



C-CAMPUS

# RÉFORME DE LA FORMATION 2018

Septembre 2018

# « Tout change & en même temps rien ne change »

CPF en heure	CPF en €
OPCA	OPCO
FONGECIF	Commission paritaire interprofessionnelle régionale
FPSPP, CNEFOP, COPANEF,	FRANCE COMPETENCES
DATADOCK	Certification des OF
CIF	CPF de transition
Plan de formation	Plan de développement des compétences
Période de Pro	Pro-A



« ... mais aussi 2 lames de fonds »

Obligation de  
formation  
ET  
Formation en  
situation de travail

Libéralisation de  
l'apprentissage

# Calendrier général

4 signatures sur 5  
(CGT n'a pas signé)

2018

Concertation  
quadripartite

Négociation  
Accord conclu  
22 février

Conf presse  
Pénicaud  
6 mars

Loi  
promulguée le  
5 septembre  
2018

2018  
&  
2019

Décrets  
d'application  
&  
ordonnances

Mise en place  
de France  
Compétences

Réduction  
du nombre  
d'OPCO

Accords de  
branche  
& décisions  
CA OPCO

2020  
& 2021

Mise en œuvre de la réforme dans les entreprises  
et adaptation de l'offre de formation



C-CAMPUS

# VERSEMENTS

# Versements + de 50 salariés : 1,68% = 1,68% !!!

## 2014

0,2% FPSPP

0,2% CIF

0,2% CPF

0,4% Pro  
dont CP / PP /  
tutorat

0,68% TA dont  
51% région, 26%  
Quota, 23% Hors  
quota

## « 2018 »

1% France  
compétences

- CPF / CPF de transition,
- Développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés,
- Demandeur d'emploi
- CEP
- Alternance (Contrat de pro et Pro A)

0,68% TA dont :

- 87% France Compétences ou déductible
- 13% Formation initiale pro et techno

Répartition  
en attente du  
décret

Attente ordonnance  
et décret d'ici fin 2020

- Entreprises <11 :  
Financement de 0,55%  
inchangé
- 1% CIF-CDD devient 1%  
CPF



c-campus

# NOUVELLE APPROCHE DE LA FORMATION

# Entretien pro

## Une obligation de formation bien plus forte !

### Version « 2014 »

Avoir bénéficié tous les 2 ans d'un entretien professionnel

#### Et

Avoir bénéficié d'au moins 2 parmi les 3 mesures suivantes :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.



Sinon pénalité : 3000 ou 3900 € au terme des 6 ans (mars 2020)

### Version « 2018 »

Avoir bénéficié d'entretien professionnel au moins une fois tous les deux ans

#### Et

Avoir bénéficié d'au moins une formation autre qu'une « **action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaire** »



Sinon abondement au compte versé via versement annuel URSSAF. La somme ne peut excéder 6 ans x montant annuel du CPF soit 3.000 euros\*. Le salarié est informé du versement.

***Ou conclure un accord collectif d'entreprise ou de branche qui fixe le cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement et prévoit une périodicité différente des 2 ans (art.6315-1)***

# Une nouvelle définition de l'action de formation qui rend éligible la FEST...

## Une simplification des types d'action :

« Art. L.6313-1 : Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- « 1° Les actions de formation ;
- « 2° Les bilans de compétences ;
- « 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- « 4° Les actions d'apprentissage ».

Et non pas un « programme pré-établi »

« Art. L.6313-2 : L'action de formation se définit comme un **parcours pédagogique** permettant d'atteindre un **objectif professionnel**.

« Elle peut être réalisée en **tout ou partie à distance**.

« Elle peut être réalisée **en situation de travail**.

} Et par conséquent « multimodalité pédagogique » acceptée

« Les modalités d'application du second et du troisième alinéas du présent article sont déterminées par voie réglementaire. ».

# Du plan de formation au plan de développement des compétences

## Plan de formation

A l'initiative de l'employeur

2 catégories :

- 1) Plan d'adaptation et de maintien dans l'emploi
- 2) Plan de développement des compétences

## Plan de développement des compétences

Toujours à l'initiative de l'employeur mais suppression des catégories.

Logique de la formation hors temps de travail repensée

**Possibilité de HTT uniquement pour les formations non obligatoires, mais limitée à 30h ou 2% pour les forfaits jours par an. Nécessite l'accord formalisé du salarié. Plus de versements d'allocation de formation, ni d'engagement de reconnaissance de l'effort de formation de la part de l'employeur. Disposition en attente de décret.**

« Art. L. 6321-2. – Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. »



c-campus

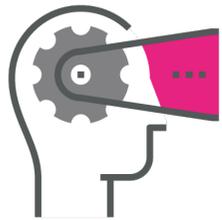
# 3 NOUVEAUX CPF

# CPF 2020 – Alimentation

Art. 6323-11



Conversion des heures acquises au titre du CPF et du DIF antérieurement au 31/12/ 2018 en euros\*\*



+ 500 € à chaque fin d'année\*

> ou = 50% TT



Pénalité si pas d'entretien professionnel au moins une fois tous les 2 ans ou pas de formation réalisée hors adaptation ou évolution ou maintien dans l'emploi

Accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche peut prévoir des modalités + favorables

L'accord d'entreprise ou de groupe peut déterminer une liste d'actions éligibles qu'elle financera directement. Elle pourra ensuite demander le remboursement à la CDC.



Abondement\*\*\*



< 50% TT

+ 500 € à chaque fin d'année à due due proportion de la durée de travail effectuée\*

**France Compétences**

Actualisation du montant tous les 3 ans en fonction du marché de la formation

(\*) En attente du décret d'application pour connaître le montant. Majoration pour les personnes reconnues handicapées ou invalides et pour les personnes n'ayant pas un diplôme de niv V (infra CAP/BEP) ou une certification reconnue par une convention collective, le montant est de 800€ (en attente de décret)

(\*\*) En attente décret

(\*\*\*) suivi de gestion distinct au sein de la CDC

# CPF 2020 – Départ en formation

Jusqu'au 31/12/2019 gestion par l'OPCA/OPCO

OF

L'organisme de formation s'engage à respecter les conditions générales d'utilisation de « Mon compte formation »



Mon employeur / ma branche a négocié un accord CPF et a défini la liste des formations « abondables » ou mon entreprise peut verser librement son abondement à la CDC



500 à 800 €/an\*

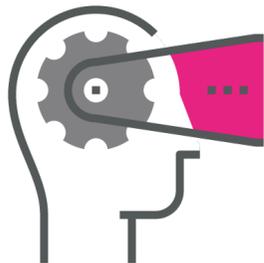
Je souhaite me former...

Je cherche ma formation référencée sur...

Je mobilise des financements complémentaires : entreprise / branche / Personnel...

Je participe à ma formation...

J'évalue ma formation et poste mes commentaires sur...



... avec son tarif, son nombre d'heures, l'organisme à régler, le reste à charge...

... Je demande une autorisation d'absence à mon employeur qui peut me la refuser\*\*



L'inscription se fait automatiquement via le site



... je suis hors temps de travail, sauf si mon entreprise m'accorde de réaliser la formation sur le temps de travail



La CDC règle le prestataire

Si CPF Transition, je bénéficie d'un CEP...



[www.c-campus.fr](http://www.c-campus.fr)

(\*) En attente de décret (800€ pour les publics infra V CAP ou BEP .

(\*\*) En attente de décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

## Formations éligibles au CPF- Art. 6323-6

- Certifications RNCP en totalité ou par Bloc
- Formations à l'inventaire dont Cléa
- Accompagnement VAE
- Bilan de compétences
- Permis de conduire VL/PL
- Accompagnement création d'entreprise
- Bénévoles et volontaires en service civique pour l'exercice de leur mission seulement dans le cadre des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen

# Cas du CPF de transition professionnelle

Remplace le CIF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019,  
CPF transition géré par ex. FONGECIF jusqu'au 31/12/2019

- Public : tout salarié dont l'ancienneté minimale est fixée par décret.
- Finalité : formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.
- Mise en œuvre :
  - Positionnement préalable (possibilité d'un CEP)
  - Adaptation de la durée de la formation en fonction des acquis
- Modalités de départ : congé de formation spécifique lorsqu'il suit en tout ou partie la formation durant son temps de travail
- Rémunération minimale fixée par décret versée par l'employeur remboursé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale
- Validation du projet par la commission paritaire interprofessionnelle régionale



c-campus

**LA PP EST MORTE !  
VIVE LA PRO-A**

# De la période de professionnalisation à la « reconversion ou promotion par l'alternance »

## ■ Finalité

*« Permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. »*

## ■ Public

*Salariés en CDI ou CUI ayant une qualification inférieure ou égale au niveau III (BTS)\* ...*

*« notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ».*

## ■ Certification visée

*Idem Contrat de professionnalisation (RNCP, CQP ou qualification reconnue dans la classification mais pas inventaire).*

## ■ Financement

*Fonds de l'alternance prise en charge frais pédagogiques et annexes (pas la rémunération)*

## ■ Modalités

*Formation associant des enseignements généraux, professionnels, technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, en entreprise, d'une ou plusieurs activités professionnelles, en relation avec les qualifications recherchées.*

*La formation se déroule pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié*

*Avenant au contrat de travail précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.*



c-campus

# VERS UN DATADOCK « ++ »

# Accroissement des exigences en matière de qualité

Les prestataires de formation doivent être certifiés pour être co-financés

La certification est délivrée sur la base d'un référentiel qualité (critères + indicateurs + modalités d'évaluation) définis par décret par...

Un organisme lui-même certifié par le COFRAC

ou

Une instance de labellisation reconnue par France Compétences

Le référentiel qualité est adapté aux centres de formation en apprentissage\*

## France Compétences

Définit les critères qui sont repris par décret

Reconnaît les instances de certification autres que COFRAC

## COFRAC

Accrédite les instances qui délivrent les certifications qualité aux organismes de formation

## Financeurs (OPCO, PE...)

Audite les organismes de formation qu'ils soient labellisés ou pas

## Organisme de formation

Est déclaré,  
Labellisé par une instance « Cofraquée » ou reconnue par France Compétence,  
Audité par les financeurs

# L'apprentissage se rapproche de la professionnalisation

CFA = OF + label « qualité apprentissage » - liberté d'ouverture

Financement au contrat vs CFA

Démarrage en cours d'année, individualisation, contrôle continu, et durée abaissée à 6 mois

Limite d'âge « 29 ans révolu »

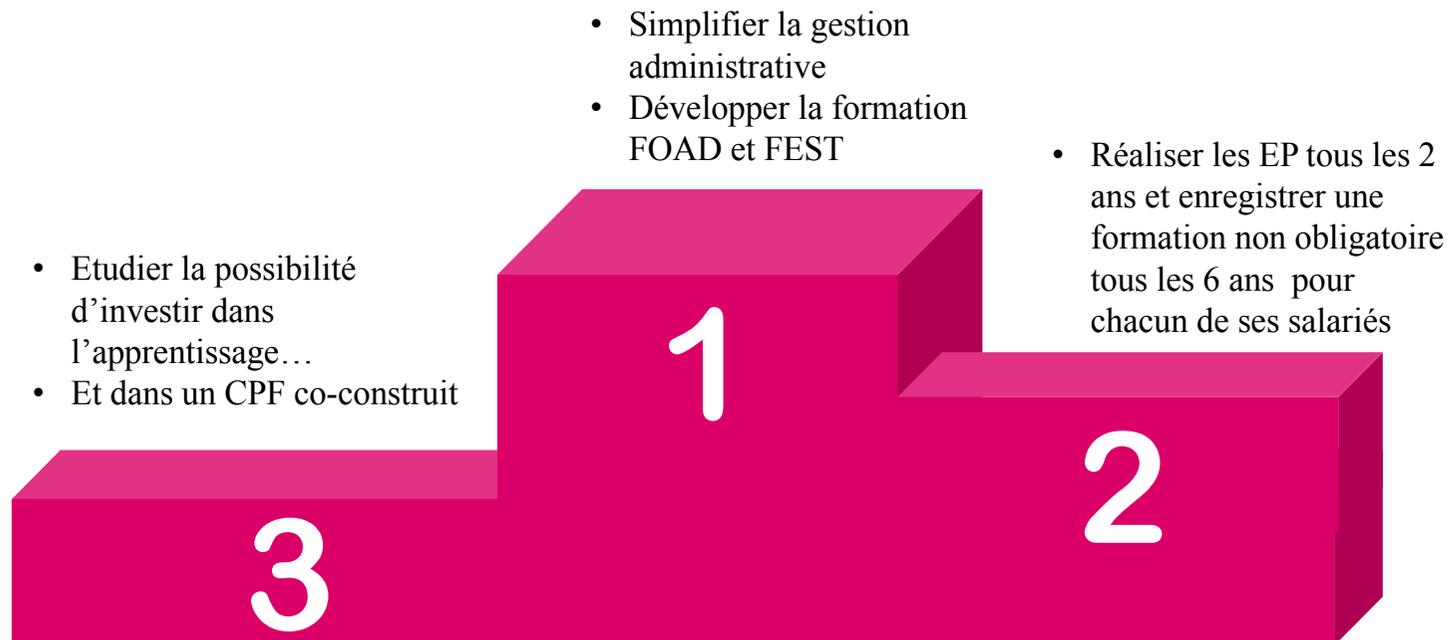


C-CAMPUS

# EN SYNTHÈSE... AU BOULOT !!!

# « ... Et maintenant quoi faire pour une entreprise ? »

... Changer de paradigme ! »



# Pour aller plus loin...



Le blog de C-CAMPUS : [www.blog-formation-entreprise.fr](http://www.blog-formation-entreprise.fr)



Le compte TWITTER : <https://twitter.com/CCampus1>