

2014 #1

Risques & opportunités de l'accord formation du 14/12/2013

L'accord du 14 décembre 2003 porte en lui une transformation profonde du système de formation professionnelle. Pour les entreprises, il offre de nouvelles opportunités mais aussi présente certains risques. Revue de détail, par l'analyse, article par article, de l'accord.

L'entretien professionnel

1

Titre I, Art 1 & 1 bis

- L'accord crée deux entretiens professionnels. L'un tous les 2 ans, l'autre tous les 6 ans. Le **formalisme** et la **traçabilité** exigée **impliquent des obligations importantes pour l'entreprise**. Attention ! Sa mise en œuvre prendra du temps. Les délais de 2 et 6 ans ne courront qu'à compter de la date de la signature de l'accord et plus probablement de la parution de la loi.

Obligations & risques...

- Mettre en place dans les **2 ans à venir** les entretiens pros (Attention ! Ils sont distincts de l'entretien annuel).
- Engager des actions de **formation / qualification / promotion / certification**... auprès de chaque salarié tous les 6 ans sinon risque d'abondement correctif CPF.
- Remonter les états du nombre d'entretiens pros réalisés en **CE** chaque année
- Ne rien faire et s'exposer à des **risques de sanction aux prud'hommes** en cas de litige suite à un départ.

Opportunités...

- Engager la **fonction RH/Formation** dans un suivi périodique de sa population via la conduite de ces entretiens
- Éviter les risques d'inadaptation et d'employabilité par un **suivi périodique et individualisé** de chaque collaborateur
- Améliorer le processus de prescription des formations : accroître les formations longues et certifiantes et **réduire les "formations de confort"**
- **Généraliser le processus de "People review"** aux non cadres.

L'entretien professionnel

TOUS LES 2 ANS

TOUS LES 6 ANS

Formalisation écrite (possibilité modèle OPCA) pouvant être portée en annexe du passeport orientation formation

Distinct de l'entretien d'évaluation

Contenu sera précisé via modèle OPCA

Lorsque la structure de l'entreprise le rend possible, permet d'envisager les **perspectives d'évolution professionnelle du salarié**, notamment en terme de qualification.

Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié constitué d'éléments objectivables à partir d'une liste définie par accord d'entreprise ou de branche ou reprenant a minima les 4 critères suivants :

- Les entretiens réalisés
- Les actions de formation suivies par le salarié
- Les évolutions salariales collectives ou individuelles, ou les évolutions professionnelles intervenues
- Les validations des acquis de l'expérience ou les certifications, mêmes partielles, obtenues par le salarié.

Indicateur présenté en CE chaque année sur le nombre de salariés ayant bénéficié de ce type d'entretien (cf. 4)

Remplace les entretiens de retour de congés de maternité, parental, de soutien familial, bilan d'étape professionnel et est donc systématique pour les salariés reprenant leur activité à la suite de ces différents congés ainsi qu'à la suite d'un congé d'adoption, d'arrêt longue maladie, sabbatique, ou à l'issue d'un mandat syndical ou la suite d'une période d'activité à temps partiel.



Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années d'actions sur 3 des 4 critères de la liste ci-dessus, il bénéficie d'un abondement correctif de son CPF égal à 100 heures et peut bénéficier de son CPF sur le temps de travail sans en demander l'autorisation à son employeur.

(*) Le socle de connaissances et de compétences doit être défini par le Comité Observatoires et Certification avant fin 1^{er} semestre 2014

La redéfinition de l'action de formation

2

Titre I, Art 2 & Titre II, Art. 7 & 11

- L'accord pose le **principe d'une définition élargie** de l'action de formation, qualification ou certification. Cependant, il est prévu que la loi elle-même, précise les termes de l'imputabilité de la formation. Et les branches professionnelles sont invitées à définir leurs propres critères de prise en charge.
- Parallèlement à la redéfinition de l'action de formation, les branches mettront en place une **politique de certification**.

Obligations & risques...

- Être contraint de **respecter le critère de formation qualifiante** pour bénéficier des co-financements (CPF, Période de professionnalisation).

Opportunités...

- **Plus de contrainte d'imputabilité** hors formation prises en charge par les organismes paritaires et hors CPF,.
- **Prise en charge possible au parcours** et non plus seulement à l'heure de formation (=> financement de la formation au poste de travail et en e-learning plus simple d'un point de vue administratif).
- Les **politiques de certification des branches** pourraient favoriser l'émergence de formations certifiantes flexibles (modularisation, associant VAE / Formation continue / Diplôme Universitaire...)

La reconnaissance des compétences

3

Titre I, Art 3

- L'accord élargit aux formations CPF réalisées hors temps de travail avec l'accord de l'employeur l'obligation de reconnaissance. Cette obligation s'inscrit dans le prolongement des lois précédentes concernant les formations hors temps de travail sur le plan de formation de type II ou les périodes de professionnalisation.

Obligations & risques...

- Formaliser de façon rigoureuse tout départ en formation **hors temps de travail Plan, Période de professionnalisation ou CPF avec accord de l'employeur**. Et d'une manière générale, toute formation sur le temps de travail qualifiante.
- Pas de **clause de dédit** possible sur le CPF.

Opportunités...

- Possibilité **d'accompagner les collaborateurs bénéficiant d'une promotion par des parcours qualifiants**, en partie financés sur fonds mutualisés via le CPF. Seule contrepartie : s'engager dès le départ en formation, si le collaborateur réalise sa formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues, à lui donner l'évolution professionnelle prévue.

L'information & consultation IRP

4

Titre I, Art 4 et 6

- L'accord exige que dans les entreprises de plus de 50 salariés, de **nouveaux indicateurs** soient pris en compte lors des informations/consultations.
- L'accord reprend des points déjà partiellement traités dans d'autres textes :
Loi 2009 : possibilité de changer les dates de réunion CE du 30 sept / 1^{er} déc ; loi 2013 : mise en cohérence orientations plan / accord GPEC.

Obligations & risques...

- Intégrer les **nouveaux indicateurs** à savoir :
 - 1) Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des 2 dernières années,
 - 2) Nombre d'entretiens ayant conduit à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel
 - 3) Taux d'accès à la formation des salariés, nombre de salariés ayant utilisé leur CPF ainsi que le nombre d'abondements
 - 4) Dépenses de formation de l'entreprise en % de la MS.

Opportunités...

- **Réorienter la communication sociale** autour de l'effort global produit par l'entreprise pour **développer les compétences et qualifier** ses collaborateurs et non plus seulement sur l'effort de formation imputable (voir aussi §5 – accord GPEC).
- Possibilité de changer le calendrier annuel d'information / consultation

La négociation GPEC

5

Titre I, Art 5

- L'accord intègre le CPF dans la négociation GPEC : **critères et modalités d'abondement** notamment.

Obligations & risques...

- La négociation concernant le CPF doit prendre en compte le fait que **toute action reconnue comme prioritaire par l'entreprise devient une formation opposable à l'entreprise sur le temps de travail**. Les fonds paritaires (OPCA, FPSSP, OPACIF) auront du mal à financer l'intégralité de ces formations. L'entreprise s'expose à terme à devoir financer le solde des frais de formation si elle a reconnu la formation prioritaire. La note pourrait être salée, car si le CPF concernera peu de monde, les coûts pourraient être très élevés.

Opportunités...

- **Négocier un nouveau pacte social autour de la formation** : moins de gaspillage avec la réduction des "formations de confort", plus de moyens pour les formations qualifiantes limitées aux salariés qui en ont réellement besoin et mise en place de politiques GPEC à forte valeur ajoutée (politique d'intégration, démarches d'accompagnement individualisées (entretiens annuels et professionnels), offre d'accompagnement de la mobilité interne et externe, passerelle vers les emplois "moins pénibles", etc.

Les politiques de branche et rôle OPCA

6

Titre II, Art 7 à 11

- L'accord amène les OPCA à devenir des prestataires de service
- Il renforce les politiques de branche :
Possibilité de conclure des **accords de branche sur le CPF** et d'établir des **listes CPF** pour la prise en charge par OPCA
Plans d'action pour l'amélioration de la **qualité de l'offre de formation**,
Politique de **certification**,
Mutualisation complémentaire possible.

Obligations & risques...

- Si **accord de branche sur le CPF**, risque de devoir prendre en charge toute demande de CPF sur le temps de travail d'un salarié demandant une action de formation figurant sur la liste CPF de la branche (Art. 18 bis).

Opportunités...

- Adapter sa politique de formation en fonction de celle de la branche en vue de **bénéficier des co-financements** de l'OPCA sur les fonds mutualisés du 0,2% CPF et du 0,4% "OPCA".

Le Compte Personnel de Formation

7

Titre III, Art 12 à 29

- L'accord formation précise le cadre réglementaire du CPF "universel" et "individuel". Le CPF remplace le DIF. Il est proche du DIF dans ses modalités d'acquisition, mais très éloigné dans sa finalité (formation qualifiante uniquement) et sa mise en œuvre (droit opposable à l'employeur et à Pôle emploi, réelle transférabilité, Etc.).
- Le CPF est LE dispositif phare de la réforme 2014.

Obligations & risques...

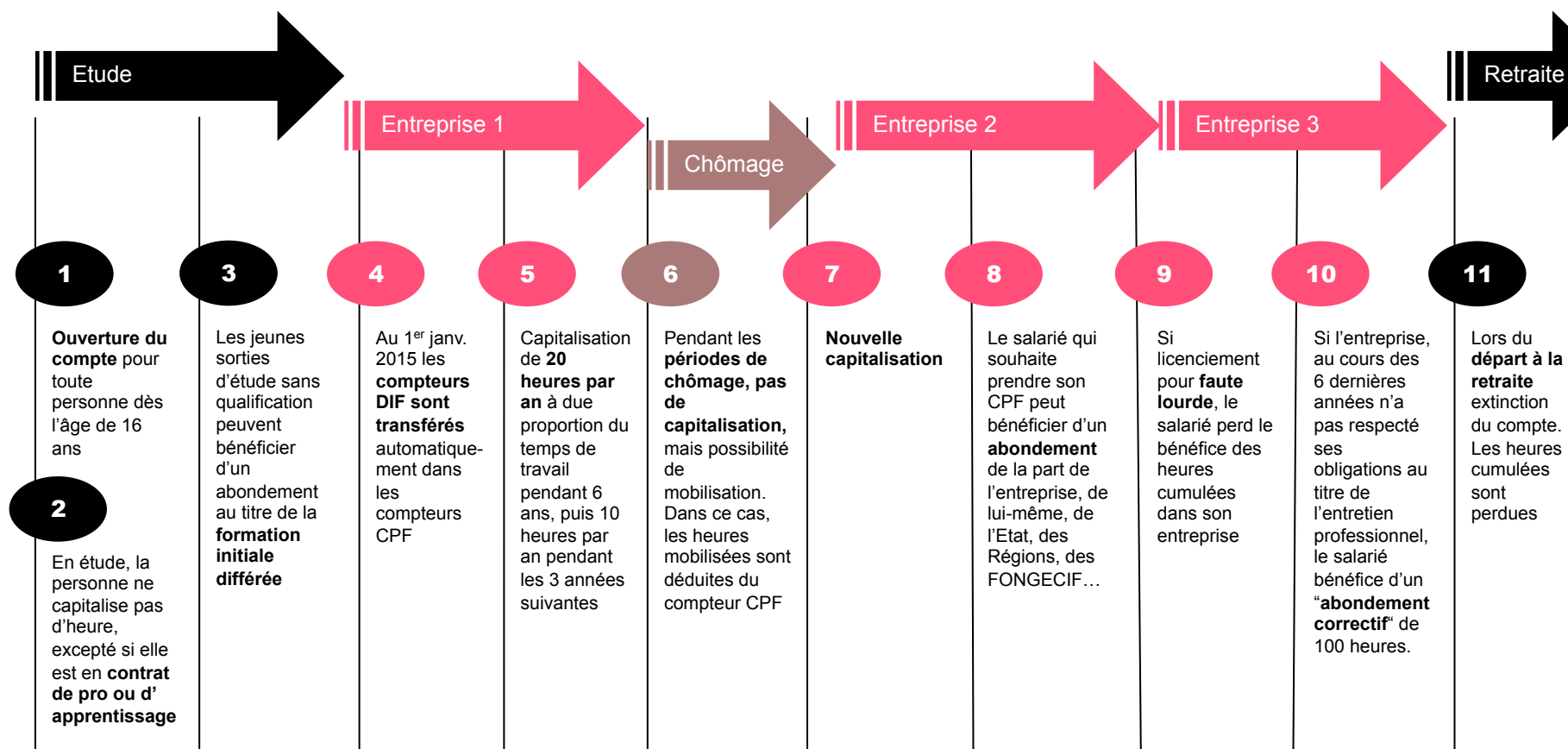
- Le CPF est opposable à l'employeur dans deux cas 1) s'il est réalisé **hors temps de travail**, 2) s'il est réalisé **sur le temps de travail** et au moins l'une des 3 conditions suivantes est réunie : CPF suite à **abondement correctif** ou formation **socle commun de compétences** ou action prévue dans un **accord d'entreprise ou de branche**.
- A priori financement de l'ensemble des frais de formation comme le DIF. Pas de forfait horaire pour l'instant fixé. Surveiller les politiques de branche qui pourraient fixer un cadre très contraignant.

Opportunités...

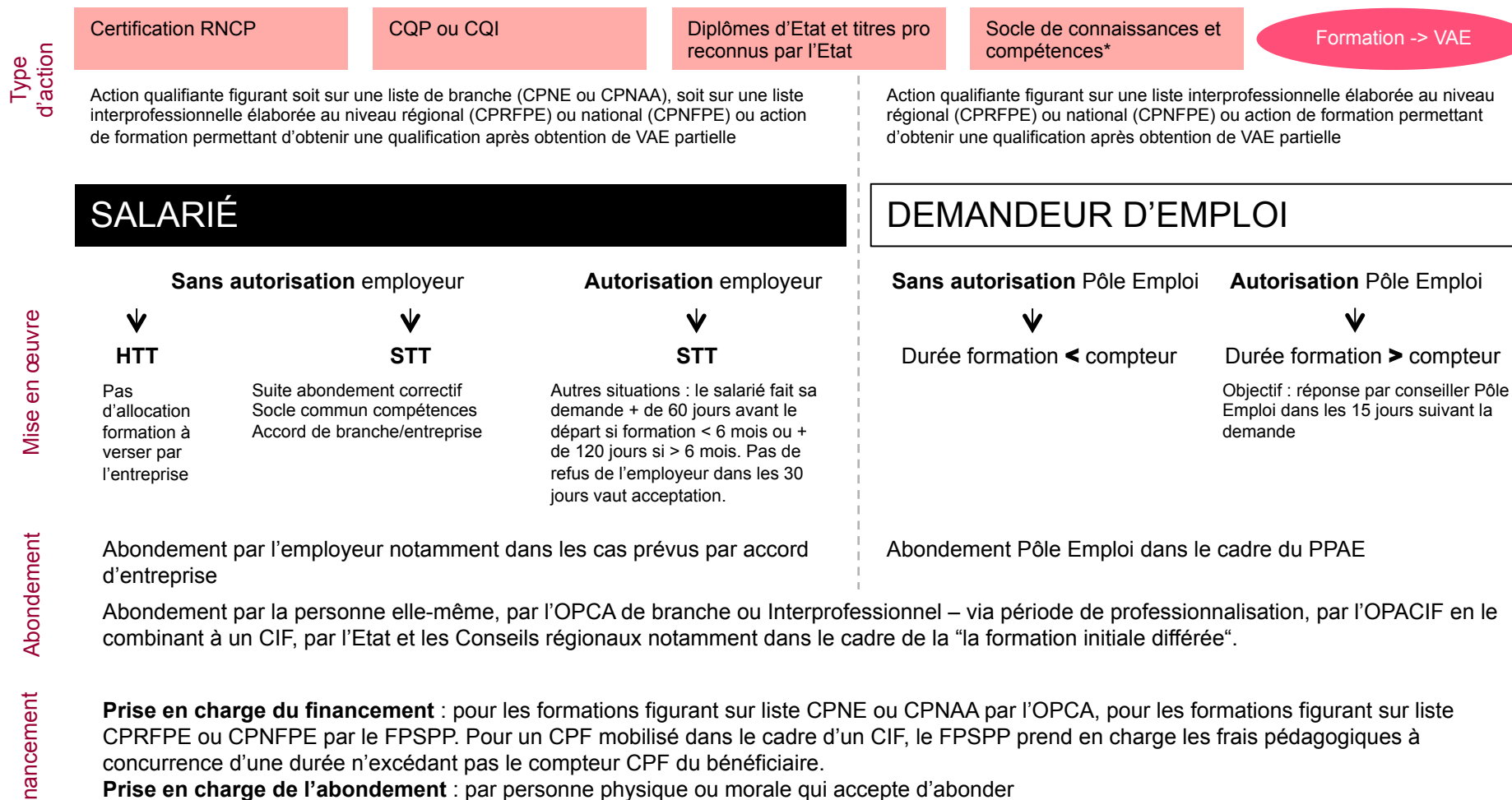
- Bénéficier des **co-financements CPF** en orientant sa politique formation vers des parcours certifiants flexibles. Les ressources de financements provenant des OPCA devraient être très importantes dans les premières années de mise en œuvre.
- Bâtir une **offre de parcours CPF** en partenariat avec les branches professionnelles et les universités et les faire enregistrer au RNCP "sur demande et après avis".

Modalité d'ouverture & de crédit CPF

Le CPF est ouvert dès l'âge de 16 ans. Il est capitalisé prorata temporis du temps de travail en entreprise. Il peut être cumulé à concurrence de 150 heures sur 9 ans (20 hrs / an sur 6 ans puis 10 hrs / an les 3 années suivantes).



Mobilisation du CPF



(*) Le socle de connaissances et de compétences doit être défini par le Comité Observatoires et Certification avant fin 1^{er} semestre 2014

Le CIF

8

Titre IV, Art 30 & 31

- L'accord fixe comme objectif une augmentation du nombre de bénéficiaires du CIF par l'accroissement des financements.
- Les OPACIF pourront délivrer une mission de Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Obligations & risques...

- **Aucun changement pour les entreprises de plus de 20 salariés**, elle continueront à verser 0,2% de leur masse salariale.

Opportunités...

- **Davantage de chance pour les salariés** des entreprises de se voir financer tout ou partie de leur formation via l'OPACIF.
- **Possibilité de combiner formation CPF avec un CIF**. Reste à savoir quelles seront les priorités des OPACIF.

Le Conseil en Évolution Professionnelle

9

Titre V, Art 32

- L'accord précise les **finalités** et les **principes de mise en œuvre du CEP**. Il reprend les termes du cahier des charges établi par la concertation quadripartite.
- Le CEP pourrait être un outil très pertinent pour accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel. Reste une question essentielle : quel sera le niveau de qualité de ce service gratuit ?

Obligations & risques...

- **Informers les salariés de l'entreprise de l'existence du CEP** (cette obligation n'est pas dans l'accord mais dans la loi du 14 juin 2013, cependant la modalité d'information n'est pas fixée).
- Avoir à **gérer des erreurs de conseil** de la part d'un service gratuit qui risque d'être de qualité médiocre.

Opportunités...

- Faire bénéficier ses salariés d'un conseil en évolution professionnelle gratuit.
- **Possibilité de réaliser en interne ou en externe ce type d'approche afin d'en assurer la qualité**. L'intégrer dans le cadre d'un accord GPEC.

L'essentiel du CEP

Finalité

“Permettre à chaque personne de mieux identifier ses **aptitudes ou compétences professionnelles** et l'aider dans son **orientation professionnelle**”
Repérer les personnes confrontées à des situations d'illettrisme ou au manque de savoirs de base”

Financement

Le CEP est **gratuit pour le bénéficiaire**,
Le financement n'est pas encore déterminé.

Public

Tout public : salarié, demandeur d'emploi, jeunes éloignés du marché de l'emploi... hors retraités.

Mise en œuvre

Accueil, information, conseil de 1^{er} niveau
Conseil approfondi de 2nd niveau et accompagnement
Validation du projet de formation

Prestataire

il est pris en charge par des organismes tels que OPACIF, Mission locale, Pôle Emploi, APEC, Cap Emploi... en fonction du profil du public.
Il est **réalisé sur cahier des charges** établi par le Service Public Régional de l'orientation. Il ne peut être réalisé par un organisme de formation.

Articulation

Le CEP peut être complété par un **bilan de compétences**, un **accompagnement VAE** ou un soutien personnalisé à la **reprise ou création d'entreprise**.
Il peut être prescrit au cours d'un **entretien professionnel**

Le financement

10

Titre VI, Art.33 à 42

- L'accord prévoit une contribution unique versée à son OPCA de branche de **1% pouvant être réduite sous condition à 0,8%** de la masse salariale. La contribution versée est ensuite ventilée en 4 enveloppes. **L'obligation fiscale est ainsi supprimée.**

Obligations & risques...

- **Versement obligatoire s'élevant à 1%** (Réduit à 0,8% si accord d'entreprise prévoyant que l'employeur consacre 0,2% au financement du CPF et à son abondement.
- Le taux de formation mutualisé passe d'au minimum 0,84% à 1%.
- Surveiller les offres de service OPCA qui risquent de limiter leurs prises en charge dans le cas où l'entreprise ne verserait pas son "0,2% CPF".

Opportunités...

- Possibilité de retrouver des **marges de manœuvre budgétaires** en appliquant la logique de financement proposée dans l'accord dans son entreprise ("Moins de formation de confort et plus de formation qualifiante et de démarches qualitatives de GPEC" - voir aussi 5 "Négocier un nouveau pacte social autour de la formation").
- Engager éventuellement un partenariat de service avec l'OPCA en versant son "0,2% CPF".

L'essentiel du financement

JUSQU'À PRÉSENT...

0,2% OPACIF : CIF, BC, VAE

0,5% OPCA : Professionnalisation

0,14 à 0,182% FPSPP via OPCA

0,9% Solde de l'effort pouvant intégrer la partie plan du versement FPSPP

À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2015 (?)

0,2% OPACIF : CIF, BC, VAE

0,4% OPCA : contrats et périodes de professionnalisation, CPF liste CPNE/CPNAA, formation des tuteurs des entreprises de moins de 10 salariés, fonctionnement des CFA, études et recherches sur l'ingénierie de formation et OPQMC, POE 1^{er} niv. de qualification de la branche ou niv V ou infra, mesures visant le maintien dans l'emploi dans le cadre d'un accord de branche

0,2% FPSPP – Financement du CPF – liste CPNFPE et CPRFPE, POE, développement de la formation des TPE, actions de promotion de la formation, péréquation contrats de pro

0,2% OPCA – Financement du CPF avec priorité entreprises < 300 salariés et actions d'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences ou non versement si accord d'entreprise prévoit que l'employeur consacre 0,2% au financement du CPF et à son abondement.



Si un accord de branche existe sur le plan de formation, il n'est pas, ipso facto, remis en cause par le présent accord.

Continuer la veille...



[Le Blog de la formation en entreprise](#)

Articles de fonds sur la pédagogie, la réforme de la formation professionnelle, le développement managerial...



[Le Facebook C-Campus](#)

Articles de fond et actualité de l'équipe C-Campus et de ses clients



[Le Twitter CCampus1](#)

L'actualité au quotidien de la formation et de l'innovation pédagogique



[Les Slideshares C-Campus](#)

Dossiers de fond sur la réforme de la formation et la pédagogie



[Réformeformation2014.fr](#)

Actualité quotidienne de la réforme de la formation, des tests, des journées de formation... (à venir fin janvier)



[Le groupe privé LinkedIn](#)

Questions réponses/réponses sur la réforme et échanges de bonnes pratiques réservés aux partenaires de C-Campus



[Le Scoop.it Réforme](#)

La veille sur les articles de références sur la réforme



[La chaine YouTube C-Campus](#)

Quelques exemples de vidéos et pitch C-Campus



www.c-campus.fr

www.c-campuscareer.fr

info@c-campus.fr