

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Le ministère du travail fait le point sur la réforme de la formation

Dans un document publié sur le site du ministère du travail, est mis à disposition un document dénommé « Guide pratique de la réforme », dont l'objectif est de faire le point ...

Sommaire

- 7 avancées de la loi
- Ce qui va changer pour l'entreprise
- Le calendrier de la réforme
- Référence

Dans un document publié sur le site du ministère du travail, est mis à disposition un document dénommé « Guide pratique de la réforme », dont l'objectif est de faire le point sur la réforme de la formation professionnelle, conséquence de la loi du 5 mars 2014 (loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, JO du 6 mars 2014).

Ce document a retenu notre attention, et nous vous en présentons quelques extraits dans la présente actualité.

7 avancées de la loi

Dans un premier temps, le guide met en avant les « 7 principales avancées de la loi pour une formation professionnelle plus efficace », comme suit :

1. **« Une réforme globale »** : le ministère indique que la nouvelle organisation de la formation professionnelle répond aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers et des compétences et agit à 2 niveaux : favoriser l'acquisition de compétences en lien avec les réalités économiques et simplifier les démarches et les obligations légales liées à la formation professionnelle ;
2. **« La suppression de l'obligation de dépenser au titre du PFE »** : le plan de formation est désormais sous la responsabilité de l'employeur qui, pour les entreprises de plus de 10 salariés, décide librement des montants affectés. Une contribution unique réduite est collectée chaque année auprès de l'ensemble des employeurs pour financer des formations qualifiantes au bénéfice des salariés, par la suite chaque employeur est libre de mettre en place les plans de formation qu'il pense les plus adaptés à son entreprise ;
3. **« Des ressources orientées vers ceux qui en ont le plus besoin »** : la mutualisation des contributions employeurs financent des actions de formation dans le cadre du CPF, du CIF et de la professionnalisation. Elles viennent soutenir de manière prioritaire les petites entreprises en participant au financement de la formation de leurs salariés ;
4. **« Le dialogue employeur/salarié renouvelé »** : la loi sur la formation instaure un entretien professionnel tous les 2 ans, au cours duquel sont étudiées les perspectives d'évolution professionnelle des salariés. Ce bilan prend la forme, tous les 6 ans d'un bilan du parcours professionnel du salarié ;
5. **« La personne au cœur du dispositif »** : la loi permet à chaque salarié de devenir acteur de l'évolution de ses compétences, en partenariat avec son employeur. Pour le guider, le salarié peut à tout moment se faire accompagner par un opérateur du CEP (Conseil en Évolution Professionnelle). D'autre part, le CPF est désormais attaché à chaque individu et le suit tout au long de sa vie professionnelle ;
6. **« Une meilleure concertation »** : le dialogue social sur la formation professionnelle est renforcé au sein des entreprises et dans les différentes branches professionnelles, par un renforcement de l'obligation d'information du comité d'entreprise, notamment sur les nouveaux dispositifs comme le CPF. Désormais le calendrier de consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation est adaptable à la situation de chaque entreprise ;
7. **« Un véritable pilotage de la formation »** : le guide confirme que les formations disponibles via le CPF sont définies conjointement par l'ensemble des acteurs: partenaires sociaux, branches professionnelles et conseils régionaux.

Extrait du guide :

UNE RÉFORME GLOBALE

La nouvelle organisation de la formation professionnelle répond aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers et des compétences. L'objectif est de développer l'envie de se former des salariés et de fournir aux entreprises un outil au service de leur performance.

Pour cela, la réforme de la formation professionnelle agit à deux niveaux.

- Elle favorise l'acquisition de compétences en lien avec les réalités économiques.
- Elle simplifie les démarches et les obligations légales liées à la formation professionnelle.

LA SUPPRESSION DE L'«OBLIGATION DE DÉPENSER» AU TITRE DU PLAN

Le plan de formation est désormais sous la responsabilité de l'employeur qui, pour les entreprises de plus de 10 salariés, décide librement des montants affectés. Une contribution unique réduite est collectée chaque année auprès de l'ensemble des employeurs pour financer des formations qualifiantes au bénéfice des salariés. Une fois cette contribution versée, chaque employeur est libre de mettre en place les plans de formation qu'il pense les plus adaptés à son entreprise.

DES RESSOURCES ORIENTÉES VERS CEUX QUI EN ONT LE PLUS BESOIN

Les contributions de l'ensemble des entreprises sont mutualisées.

Elles financent l'accès des salariés au Compte personnel de formation (CPF), au CIF et à la professionnalisation. Elles viennent soutenir de manière prioritaire les petites entreprises en participant au financement de la formation de leurs salariés.

LE DIALOGUE EMPLOYEUR/SALARIÉ RENOUVELÉ

Le choix d'une formation résulte d'un échange constructif entre salarié et employeur.

Un entretien professionnel est désormais obligatoire tous les deux ans.

Il permet d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salariés et de faire le bilan des formations déjà suivies. Tous les six ans, il prend la forme d'un bilan du parcours professionnel du salarié avec son employeur.

Dans le cadre du compte personnel de formation, ce dialogue permet de trouver la formation qualifiante pour le salarié, qui soit la plus à même de profiter également à l'entreprise.

LA PERSONNE AU CŒUR DU DISPOSITIF

Chaque salarié devient acteur de l'évolution de ses compétences, en partenariat avec son employeur. Pour le guider dans cette évolution, il peut à tout moment se faire accompagner par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Le compte personnel de formation (CPF) est désormais attaché à chaque individu et le suit tout au long de sa vie professionnelle. Il donne accès à des formations qualifiantes qui permettent d'acquérir des compétences répondant aux besoins des employeurs et en phase avec les secteurs d'activité les plus porteurs.

UNE MEILLEURE CONCERTATION

Le dialogue social sur la formation professionnelle est renforcé au sein des entreprises et dans les différentes branches professionnelles.

L'obligation d'information du comité d'entreprise est renforcée, notamment sur les nouveaux dispositifs (compte personnel de formation). Le calendrier de consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation est adaptable à la situation de chaque entreprise.

UN VÉRITABLE PILOTAGE DE LA FORMATION

Les formations disponibles via le compte personnel de formation sont définies conjointement par l'ensemble des acteurs: partenaires sociaux, branches professionnelles et conseils régionaux. Elles répondent au mieux à la réalité du marché du travail et, de ce fait, aux besoins des employeurs.

Ce qui va changer pour l'entreprise

Partie selon nous très importante de la présente documentation, le guide présente toutes les nouveautés induites par la loi, différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Entreprise dont l'effectif est inférieur à 10 salariés

Pour ces entreprises, les dispositions suivantes ne sont pas modifiées, elles disposent toujours :

- D'un interlocuteur unique: l'OPCA ;
- D'un collecteur unique: l'OPCA ;
- D'un seul bordereau de versement.

A contrario, les changements sont les suivants :

- Mutualisation des fonds plus importante au profit des petites entreprises ;
- Création d'un CPF ;
- Instauration d'un entretien d'évolution professionnelle tous les 2 ans, qui prend la forme d'un entretien de bilan tous les six ans.

Les actions à mettre en œuvre en 2015 :

- Informer les salariés (le guide conseille aux employeurs, de « prendre les devants » par l'envoi par exemple d'un e-mail à l'ensemble des collaborateurs annonçant la réforme, son calendrier et ses impacts) ;
- Informer les salariés sur le droit au DIF acquis au 31/12/2014, par un document rédigé avant le 31 janvier 2015 (notre site vous propose un exemple de lettre à ce sujet, que vous pouvez consulter en [cliquant ici](#)) ;
- Définir, dès que possible un calendrier, afin que les entretiens professionnels des salariés déjà en poste en mars 2014 soient réalisés avant mars 2016 (pour les salariés recrutés depuis mars 2014, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement) ;
- Identifier les besoins en formation dans l'entreprise et mettre en place le plan de formation adapté ;
- Remplir le bordereau de versement de la contribution et l'envoyer à l'OPCA avant le 1^{er} mars 2015.

Entreprise dont l'effectif est de 10 salariés et plus, mais moins de 50

Pour ces entreprises, les changements sont les suivants :

- Instauration d'une contribution globale de 1% de la masse salariale brute à partir de 2016 (NDLR : au titre des salaires versés en 2015) ;
- Un interlocuteur unique: l'OPCA ;
- Des démarches de contribution simplifiées: un seul collecteur (l'OPCA) et un seul bordereau ;
- L'instauration du CPF ;
- L'entrée en vigueur de l'entretien d'évolution professionnelle tous les 2 ans, qui prend la forme d'un entretien de bilan tous les six ans ;
- Une mutualisation des fonds plus importante au profit des entreprises.

Les actions à mettre en œuvre en 2015 :

- Informer les salariés (le guide conseille aux employeurs, de « prendre les devants » par l'envoi par exemple d'un e-mail à l'ensemble des collaborateurs annonçant la réforme, son calendrier et ses impacts) ;
- Remettre aux salariés une attestation précisant leurs droits acquis au titre du DIF, au 31/12/2014, par le biais d'un document rédigé avant le 31 janvier 2015 (notre site vous propose un exemple de lettre à ce sujet, que vous pouvez consulter en [cliquant ici](#)) ;

- Définir un calendrier d'entretiens professionnels dès que possible, afin que les entretiens des salariés déjà en poste en mars 2014 soient réalisés avant mars 2016 (pour les salariés recrutés depuis mars 2014, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement) ;
- Identifier les besoins en formation dans l'entreprise et mettre en place le plan de formation adapté ;
- Remplir le bordereau de versement de la contribution et l'envoyer à l'OPCA avant le 1^{er} mars 2015 (nota : ce versement correspond aux anciennes obligations de financement, il concerne en effet la masse salariale 2014).

Entreprise dont l'effectif est de 50 salariés et plus, mais moins de 300

Pour ces entreprises, les changements sont les suivants :

- Contribution globale de 1% à partir de 2016 (NDLR : au titre des salaires versés en 2015) ;
- Un interlocuteur unique: l'OPCA ;
- Des démarches de contribution simplifiées: un seul collecteur (l'OPCA) et un seul bordereau ;
- Création du CPF ;
- Entrée en vigueur de l'entretien d'évolution professionnelle tous les 2 ans, qui prend la forme d'un entretien de bilan tous les 6 ans ;
- Des financements mutualisés à l'appui du plan de formation.

Les actions à mettre en œuvre en 2015 :

- Informer les salariés (le guide conseille aux employeurs, de « prendre les devants » par l'envoi par exemple d'un e-mail à l'ensemble des collaborateurs annonçant la réforme, son calendrier et ses impacts) ;
- Remettre aux salariés une attestation précisant leurs droits acquis au titre du DIF, au 31/12/2014, par le biais d'un document rédigé avant le 31 janvier 2015 ([notre site vous propose un exemple de lettre à ce sujet, que vous pouvez consulter en cliquant ici](#)) ;
- Définir un calendrier d'entretiens professionnels dès que possible, afin que les entretiens des salariés déjà en poste en mars 2014 soient réalisés avant mars 2016 (pour les salariés recrutés depuis mars 2014, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement) ;
- Identifier les besoins en formation dans l'entreprise et mettre en place le plan de formation adapté après consultation du comité d'entreprise ;
- Remplir le bordereau de versement de la contribution et l'envoyer à votre l'OPCA dont dépend l'entreprise, avant le 1^{er} mars 2015 (nota : ce versement correspond aux anciennes obligations de financement, il concerne en effet la masse salariale 2014).

Entreprise dont l'effectif est de 300 salariés et plus

Pour cette dernière catégorie d'entreprises, les changements identifiés par le présent guide pratique sont les suivants :

- Contribution globale de 1% à partir de 2016 (NDLR : au titre des salaires versés en 2015) ;
- Un interlocuteur unique: l'OPCA ;
- Des démarches de contribution simplifiées: un seul collecteur (l'OPCA) et un seul bordereau ;
- Création du CPF ;
- Entrée en vigueur de l'entretien d'évolution professionnelle tous les 2 ans, qui prend la forme d'un entretien de bilan tous les 6 ans.

Les actions à mettre en œuvre en 2015 :

- Informer les salariés (le guide conseille aux employeurs, de « prendre les devants » par l'envoi par exemple d'un e-mail à l'ensemble des collaborateurs annonçant la réforme, son calendrier et ses impacts) ;
- Remettre aux salariés une attestation précisant leurs droits acquis au titre du DIF, au 31/12/2014, par le biais d'un document rédigé avant le 31 janvier 2015 ([notre site vous propose un exemple de lettre à ce sujet, que vous pouvez consulter en cliquant ici](#)) ;
- Définir un calendrier d'entretiens professionnels dès que possible, afin que les entretiens des salariés déjà en poste en mars 2014 soient réalisés avant mars 2016 (pour les salariés recrutés depuis mars 2014, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement) ;
- Identifier les besoins en formation dans l'entreprise et mettre en place le plan de formation adapté après consultation du comité d'entreprise ;

- Préparer dès 2015 les prochaines négociations triennales de la GPEC ;
- Remplir le bordereau de versement de la contribution et l'envoyer à votre OPCA dont dépend l'entreprise, avant le 1^{er} mars 2015 (nota : ce versement correspond aux anciennes obligations de financement, il concerne en effet la masse salariale 2014).

Le calendrier de la réforme

Le guide s'achève par la présentation d'un calendrier de la réforme, que nous reproduisons sous forme de tableau :

Dates	Actualités
5 janvier 2015	Mise en place effective du CPF.
31 janvier 2015	Date limite de remise aux salariés de l'attestation précisant aux salariés leurs droits acquis au titre du DIF.
28 février 2015	Date limite du paiement de la contribution à la formation professionnelle pour l'année 2014 (0,55 %, 1,05 % ou 1,60 %, selon la taille de l'entreprise).
29 février 2016	Date limite du paiement de la contribution annuelle à la formation professionnelle pour l'année 2015 (0,55 % ou 1 %, selon la taille de l'entreprise).
7 mars 2016	Date d'échéance du premier entretien professionnel bi-annuel.
Dans les 3 ans à venir	Programmer la négociation du nouveau plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (pour les entreprises de plus de 300 salariés).
7 mars 2020	Date d'échéance du premier bilan de parcours professionnel.

Référence

Extrait du « Guide pratique de la réforme », publié sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social