 300 salariés : prestation de services, appuis et outils, définition du modèle pour l'entretien professionnel … ;
  - Les services spécifiques à rendre aux TPE ;
  - Les services à proposer aux grands comptes (l'enjeu de sécurisation juridique disparait, ce qui ouvre un espace pour une offre de service à haute valeur ajoutée ?)
- **Les services complémentaires à développer liés à la mise en œuvre d'accords de branche (contributions conventionnelles) ou de décisions d'entreprises dans le cadre de versements volontaires**
- **Les services à développer en lien avec la mise en œuvre du CPF (assurer demain un rôle de front office vis-à-vis des salariés dans le cadre du CPF ? assurer demain l'achat de formation dans le cadre du CPF ? Vers un labellisation ou un référencement des opérateurs de formation dans le cadre du CPF ?)**
- **Les services à développer liés à la politique d'amélioration et de suivi de la qualité définie par la branche et le développement de standards Qualité**
  - Mettre en œuvre le Plan d'actions de la branche -> standard, process et outils
  - Mettre en œuvre la politique d'optimisation et de maîtrise des coûts
  - S'assurer de l'adaptabilité et de la réactivité de l'offre de formation

Impacts et enjeux pour les OPACIF

- **Définir la prestation de service dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle** à partir du **cahier des charges national**
- **Conventionner avec le FPSPP** sur la gestion du CPF des salariés ;
- Assurer un **rôle de front office vis-à-vis des salariés dans le cadre du CPF** et construire des **process de mise en œuvre du CPF ;**
- **Assurer l'achat de formation dans le cadre du CPF (listes interpro nationale et régionale) ?** Vers un labellisation ou un référencement des opérateurs de formation dans le cadre du CPF ?
- **Réinterroger les priorités du CIF au regard du CPF et les process de gestion ?**
- **Mettre en œuvre une politique d'amélioration et de suivi de la qualité et les plans d'action** élaborés par les comités paritaires régionaux pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE), et respectant les méthodologies d'évaluations de la formation définies par le Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle
  - Définir des standard, process et outils
  - Mettre en œuvre une politique d'optimisation et de maîtrise des coûts
  - S'assurer de l'adaptabilité et de la réactivité de l'offre de formation

Contact

SEMAPHORES
Groupe ALPHA

Carine SEILER

Directrice Formation Economie Emploi

06 31 42 47 81

carine.seiler@semaphores.fr

6-8 Rue André Voguet - 94200 IVRY-SUR-SEINE
Tél. 01 43 90 53 00 - Fax. 01 43 90 53 32
Siège Social : 20-24 Rue Martin Bernard 75013 PARIS
www.semaphores.fr