

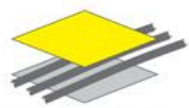
CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

ORGANISATIONS SYNDICALES NATIONALES

Paris, le 9 décembre 2014



CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP



LE PLAN DE FORMATION



- ▶ **L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail**
- ▶ **L'employeur veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations**
- ▶ **L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences**

- ▶ **On ne raisonne plus en termes de dépenses mais en termes d'investissement pour répondre à l'obligation légale de l'employeur de former ses salariés**
 - ▶ Passage d'une logique comptable à une obligation de faire
 - ▶ Passage d'un risque fiscal à un risque social

- ▶ **La logique d'individualisation et de co-construction des parcours professionnels, voire de co-investissement**

Versement obligatoire à l'OPCA

	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus
CIF		0.15 %	0.20 %	0.20 %
Profes.	0.15 %	0.30 %	0.30 %	0.40 %
CPF		0.20 %	0.20 %	0.20 %
Plan	0.40 %	0.20 %	0.10 %	
FPSP		0.15 %	0.20 %	0.20 %
Total	0.55 %	1 % *	1 % *	1 % *

* ou 0.80 % en cas de gestion directe du CPF

Entreprise de 200 salariés avec 5 000 K€ de masse salariale

Avant la réforme : 1.6 % de la MS versés à l'OPCA

= 80 K€ répartis ainsi :

- Professionnalisation (0.5 %) : 25 K€
- CIF (0.2 %) : 10 K€
- Plan de formation (0.9 %) : 45 K€

Après la réforme : hypothèse 1

L'entreprise maintient strictement ses dépenses formation : 1.6 % de la MS répartis ainsi :

- Contribution unique (1 %) : 50 K€
- Plan de formation (0.6 %) : 30 K€



- 33 % pour le plan de formation

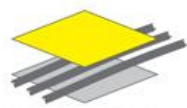
Après la réforme : hypothèse 2

L'entreprise maintient son investissement plan de formation au même niveau soit 0.9 % :

- Contribution unique (1 %) : 50 K€
- Plan de formation (0.9 %) : 45 K€



+ 19 % pour le budget formation



CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP



➔ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



- **Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015**
- **L'objet du CPF :**
 - Donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel
 - Faciliter l'accès à la formation afin d'acquérir et d'actualiser ses connaissances et compétences pour favoriser son évolution professionnelle et progresser d'au moins un niveau de qualification
- **Les bénéficiaires du CPF :**
 - Tous les salariés d'au moins 16 ans jusqu'à ce qu'ils soient admis à faire valoir leur droits à la retraite et quelque soit la nature de leur contrat de travail
 - Les demandeurs d'emploi d'au moins 16 ans
 - Les jeunes sortis du système scolaire obligatoire sans qualification et en recherche d'emploi
- **Le financement dédié : 0,2 % de la MS**
- **Le système d'information du CPF :**
 - Traitement automatique et informatique par la Caisse des Dépôts et des Consignations
 - Chargement des compteurs début 2016 par les droits acquis en 2015
 - Consultation libre pour le salarié via un portail internet <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

▶ **Le CPF est un droit :**

- ▶ **Universel** : ensemble des salariés et demandeurs d'emploi
- ▶ **Individuel** : attaché à la personne et mobilisable à l'initiative du titulaire
- ▶ **Transférable** : suit le titulaire dans son parcours professionnel
- ▶ **Rechargeable** : se reconstitue après utilisation

▶ **Le CPF est alimenté en heures de formation :**

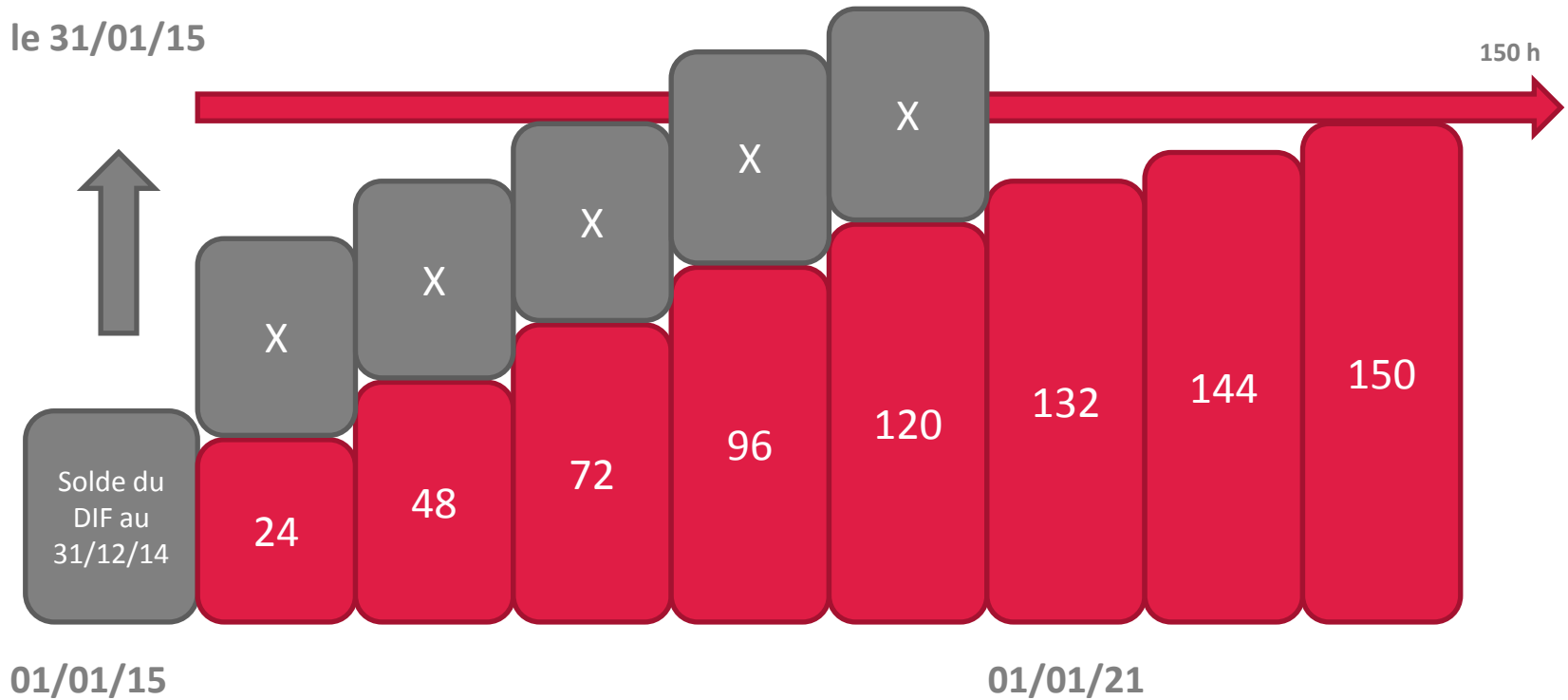
- ▶ Par cycles de 24 h par année de travail à temps complet jusqu'à 120 h puis de 12 h par année dans la limite de 150 h
- ▶ Jusqu'au 31 décembre 2020, cumul avec le DIF non utilisé au 31/12/2014

▶ **Les 2 options de gestion possibles du CPF :**

- ▶ Gestion par l'OPCA : l'entreprise verse la contribution obligatoire de 0,2 % de la masse salariale à l'OPCA
- ▶ Gestion directe par l'entreprise : en cas d'accord d'entreprise de 3 ans maximum renouvelable, l'entreprise ne verse donc pas les 0,2 % à l'OPCA

Information
des salariés avant
le 31/01/15

Cumul DIF et CPF jusqu'en 2020 mobilisable dans la limite de 150 h
Plafond CPF 150 h



- ▶ Elles doivent exclusivement émaner des sources suivantes et être reprises dans des listes élaborées à différents niveaux et actualisées régulièrement

SOURCES	LISTES
<ul style="list-style-type: none">- RNCP- CQP de branche ou interpro- Inventaire de la CNCP- Formations visant à acquérir un socle de connaissances et de compétences	<ul style="list-style-type: none">- Liste de la CPNE de branche- Liste de la commission paritaire de l'OPCA interpro- Liste nationale du COPANEF- Liste régionale de COPAREF

- ▶ Elles seront publiées sur le futur portail dédié au CPF et sur le site de la CNCP

▶ **Le CPF peut être abondé :**

▶ **Au niveau de l'entreprise :**

- pour permettre au salarié, et à la demande de celui-ci, de suivre une formation d'une durée supérieure à ses droits à CPF
- par accord d'entreprise ou de branche portant notamment sur la définition des formations éligibles et les publics prioritaires
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, du fait du manquement de l'employeur au regard de la mise en œuvre des entretiens professionnels : 130 h pour un salarié à temps partiel et 100 h pour un salarié à temps plein

▶ **En dehors de l'entreprise par :**

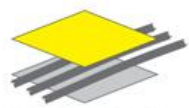
- le salarié lui-même
- le transfert de points du compte personnel de prévention de la pénibilité
- l'OPCA, l'OPACIF
- l'AGEFIPH ou la CNAV

► Mobilisation du CPF : la liberté du salarié

- **Formation hors temps de travail** : pas d'accord préalable de l'employeur
- **Formation en tout ou partie sur le temps de travail** : sauf exceptions, accord préalable de l'employeur
 - Sur le contenu et le calendrier de la formation
 - Demandé au minimum
 - 60 jours avant le début d'une formation de moins de 6 mois
 - 120 jours avant le début d'une formation d'au moins 6 mois
 - Absence de réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la demande vaut acceptation

Coût	Formation	Prise en charge OPCA	Prise en charge employeur *
Frais pédagogiques	Sur ou hors temps de travail	Obligatoire Coût réel ou selon plafond	Obligatoire Coût réel ou selon plafond
Frais annexes	Sur ou hors temps de travail	Obligatoire Coût réel ou selon plafond	Obligatoire Coût réel ou selon plafond
Frais de garde	Tout ou partie hors temps de travail	Possible Coût réel ou selon plafond	Possible Coût réel ou selon plafond
Rémunération	Sur le temps de travail	Possible 50 % maxi du total pris en charge pour les autres frais sur les heures inscrites au CPF	Possible 50 % maxi du total pris en charge pour les autres frais sur les heures inscrites au CPF

* en cas de gestion directe du CPF



CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP



L' ENTRETIEN PROFESSIONNEL



- ▶ **Mise en œuvre au plus tard début mars 2016**
- ▶ **Consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, mais ne porte pas sur l'évaluation du travail**
- ▶ **Permet au salarié d'être véritablement acteur de son évolution professionnelle et d'entrer dans une démarche de « co-construction » de son projet professionnel, en collaboration avec l'employeur en l'aidant à :**
 - ▶ Identifier les besoins du salarié et formaliser son projet
 - ▶ Prendre du recul sur son parcours professionnel en analysant ce que les formations suivies et expériences vécues lui ont permis d'apprendre
- ▶ **Le salarié peut bénéficier du CEP pour conseil et accompagnement en amont et en aval de l'entretien professionnel**

- **Champ d'application très large quelque soit le type de contrat de travail**
- **Pour tous les salariés ayant 2 ans d'ancienneté**
- **Entretien périodique mais aussi obligatoire après :**
 - Un congé maternité
 - Un congé parental d'éducation à temps plein ou partiel
 - Un congé d'adoption
 - Un congé de soutien familial
 - Un congé sabbatique
 - Une période de mobilité volontaire sécurisée
 - Une période de temps partiel consécutive à un congé de maternité ou d'adoption
 - Un arrêt maladie de plus de 6 mois
 - Un mandat syndical

ENTRETIEN PERIODIQUE



▶ A l'embauche

- ▶ Informer le salarié de son droit à bénéficier de l'entretien professionnel

▶ Tous les 2 ans

- ▶ S'entretenir avec le salarié sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi et non pas sur l'évaluation de son travail
- ▶ Rédiger un document écrit dont une copie est remise au salarié

▶ Tous les 6 ans

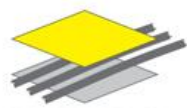
- ▶ Vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens professionnels prévus
- ▶ Faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise
- ▶ Apprécier si le salarié a :
 - suivi au moins une action de formation,
 - acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE
 - et/ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

A l'issue des 6 ans dans les entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 éléments précités :

▶ Abondement du CPF de :

- 100 heures pour les salariés à temps plein
- 130 heures pour les salariés à temps partiel

▶ Pénalité de 30 € par heure d'abondement à verser à l'OPCA



CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP

LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE



- ▶ **Ambition : favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels dans une logique de formation tout au long de la vie :**
 - ▶ Permettre de faire le point sur sa situation professionnelle
 - ▶ Elaborer, le cas échéant, un projet d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires
 - ▶ Faciliter l'accès à la formation et à la qualification

- ▶ **Ouvert à toute personne durant sa vie professionnelle, il donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse et se décompose en trois niveaux :**
 - ▶ Un accueil individualisé
 - ▶ Un conseil personnalisé
 - ▶ Un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel

- ▶ **Conseil gratuit mis en œuvre :**
 - ▶ Par 5 opérateurs nationaux : Pôle emploi, les Cap emploi, l'APEC, les missions locales et les OPACIF
 - ▶ Dans le cadre du service public régional de l'emploi de l'orientation et de la formation professionnelle

- ▶ **L'employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP notamment dans le cadre de leur entretien professionnel**

▶ 1^{er} niveau : l'accueil individualisé

▶ Identifier la structure la mieux à même d'offrir à la personne les services adaptés à son besoin

▶ Délivrer l'information :

- permettant de mieux appréhender l'environnement professionnel et l'évolution des métiers
- sur les différents dispositifs existants : services, prestations, formation

▶ Aider le bénéficiaire :

- à se repérer dans le paysage des informations, services et outils disponibles
- à découvrir d'autre(s) environnement(s) professionnel(s)
- à acquérir une méthode d'analyse de l'information



Permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de sa démarche et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider

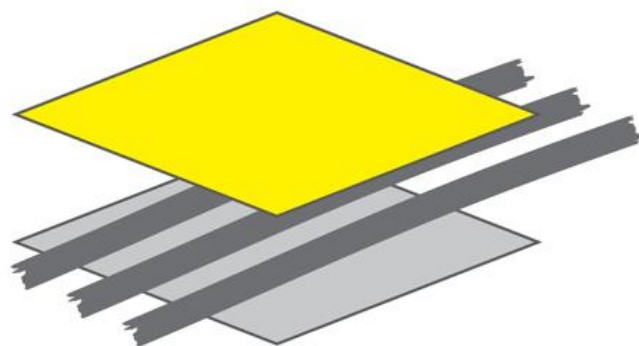
▶ 2^{ème} niveau : l'accueil personnalisé

- ▶ Clarifier la demande du bénéficiaire et préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle
- ▶ Identifier ses compétences en particulier celles transférables dans une perspective de mobilité et celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle
- ▶ Identifier les emplois correspondant aux compétences dont il dispose ou qu'il serait susceptible d'occuper en complétant ses compétences
- ▶ Bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel
- ▶ Définir son projet professionnel et en apprécier la faisabilité

 **Permettre au bénéficiaire de formaliser son projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie**

- ▶ **3^{ème} niveau : l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet**
 - ▶ **Faciliter la concrétisation du projet**
 - ▶ **Définir le plan d'actions :**
 - les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation du projet
 - les différentes actions à conduire pour chacune des étapes
 - le parcours de formation éventuel
 - les dispositifs et prestations à mobiliser
 - le plan de financement
 - à titre indicatif, le calendrier prévisionnel
 - ▶ **Examiner la faisabilité financière et rechercher les financements adaptés**
 - ▶ **Réviser en cas de besoin le plan d'actions**

 **Permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet**



CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP