

Réforme de la formation

Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et Loi du 5 mars 2014 relative à la Formation, Emploi, Démocratie sociale

Points clés, impacts et enjeux pour les Régions

Mars 2014

Carine SEILER

Sommaire

Section	Page
Rappel des objectifs assignés à la réforme	3
1. La création du Compte personnel de formation	6
2. La création du conseil en évolution professionnelle	14
3. De nouvelles compétences en Région	17
4. Vers une nouvelle gouvernance ?	27
5. Impacts et enjeux pour les Régions	36
Annexe La redéfinition des règles d'accès à la formation dans les entreprises	38



Rappel des objectifs assignés à la réforme



La feuille de route gouvernementale

- 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)
 - **Accroître 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 de 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.



Un nouvel équilibre de la formation dans l'entreprise

- La contribution obligatoirement mutualisée passe de 0,7 % de la masse salariale brute à 1%
-> le « 1% Formation »
- De nouvelles garanties individuelles et (collectives ?)

La création du CPF

- Un nouveau dispositif à vocation universelle
- ... qui vise une ambition qualifiante
- Une logique de capitalisation et d'abondement

La création du Conseil en évolution professionnelle

- Un conseil gratuit ouvert à tous
- ... externe à l'entreprise
- ... qui doit permettre d'accompagner les projets d'évolution des personnes

La loi en 5 points clés

Vers une nouvelle gouvernance ?

- Une gouvernance multi-acteurs (stratégie coordonnée) redéfinie au niveau national et régional
- Une gouvernance paritaire établie dans la loi (au niveau national et régional)
- Vers des coopérations mieux définies ?

De nouvelles compétences en Région

- Elargissement de la compétence régionale aux publics dits spécifiques
- Reconnaissance dans la loi de la notion de SPRF
- Création d'un droit à une formation
- Création du SPRO et renforcement rôle d'ensemble (CPRDFOP)



1. Le Compte personnel de formation



1. La création d'un Compte personnel de formation

▪ Objectifs et définition du Compte personnel de formation

- 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**.
- Objectif défini par la loi : Suivre à son initiative une formation (art. L6323-2) ... éligible (socle de connaissances et de compétences et formations certifiantes)

▪ Logiques d'action :

L'affirmation
de deux
logiques
différentes
dans les
intentions
initiales

- Logique de **capitalisation** pour les bénéficiaires salariés (et demain les non-salariés et la Fonction publique) → **alimentation annuelle d'un capital d'heures**
- 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.



2. Logique d'abondement (pouvoirs publics)

- Les hypothèses de mise en place du CPF pour les demandeurs d'emploi et les jeunes, esquissées par le groupe multipartite (Déc. 2013)
 - 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 les Régions d'un « **Pass régional 1ère qualification** » (proposition ARF)
 - qui permette de financer un projet d'accès à une 1^{ère} qualification (validé par un conseiller)
 - ... en mobilisant en priorité les achats collectifs 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 la loi

2. Logique d'abondement (pouvoirs publics) : traduction dans la loi

- Mise en place d'un droit à une durée complémentaire de formation qualifiante pour les jeunes : vers un droit au retour au sein de l'Éduc. Nationale ?
 - La loi du 8 juillet 2013 consacre **le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante** et renvoie à un décret la traduction des modalités de mise en œuvre de ce droit au retour dans l'Éducation nationale
 - L'ARF et le Ministère de l'Éducation nationale avaient présenté lors des travaux du groupe multipartite **un texte proposant les modalités de mise en œuvre de ce droit** (ouvert aux jeunes ne disposant pas d'un 1^{er} niveau de qualification professionnelle reconnue jusqu'à 25 ans révolus)
 - **La loi du 5 mars 2014 prévoit (seulement) que la durée de formation qualifiante dont bénéficie le jeune sorti sans qualification est mentionnée dans son CPF** (art. L.6323-7 c. trav.)
 - L'ARF demande que le décret à paraître précise :
 - Le public cible (jeunes ne disposant pas d'un 1^{er} niveau de qualification prof. reconnue jusqu'à 25 ans révolus)
 - La mise en œuvre de modalités pédagogiques adaptées et la possibilité de prise en compte des acquis des jeunes
 - Les modalités permettant de rendre ce droit « opposable » aux académies, dans une procédure à établir.



- Mise en œuvre effective => procédure et capacité d'adaptations pédagogiques
- Nombre de bénéficiaires concernés (volontariat)

2. Logique d'abondement (pouvoirs publics) : traduction dans la loi

- Logiques de financement et circuits de décision pour l'accès au CPF des demandeurs d'emploi (L.6323-22) :
 - Lorsque la durée de formation est < au nb d'heures acquises au titre du CPF → le projet du titulaire est **réputé validé** au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)
 - Si le nb d'heures de formation est > au crédit d'heures CPF → Pôle Emploi ou l'une des autres institutions en charge du conseil en évolution professionnelle **mobilise**, après validation du projet de formation, **les abondements complémentaires disponibles**
 - Les frais pédagogiques et frais annexes sont pris en charge par le FPSPP, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du demandeur d'emploi .



- Comment les organismes en charge du CEP pourront-ils *mobiliser* les « abondements complémentaires *disponibles* » ?
- Y aura-t-il un principe de validation automatique dès lors que la formation est « *disponible* » dans le cadre des achats collectifs de la Région (droit opposable) ? Comment et par qui sera définie la *procédure à suivre* par les acteurs en charge du CEP ? Chaque Région devra-t-elle définir sa propre procédure ou sera-t-elle définie au niveau national ? Précisée par décret (non prévu) ?
- Que se passera-t-il lorsque la formation souhaitée n'est pas « *disponible* » dans un délai raisonnable dans un cadre collectif ? Y aura-t-il des mécanismes d'achat individuel ? Financés par qui ?
- L'ARF demandait également la possibilité de mobiliser les achats collectifs et dispositifs financés par les partenaires sociaux (POE C, CSP, DIF CDD) et la mise en place d'une *conférence des financeurs* permettant d'examiner des projets de formation n'entrant pas dans les achats collectifs.
- La question de l'adaptation de l'offre de formation est également posée notamment afin de permettre une nouvelle approche des temps de formation et de favoriser des parcours « partiels » (modularisation et contrôle en cours de formation)



3. Logique de capitalisation

- Les modalités de mise en place du CPF pour les salariés (ANI et projet de loi) :
 - Une « **ambition qualifiante** » pour distinguer le CPF des autres dispositifs existants ... et une **définition de la notion de formation qualifiante (ANI)**
 - Les **formations éligibles** sont précisées dans trois listes (liste nationale interpro, liste de branche et liste régionale)
 - Un **capital d'heures** : 150 heures tous les 7,5 ans (24 h/ an pendant 5 ans, puis 12 h/an pendant 2,5 ans) (L.6323-10)
 - 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 temps de travail dans l'ANI 2003)
 - Un **remplacement du DIF par le CPF** à partir du 1^{er} 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 disparaît 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, les 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

4. Les mécanismes de mobilisation du CPF

- Nature des formations éligibles au titre du CPF
 - Les formations éligibles sont les suivantes :
 - Formation visant le socle de connaissances et de compétences
 - Formation inscrite au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences
 - CQP ou CQPI définis par les CPNE de branche ou les CPNAA
 - Certification inscrite à l'inventaire (à créer) mentionné à l'art. L335-6, al 6 C. Educ
 - 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'accompagnement à la préparation de la VAE est également éligible au CPF (conditions définies par décret)
- L'action doit appartenir à une des trois listes établies par les partenaires sociaux (nationale interpro, de branche ou régionale)



- Les formations éligibles seront-elles toutes des formations qualifiantes ?
- Portée et contenu de l'inventaire ? Comment les actions éligibles dans ce cadre seront-elles établies et par qui ?
- Nécessité de repenser / faire évoluer les certifications de branche ?
- Quel abondement prévoir dans le cadre des accords de branche -> publics prioritairement ciblés notamment et portée de l'abondement ?
- Quel abondement prévoir dans le cadre des accords d'entreprise (+ 300 salariés) -> publics prioritairement ciblés notamment et portée de l'abondement ?

5. Les modalités d'accès au CPF pour les salariés

- Une **automaticité de l'accès au CPF dans certains cas** (dès lors que la formation est incluse dans une des listes et correspond 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 ou l'accompagnement à la VAE**
 - correspond à un **abondement correctif pour non respect des dispositions sur l'entretien professionnel**
 - est prévue par un **accord de branche, d'entreprise ou de groupe.**
- Dans les autres cas, **nécessité de demander l'accord de l'employeur** dans des délais qui seront déterminés par décret :
 - ***Pour rappel, l'ANI précisait les délais : 60 jours pour les formations < 6 mois et 120 jours pour les formations > 6 mois***
 - **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 le CPF ? Qui saisit l'OPCA de la demande (le salarié ou l'employeur) ?
- L'achat de formation revient-il à l'OPACIF (CEP) ou 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 ?
- Ces différentes questions seront-elles précisées par un décret ?



2. Le Conseil en évolution professionnelle



1. La création d'un Conseil en évolution professionnelle (CEP)

- Création d'un **Conseil en évolution professionnelle**
 - externe à l'entreprise
 - ouvert à tous les publics
 - et gratuit

- **Objectifs** du CEP :
 - Accompagner les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires (en prenant en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique)
 - Faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés et les financements disponibles, et le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

- 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 (défini par arrêté).



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

- Les opérateurs agréés au titre du CEP sont les suivants :
 - Les Fongecif
 - Les opérateurs du SPE (Pôle Emploi, APEC, Cap Emploi, Missions locales)
 - ... auxquels s'ajoutent les autres structures labellisées par les régions
- Le CEP est **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**
 - Il interpelle la fonction de « **prescription** » pour les demandeurs d'emploi



- Périmètre du conseil en évolution professionnelle : conseil **en orientation** et en évolution professionnelle ?
- Quelle articulation avec le bilan du parcours professionnel du salarié réalisé tous les 6 ans par l'entreprise (mobilité interne) ?
- Quelle articulation avec les bilans ... ?
- Quelle articulation avec le Service public régional de l'orientation ?
- 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 ?



3. De nouvelles compétences en Région



L'élargissement du rôle des régions en matière de formation

- **Les missions de la Région sont élargies :**
 - Vers la création d'un droit à la qualification ?
 - La traduction dans la loi du SPRF et la création juridique d'un nouveau mode de contractualisation avec les opérateurs de formation : « l'habilitation » de service public
 - Un élargissement des compétences régionales (publics spécifiques)
 - La création du Service public *régional* de l'orientation
 - Une compétence d'ensemblier confirmée et élargie : la Région élabore le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).
 - Un rôle d'adoption de la « carte régionale de formations initiales professionnelles »
 - Une compétence renforcée en terme de coordination de l'achat public de formation



Elargissement de la compétence de la Région

- La Région est chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle (art. L.6121-1, al 1 c. trav.)
- Elle assure les missions suivantes :
 1. *Définition et mise en œuvre de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle, élaboration du CPRDFOP et adoption de la carte régionale des formations prof. initiales ;*
 2. *Dans le cadre du service public régional, attribution d'aides individuelles à la formation et coordination des interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi (jeunes et adultes) ;*
 3. *Conclusion, avec les départements qui le souhaitent, d'une convention définissant le montant et les modalités de la contribution au financement de formations collectives pour la mise en œuvre de leur programme départemental d'insertion ;*
 4. *Organisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi jeunes et adultes candidats à la VAE et participation à son financement : actions d'assistance et de préparation de ces candidats après la recevabilité de leur dossier de candidature ;*
 5. *Pilotage de la concertation sur les priorités de la politique régionale et sur la complémentarité des interventions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, notamment au sein du bureau du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) ;*
 6. *Contribution à l'évaluation de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle*



- Elargissement des compétences régionales et renforcement du rôle d'ensemblier
- La compétence de la Région est maintenant également définie dans le code du travail (article L. 6121-1 c. trav.) et pas seulement dans le code de l'Education (art. L. 214-12)



1. Vers la création d'un droit opposable à la qualification ?

- Création / reconnaissance dans la loi de la notion de **Service public régional de la formation (SPRF)**
- Dans ce cadre, la Région voit ses missions de **service public** renforcées (art. L.6121-2 c. trav.) :
 - « Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle ...
 - ... afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion.
 - A cette fin, la région assure l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau IV et enregistré au RNCP »
 - L'article prévoit, en outre, la possibilité, pour les bénéficiaires, d'accéder à une formation dans le cadre des SPRF d'autres Régions dans des conditions définies par conventions entre les Régions ou à défaut par décret.



- La loi formalise **un droit d'accéder** à une formation pour les demandeurs d'emploi.
- Quelle est la portée juridique de ce droit ?
- Est-ce un droit opposable à tous ?
- Qui est le débiteur de cette obligation ?

2. La reconnaissance, dans la loi, de la notion de SPRF

- En complément de la reconnaissance dans la loi de la notion de **Service public régional de la formation** (SPRF) (art. L.6121-2 c. trav.), la loi prévoit une évolution du cadre juridique de la commande publique de formation :
 - pour les actions de formation destinées aux *personnes rencontrant des difficultés particulières d'apprentissage ou d'insertion* ...
 - ... en autorisant les Régions à « *habiliter des organismes chargés de mettre en œuvre ces actions, en contrepartie d'une compensation financière* »
 - Durée maximale de contractualisation : 5 ans
 - L'habilitation est délivrée dans des **conditions de transparence et de non discrimination** et sur la base de **critères objectifs de sélection**, selon une procédure définie par un décret en conseil d'Etat...



- Création pour le financement de ces services d'un nouveau mode de contractualisation (l'"habilitation"), dérogatoire au Code des marchés publics, et reposant, comme l'y autorise le droit communautaire, sur un mécanisme de compensation financière.
- Permet de penser autrement les modalités de suivi / pilotage / animation et les modalités de coopération
- Suppose pour la collectivité de réaliser un exercice très exigeant de définition des obligations de service public, contrepartie de la « compensation » financière
- Suppose le déploiement de comptabilité analytique au sein des organismes de formation -> enjeu de conduite du changement

3. Elargissement des compétences aux formations destinées aux « publics spécifiques »

- La Région est désormais compétente vis-à-vis de tous les publics y compris ceux relevant jusqu'à présent de la compétence de l'Etat (art. L. 6121-1 c. trav.):
- Transfert de compétences aux Régions des domaines suivants :
 - La Région contribue à la **lutte contre l'illettrisme** sur le Territoire régional en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences
 - Elle assure **l'accès des personnes handicapées** à la formation ;
 - Elle finance et organise la formation professionnelle des personnes sous main de justice
 - Elle finance et organise la formation professionnelle des **Français établis hors de France** et l'hébergement des bénéficiaires. Une convention conclue avec l'Etat précise les modalités de leur accès au SPRF



- Transfert de la compétence lutte contre l'illettrisme / compétences clés aux Régions → comment faut-il comprendre le terme « contribue » ?
- Quel rôle l'Etat continuera-t-il à exercer?
- Pas de renvoi explicite à un décret en la matière. La publication d'un décret pourrait apporter des réponses et préciser le rôle des différents acteurs

4. Elargissement de la compétence de la Région à la politique d'orientation

- L'Etat et les Régions **assurent** le service public de l'orientation tout au long de la vie (*art L. 6111-3*)
- La Région **définit**, en lien avec l'Etat, et **met en œuvre** le SPRO dans le cadre fixé par l'art. L. 6111-3 (*art. L. 214-12 C. Educ*)
- L'Etat **définit** la politique d'orientation au niveau national :
 - *des élèves dans les établissements scolaires ;*
 - *des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur*
- La Région **"coordonne"**, sur son territoire, l'action des **autres** organismes participant au service public de l'orientation.
 - *La Région **organise** le SPRO ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle. Elle **assure la mise en réseau** de tous les services, structures et dispositifs qui concourent sur son territoire à la mise en œuvre du service public (*art. L.214-16-1 C.Educ.*)*
 - *Une **convention annuelle** conclue entre l'Etat et la région dans le cadre du CPRDFOP détermine les conditions dans lesquelles l'Etat et la Région **coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives***
 - *Ce n'est plus le DIO (qui disparaît) qui assure les **normes de qualité** permettant de déterminer les organismes participant au SPO mais un cahier des charges défini par la Région (*Art L. 6111-5 c. trav.*)*



- Elargissement de la compétence de la Région à la politique régionale d'orientation. Le CPRDF devient le CPRDFOP.
- Quelle est la nature de la compétences de la Région : compétence de **définition** du cadre et d'**organisation**, compétence de **mise en œuvre**, compétence de **coordination**, compétence d'**animation** du réseau d'opérateurs ?
- Quelle articulation avec la création du CEP ?



5. La Coordination de l'achat collectif (Pôle emploi et Conseils généraux)

■ La Région dispose d'un rôle de coordination de l'achat public de formation

- Dans le cadre du SPRF, la Région **coordonne** les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle (art. L6121-1 c. trav.)
- **La coordination avec les Départements**
 - Elle conclut avec les Départements qui souhaitent contribuer au financement de formations collectives pour la mise en œuvre de leur programme départemental d'insertion **une convention qui détermine l'objet, le montant et les modalités de ce financement** (art. L6121-1, al. 5 c. trav.)
- **La coordination avec Pôle emploi** (art. L.6121-4 c. trav.) :
 - Lorsque Pôle emploi procède ou contribue à l'achat de formations collectives, il **doit le faire «dans le cadre d'une convention conclue avec la région, qui en précise l'objet et les modalités »**.



- Enjeu de coordination => pas de transfert complet aux Régions de la Compétence d'achat public de formations collectives ...
- ... mais une clarification (par rapport aux versions antérieures du projet de loi) de la nécessité de coordination → Pôle Emploi doit conclure une convention avec la Région sur l'objet de l'achat collectif et les modalités.

6. La prise en charge des jeunes sortis sans diplôme du système de formation initiale

La loi précise les modalités de prise en charge des jeunes sortis sans diplôme du système de formation initiale

- **Définition du terme « sans diplôme » :**
 - *La loi précise qu'il s'agit d'un « diplôme national ou un titre professionnel classé au répertoire national des certifications professionnelles. » (art. L.313-7 c. éduc.)*
- **Définition du dispositif de collecte et de transmission des données (coordonnées des jeunes sortis sans diplôme) et du système de prise en charge :**
 - *L'Etat coordonne le dispositif de collecte et de transmission des données au niveau national ;*
 - *La Région met en œuvre et coordonne les actions de prise en charge des jeunes au niveau local, en lien avec les autorités académiques.*
- Les actions conduites par les organismes du SPO permettant à ces jeunes de « se réinscrire dans un parcours de formation, d'accompagnement ou d'exercer une activité d'intérêt général leur permettant de préparer leur entrée dans la vie active » **sont dorénavant placées « sous l'autorité de la Région »** (art. L313-8 c. éduc.).
- **Les Ecoles de la deuxième chance sont intégrées au SPRF** (art. L.214-14 c. éduc.).
 - Elle proposent une formation aux personnes de 16 à 25 ans dépourvues de qualification professionnelle ou de diplôme.
 - Elles « délivrent une attestation de fin de formation indiquant le niveau de compétence acquis de manière à faciliter l'accès à l'emploi ou à une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ».



7. Le CPRDFOP

- **Re-formulation des objectifs du CPRDFOP (art. L.214-13 c. éduc.) qui portent sur :**
 - *l'« analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences, de qualifications (nvelle formulation)*
 - *et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire. »*
- **Le contenu du CPRDFOP est complété :**
 1. *Les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation ;*
 2. *Les objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue (le texte précédent prévoyait « assurer un développement cohérent »);*
 3. *Dans sa partie consacrée aux jeunes, un schéma de développement de la formation professionnelle initiale, favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières ;*
 4. *Dans sa partie consacrée aux adultes, les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi ;*
 5. *Un schéma prévisionnel de développement du service public de l'orientation ;*
 6. *Les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience (reformulation).*
- **Une modification des modalités d'élaboration du CPRDFOP**
 - *Etabli dans l'année qui suit le renouvellement du Conseil régional,*
 - *le CPRDFOP est élaboré par la Région au sein du CREFOP et fait l'objet d'un vote au sein du CREFOP (nv)*
 - *Il est proposé à la signature des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentées au CREFOP (nv)*
 - *Des modalités de suivi et d'évaluation des contrats sont fixées par un décret pris « après avis du CNEFOP ».*





4. Vers une nouvelle gouvernance ?



1. Un nouveau paysage pour les instances de gouvernance de la formation

- Une clarification du paysage des instances de gouvernance multi-acteurs au niveau national et régional afin de traduire la « stratégie coordonnée »
 - Création du **CNEFOP** : fusion du CNE et du CNFPTLV et élargissement à la compétence « orientation » (art. L.6123-1 c. trav.)
 - Création du **CREFOP** => fusion des CCREFP et du CRE (art. L.6123-3 c. trav.)
 - Référence dans la loi au rôle du bureau du CREFOP
- Un renforcement du rôle des instances paritaires au niveau national et régional
 - Transformation du CPNFP en Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (**COPINEF**)
 - Transformation de la COPIRE en Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (**COPIREF**)

.... et introduction de ces deux instances dans le cadre légal, alors que jusqu'alors elles étaient visées par des textes de nature conventionnelle (ANI Sécurité de l'emploi de 1969)



- La loi annonce l'ambition de clarifier le paysage des instances de gouvernance de la formation professionnelle et de l'emploi, au niveau national et régional.
- La gouvernance va-t-elle s'en trouver simplifiée ?
- Quel va être le rôle de la gouvernance interprofessionnelle nationale et régionale entre les partenaires sociaux représentatifs ?

2. Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP)

■ Missions du CNEFOP

- *Rôle d'avis notamment sur :*
 - *Les projets de loi, ordonnance et décret sur l'orientation, la formation et l'emploi*
 - *Les projets de conventions pluriannuelles*
 - *L'agrément des accords d'assurance chômage*
 - *Le programme d'études des principaux organismes publics d'étude et de recherche*
- *Concertation sur les thématiques : orientation, formation, apprentissage, insertion et maintien dans l'emploi*
- *Contribution au débat public sur l'articulation des actions en matière d'orientation, formation et emploi (ajout des thématiques orientation et emploi)*
- *Veille sur la mise en réseau des systèmes d'information sur les thématiques susvisées*
- *Suivi des travaux des CREFOP et de la mise en œuvre des conventions régionales pluriannuelles de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation, des CPRDFOP et des conventions qui en découlent*
- *Evaluation des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation, recensement des études menées par l'Etat et élaboration d'une méthodologie pour les bilans régionaux*
- *Evaluation du suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation du CPF et remise au Parlement d'un rapport évaluant la mise en œuvre et l'utilisation du CPF tous les ans à compter du 1/06/2015*
- *Contribution à l'évaluation de la qualité des formations dispensées par les organismes de formation.*
- *Possibilité d'avis en urgence soit par voie électronique soit en réunissant son bureau*



3. Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP)

■ Missions du CREFOP (art. L.6123-3 c. trav.)

- Assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation et d'emploi
- Assurer la cohérence des programmes de formations dans les Régions

■ La loi précise le fonctionnement du CREFOP

- Présidence conjointe assurée par le Président du Conseil régional et le Préfet
- Rôle de Vice-Présidents assuré par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs
- Le bureau du CREFOP est composé de représentants de l'Etat, de la Région et des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs

■ La loi précise également son rôle sur plusieurs dimensions :

- Il est notamment le lieu de concertation sur la désignation des opérateurs régionaux du CEP, sur la répartition de la taxe d'apprentissage non affectée par les entreprises et sur les listes de formation éligibles au titre du CPF. (Un décret en Conseil d'Etat précise et complète ces dispositions)



- Un rôle réaffirmé et élargi pour le CREFOP
- La création dans la loi d'un bureau réunissant les seuls financeurs de la formation ... dans une optique de favoriser la définition et la 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* » → il s'agit de la création / reconnaissance d'un cadre que tous les acteurs appelaient de leur vœux.



4. Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPINEF)

■ Missions du comité paritaire interprofessionnel national (art. L.6123-5)

- *Définir les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi;*
- *Assurer leur suivi et la coordination avec les politiques d'autres acteurs;*
- *Elaborer, après concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel, la liste nationale des formations éligibles au compte personnel de formation;*
- *Assurer la cohérence des programmes de formations dans les Régions.*

■ Composition du Comité paritaire interprofessionnel national

- *Il est composé des « organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ».*
- *Pour chaque institution ou organisation pour laquelle le nombre de représentants est supérieur à un, le principe de parité entre les femmes et les hommes doit être respecté.*

■ 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*



- Un rôle réaffirmé pour le nouveau COPINEF
- Un rôle clé dans le déploiement de la réforme : élaboration de la liste nationale CPF, nouvelle approche de certification, régulation d'ensemble du système
- La question de la représentation du « hors champ » reste posée.

5. Le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPIREF)

- **Missions du Comité paritaire interprofessionnel régional (COPIREF)** (art. L.6123-6)
 - *Il assure le déploiement des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux*
 - *Il rend un avis pour la carte régionale des formations professionnelles initiales.*
 - *Il établit les listes régionales des formations éligibles au CPF après concertations des branches professionnelles au niveau national.*
 - *Pour les salariés : et après consultation des CPRE lorsqu'elles existent et après concertation au sein du bureau du CREFOP et selon des modalités fixées par décret en conseil d'Etat*
 - *Pour les demandeurs d'emploi : liste élaborée à partir du PRF, après concertation du bureau du CREFOP. Le COPIREF peut ajouter des actions ou en retrancher par décision motivée. A défaut d'adoption, la liste est constituée par le PRF.*
- **Composition du Comité paritaire interprofessionnel régional**
 - *Il est composé des « représentants régionaux des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ».*
 - *Pour chaque institution ou organisation pour laquelle le nombre de représentants est supérieur à un, le principe de parité entre les femmes et les hommes doit être respecté.*



- Comment le COPIREF va articuler ses missions avec le nouveau CREFOP, notamment en ce qui concerne l'élaboration de la liste CPF et plus globalement la définition de priorités en matière de formation en Région ?
- La question de la représentation du « hors champ » reste posée.

6. Vers la définition de règles de gouvernance commune de l'offre de formation et des dispositifs d'orientation ?

- Mise en place d'un **système d'information national** sur l'offre de formation professionnelle et les perspectives du marché de l'emploi correspondant (conditions de mise en œuvre précisées par un décret en Conseil d'État) (art. L. 6111-7 c. Trav.)
- La Région et les autres structures contribuant au financement de formations doivent **s'assurer que les opérateurs du SPE et du Conseil en évolution professionnelle sont informés par les opérateurs de formation** :
 - des sessions d'information des demandeurs d'emploi préalables à leur entrée ;
 - des modalités de leur inscription en formation.
- Les organismes de formations sont tenus d'**informer Pôle emploi de l'entrée effective en stage de formation d'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi**
- **Nouveau rôle d'organisatrice, pour la Région, de la diffusion de l'information relative à l'offre de formation continue** :
 - Action à coordonner avec l'Etat et les membres du COPIREF ;
 - Action à mener en lien avec les organismes de formation.



- **Renforcement des obligations des organismes de formation vis-à-vis des membres du SPO**
 - Enjeu de lisibilité de l'offre de formation et du nombre de places disponibles afin d'améliorer les modalités d'« orientation » des publics vers les dispositifs de formation
 - Enjeu de meilleur suivi des publics, condition de l'amélioration de l'accompagnement des publics

6. Vers la définition de règles de gouvernance commune de l'offre de formation et des dispositifs d'orientation ?

- L'Etat, la région, Pôle Emploi, l'Agefiph, les OPCA et les OPACIF devront s'assurer, lorsqu'ils financent une action de formation, de **la capacité du prestataire à dispenser une formation de qualité**, sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État (nouvel article L. 6316-1 c. trav.)
- La signature d'une **convention pluri-annuelle entre la Région, l'Etat et les organismes en charge du SPE (Pôle Emploi, Missions locales et Agefiph)** (art. L.6123-4)
 - *Les conditions dans lesquelles chaque opérateur mobilise de manière coordonnée les outils des politiques de l'emploi et de la FPC de l'Etat et de la Région au regard de la situation de l'emploi et dans la cadre de la politique nationale de l'emploi*
 - *Les conditions dans lesquelles il participe au SPRO*
 - *Les conditions dans lesquelles il conduit son action au sein du SPRF*
 - *Les modalités d'évaluation des actions entreprises*



- La question de la qualité de la formation devient un sujet de gouvernance multi-acteurs (Etat, Régions, Pôle Emploi, Agefiph, OPCA et OPACIF). → Faut-il faire du CREFOP le cadre de définition des nouvelles règles à mettre en place afin de s'assurer de la capacité des opérateurs de formation à « dispenser une formation de qualité » ?
- De même, la question de qualité des intervention en matière d'orientation constituera demain un sujet de gouvernance multi-acteurs. La loi prévoit la signature d'une convention entre acteurs, avec un volet évaluation. Cette question ne doit-elle pas faire l'objet d'une gouvernance multi-acteurs ?

7. ... au final des enjeux renforcés en matière de stratégie de coordination régionale qui appellent la définition d'une nouvelle gouvernance régionale

- Parmi les (nouveaux) enjeux pour la définition d'une *stratégie régionale concertée*
 - L'élaboration de la liste régionale de formations éligibles au CPF ;
 - Les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle en Région, « les objectifs communs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation et le schéma prévisionnel de développement du service public de l'orientation » ;
 - L'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences, de qualifications et les modalités permettant d'alimenter les acteurs du CEP sur les besoins d'emploi et l'offre régionale ;
 - La programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, « compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire ».
 - ... et, plus globalement, les nouvelles modalités d'accès à la formation, en lien avec la création du CPF et du droit à accéder à une formation pour les demandeurs d'emploi et avec la mise en place du CEP
 - Les objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue → l'articulation des cartes de formation
 - Les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience
 - Et plus globalement l'articulation des commandes de formation et des achats collectifs dans une optique de mise en cohérence (délimiter le cas échéant des lignes de partage, tenant compte des nouvelles répartitions de compétences) et de répondre aux besoins en certification recherchés sur le territoire et anticipables



- Des nouveaux équilibres à construire ...
- ... dans un partage des rôles pas totalement « écrit » par les textes (et de compétences qui demeurent pour la plupart partagées)
- ... avec deux sujets qui se détachent comme prioritaires : l'élaboration de la liste régionale CPF et les priorités de formation en Région d'une part et les nouvelles modalités d'articulation à construire entre SPRF, SPO et SPE (permettant notamment d'améliorer les modalités d'accès aux formations) d'autre part.

The background features several abstract blue lines and shapes. A thick blue line starts from the top left and curves downwards. A thinner blue line starts from the bottom left and curves upwards. Two thin blue lines cross each other in the lower right quadrant. A light blue, irregular, rounded shape is positioned on the left side, partially overlapping the thick blue line.

Impacts et enjeux pour les Régions

Impacts et enjeux pour les Régions

- Repenser **l'organisation des programmes de formation**, en lien avec les **nouvelles compétences** (lutte contre l'illettrisme, détenus, travailleurs handicapés, français de l'étranger, achat collectif Pôle Emploi) et avec **l'introduction du CPF et d'un droit à une formation** pour les demandeurs d'emploi
- (Re)penser **l'accès aux programmes régionaux** pour les demandeurs d'emploi : repenser la chaîne Appui à la construction de projet, validation de projet, accès à une formation (**ne plus penser « prescription »**) ? Faut-il construire une **nouvelle approche autour de l'idée d'« automaticité »** de l'accès au PRF dans certains cas ? (impact de la création du CEP, en lien avec le SPRO, et de la création du SPRF et du CPF)
- **Comment utiliser l'« habilitation de Service public »** ? Pour quel périmètre et quelle valeur ajoutée ? Parmi les hypothèses : outil de changement en appui à un projet d'ingénierie de parcours, mise en solidarité, nouvelle approche en termes de pilotage et de contractualisation)
- **Renforcer l'articulation des cartes de formation : PRF, apprentissage** (après l'adoption de la loi de finances rectificative ?), **carte de formation initiale professionnelle**
- **Faire vivre le nouveau CREFOP et son bureau**. Parmi les enjeux : diagnostic des besoins, définition de la liste CPF, priorités communes, évolution / adaptation de l'offre de formation / labellisation. Identifier les outils à renforcer pour favoriser la définition de priorités communes
- Faire du CREFOP le **cadre multipartenarial en Région de décision sur la mobilisation d'abondements complémentaires ou hors actions collectives, dans le cadre du droit à la formation** ? Objectif possible : examiner les demandes individuelles qui ne correspondent pas aux achats collectifs des financeurs et penser des cofinancements éventuels. Cela permettrait de simplifier – pour la personne mais également pour les conseillers en charge de l'appuyer dans son projet – la recherche de solutions et de s'assurer que des solutions pourront lui être apportées.
- Faire du CREFOP le **cadre de définition des nouvelles règles à mettre en place afin de s'assurer de la capacité des opérateurs de formation à « dispenser une formation de qualité »** → enjeu de gouvernance multi-acteurs associant : la Région, l'État, Pôle emploi et l'Agefiph, les OPCA et les OPACIF (nouvel article L. 6316-1 c. trav.)





Annexe : Une redéfinition des règles d'accès à la formation dans les entreprises



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** ou de réaliser un **versement volontaire** (art. L.6332-1-2)
 - ... 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 et mutualisée 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**

Concrètement :

- 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**

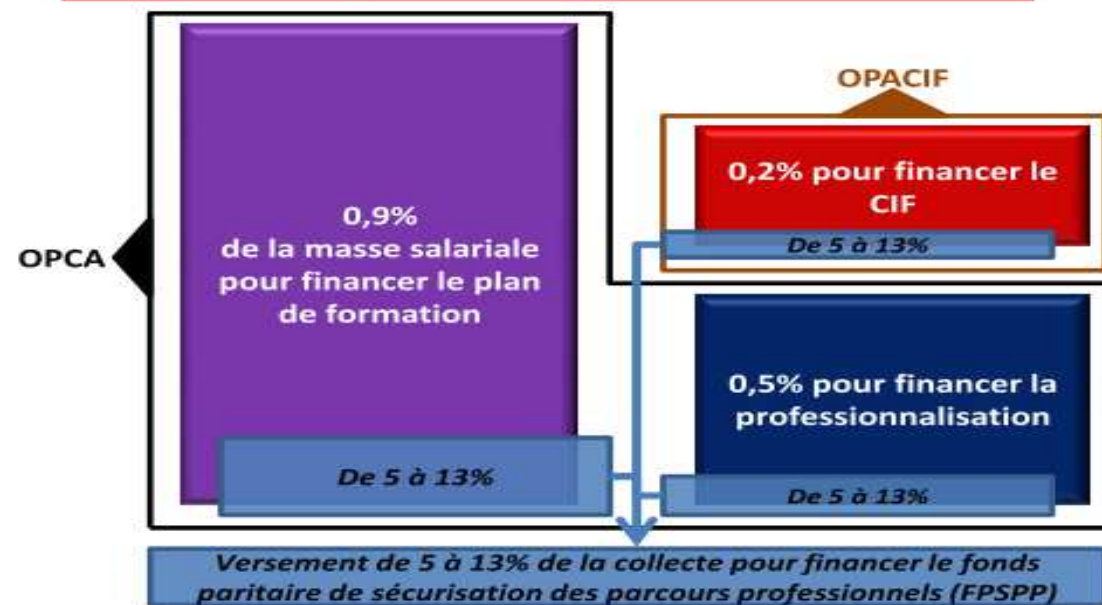
Entreprises de	- 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 et +
CIF		0,15 %	0,20 %	0,20 %
Prof	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	
CPF		0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP		0,15 %	0,20 %	0,20 %
Total	0,55 %	1%	1%	1%

Répartition définie par décret

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**

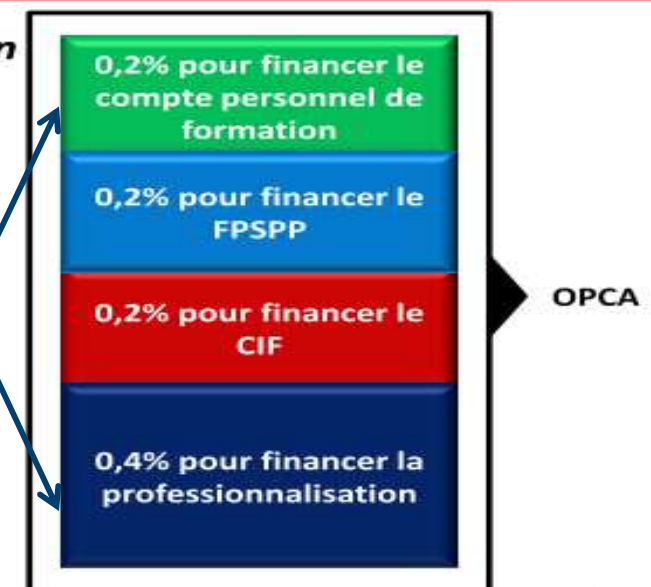


Après

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

Le 1% formation

Répartition définie par décret



- Suppression de la 2483 ? L'article L. 6331-32 prévoit que l'employeur transmet à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation de ses salariés. Le contenu de ses informations à transmettre est défini par décret en Conseil d'Etat.
- Suppression de l'imputabilité ? Les règles sont inchangées pour les formations financées sur les fonds mutualisés.

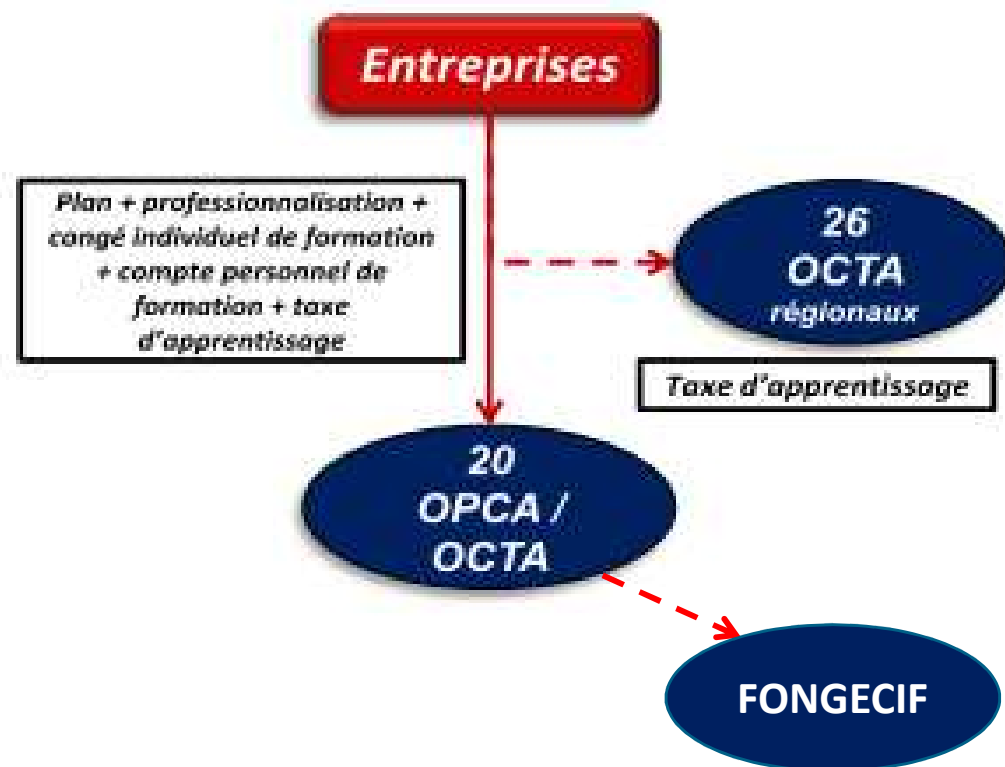
Avant

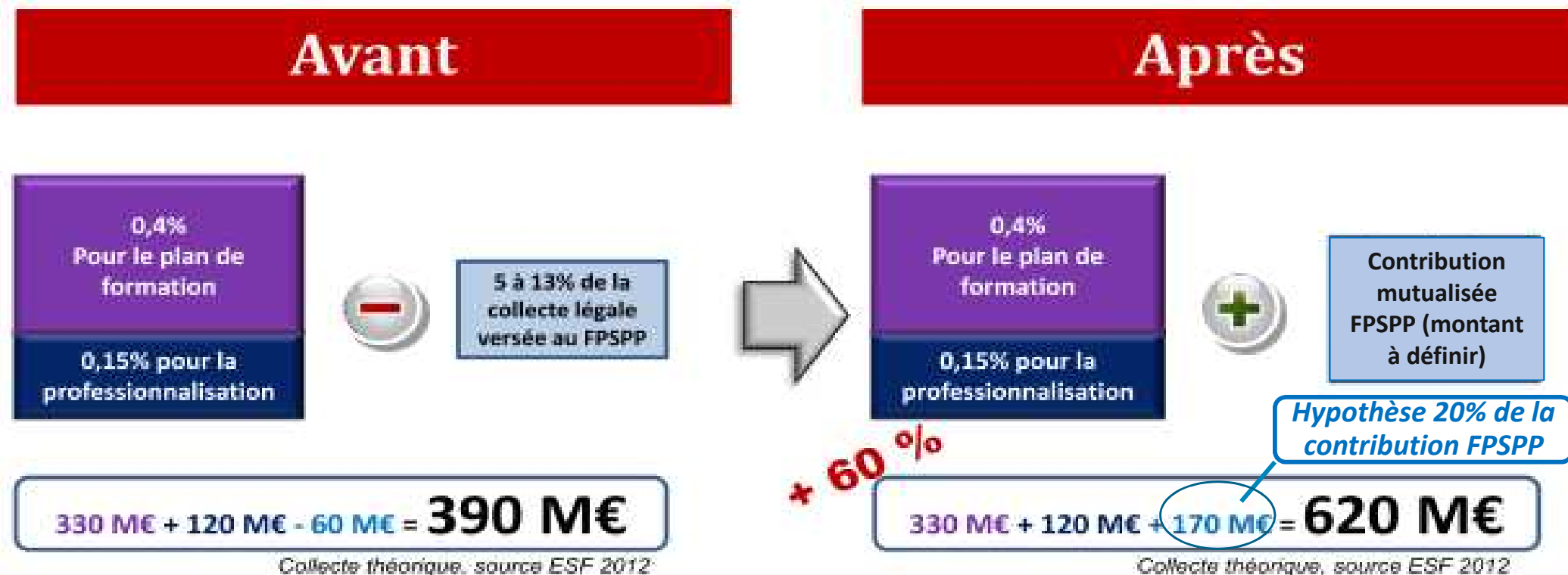
Une **collecte éclatée** versée à un **très grand nombre de collecteurs (193)**



Après

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





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 obligatoire (al.2) (*formalisation allégée et à partir d'un modèle proposé par l'OPCA selon l'ANI*)
- Création d'une **nouvelle obligation** de réaliser tous les six ans 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 prof., les éléments de certification acquis** par la formation ou la VAE
 - **A défaut de bénéfice de 2 des 3 mesures** (entreprises + 50 salariés) -> abondement de 100h supplémentaires sur le CPF pour les salariés à temps plein et 130 h pour les salariés à temps partiel
 - **Cet entretien professionnel remplace les entretiens introduits par l'ANI de 2009** -> entretien de 2^{nde} partie de carrière, bilan d'étape professionnel.



- La 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 la 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 ? Qui va contrôler ? Contrôle social ?
- Ces nouveaux mécanismes devront être « procéduralisés » dans les grandes entreprises (éviter la judiciarisation).. Quid des PME ?

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 en plus des orientations et objectifs du Plan de formation, les **mécanismes d'abondement du CPF**, en particulier pour les **salariés les moins qualifiés**, les **salariés exposés à des facteurs de risques prof**, les **salariés occupant les emplois menacés**. L'accord peut ajuster le calendrier de consultation du CE sur la formation
- La loi prévoit une incitation (financière) à la négociation d'un accord d'entreprise : la contribution unique de 1% est ramenée à 0,8% 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,.



Sur le volet Négociation

- La loi renforce la loi sécurisation de l'emploi qui contenait l'essentiel des dispositions (négociation des orientations et objectifs du Plan de formation) avec l'ajout de la négociation des abondements du CPF
- La négociation pourra permettre de sécuriser l'entreprise dans la définition des nouveaux process, de construire une politique Formation collective et individuelle (CPF) en cohérence et de flécher certains publics prioritaires (abondement). Elle pourra aussi définir le contenu des infos (+ qualitatives) à fournir aux IRP
- L'incitation financière à conclure un accord d'entreprise (contribution CPF gérée en interne) est-elle réellement incitative ? → elle prive l'entreprise de l'accès à la mutualisation

Sur le volet Consultation du Comité d'entreprise

- 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 50 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

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~~
2. Une obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail / maintien dans l'emploi
3. Une obligation de distinguer les actions de formation en 2 catégories
4. Un entretien professionnel sans formalisme spécifique
5. Une obligation de consulter le CE sur le plan de formation
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

Après

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
3. Maintenu en l'état → Pas de création d'une obligation de faire un Plan de formation
4. Une obligation d'organiser et de formaliser un entretien prof tous les 2 ans
- 4'. Une obligation 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. **Vers une obligation de former ?**
5. Une obligation de consulter le CE (nv indicateurs sur l'entretien prof., les taux d'accès à la formation et le CPF)
6. Maintenu.
7. Une obligation de négocier sur la GPEC, sur les orientations et les objectifs du Plan de formation et sur le CPF dans les entreprises de + 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)

La branche

L'OPMQC éclaire

L'accord / la 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*
- Abondement pour le CPF (critères, priorités, modalités) ? *nv*
- Critères / priorités pour la contrib. mutualisée sur le Plan de formation (entreprises de -300 salariés) *nv*
- Contribution conventionnelle (objet, priorités) ?

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 maîtrise 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


Contact



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