



Expertise comptable
et conseil aux IRP

Loi du 5 septembre 2018

"Pour la liberté de choisir son avenir professionnel"

Séminaire EDF du 4 avril 2019



Une trentaine de décrets est encore en attente de publication.
Ces derniers décrets n'impacteront cependant pas
les aspects présentés dans le présent document

Intervenants :

Marie-Laure BILLOTTE

Charlotte LEFEBVRE

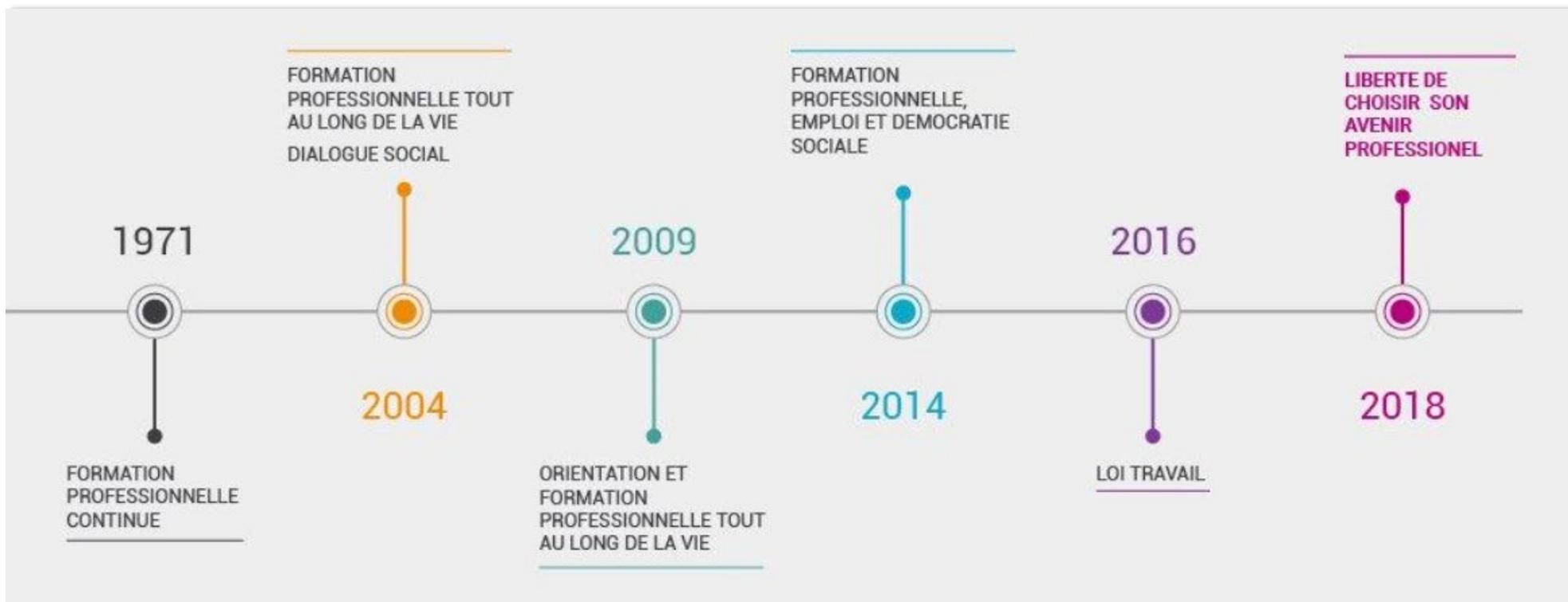
1, avenue Foch - BP 90448
57008 Metz Cedex 1
Tél : 03.87.17.32.60

36, rue du chemin Vert
75011 PARIS
www.3econsultants.fr

Plan de l'intervention

- Rappel historique des réformes de la formation professionnelle
- Une nouvelle cartographie des acteurs de la formation professionnelle
- Impacts de la loi "CAP" pour les salariés
 - Monétisation du compte personnel de formation (CPF)
 - Une "appli" pour mobiliser son CPF
 - Le CIF disparaît ; le projet transition professionnelle est créé
 - Le Conseil en Evolution Professionnelle réaffirmé comme un droit gratuit
 - Zoom sur l'entretien professionnel
- Impacts de la loi "CAP" pour les entreprises
 - Une redéfinition de l'action de formation
 - Le "plan de formation" devient "plan de développement de compétences"
 - Intégrer le CPF dans sa politique formation via un accord collectif
 - Une cotisation unique versée à l'URSAFF : fin du rôle collecteur des OPCA
 - Le bilan à 6 ans perdure : la notion de formation obligatoire devient clé
 - La période de professionnalisation disparaît et est remplacée par PRO A
- Planning de mise en œuvre de la réforme

Rappel historique des réformes de la formation professionnelle



Source Carif Oref Hauts de France

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : 3 champs

Formation continue

Apprentissage

Assurance -
Chômage

- Adopté en conseil des ministres le 27 avril 2018, le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été voté par l'Assemblée nationale le 1^{er} août 2018 et la loi a été promulguée le 5 septembre 2018.
- La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée par le Président de la République le 5 septembre 2018, réforme l'apprentissage et la formation professionnelle.
- La loi comprend également des mesures sur :
 - l'égalité femmes-hommes ;
 - l'emploi des personnes handicapées ;
 - la lutte contre les fraudes au travail détaché.

Une nouvelle cartographie des acteurs de la formation professionnelle

Préambule : une nouvelle cartographie des acteurs de la formation professionnelle

- Fin des OPCA et des Fongecif, habilitations de nouveaux organismes pour conduire le dispositif Conseil en Evolution professionnelle...la cartographie des acteurs de la formation professionnelle évolue... 4 nouveaux opérateurs émergent notamment :
 - L'agence nationale "**France compétences**" a pour mission la régulation du coût des formations (notamment en alternance) et celle de la qualité des prestations. Elle est gérée par l'État, les Régions et les Partenaires Sociaux.
 - **Opérateurs de Compétences (OPCO)** : au nombre de 11 et organisés selon une logique de filière, ils ont pour mission de proposer des prestations d'appui-conseil aux branches professionnelles. Ils contribueront aux politiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et à la construction des diplômes avec les branches. Ils financeront les centres de formation d'apprentis (CFA).
 - Les **Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales CPIR** géreront le Projet de Transition Professionnelle : elles examineront les demandes de prise en charge financière, elles informeront les actifs sur les organismes pouvant les accompagner pour mener à bien leur projet (CEP) ; elles contrôleront la qualité des formations qu'elles financeront.
 - Les **Conseillers en Évolution Professionnelle** seront habilités pour accompagner les actifs d'un territoire dans le cadre du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Impacts de la loi "CAP" pour les salariés

Les points clés de la réforme pour les salariés

1

Le **compte personnel de formation** (CPF) de chaque salarié sera crédité de **500 €/an** avec un plafond de 5 000 € (800 €/an sur le CPF pour les salariés non qualifiés avec un plafond de 8 000 €)



2

Éligibilité au CPF de toutes les formations inscrites au **répertoire national des certifications** et à l'inventaire et de certaines autres actions (bilan, VAE, permis...) . Fin du système de liste.



3

Une appli mobile pour mobiliser le CPF, s'informer sur les formations (dont le taux d'insertion, les coûts, des comparateurs), s'inscrire à celles-ci et régler les prestataires en direct



4

Formations longues : à défaut de CPF suffisant, les projets de transitions professionnelles (changement de métier ou de profession) pourront être financés via un abondement du CPF par une commission paritaire régionale. Fin du CIF.



5

Un Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP) gratuit : présent sur tout le territoire pour évaluer les compétences, définir un projet et identifier les formations



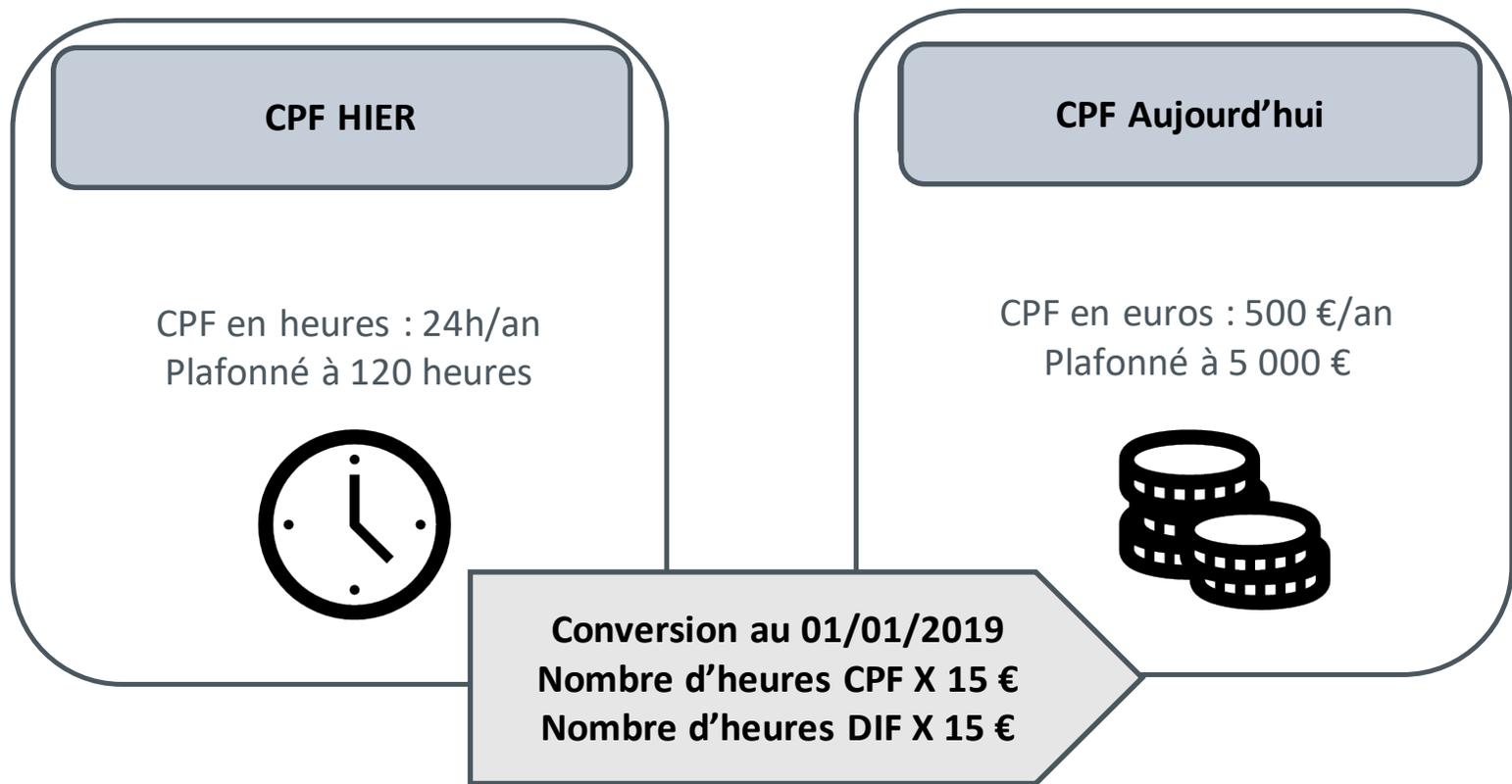
Monétisation du compte personnel de formation (CPF)

Rappel de ce qui existait avant

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif) en 2015. Il était jusqu'à présent crédité de 24 heures par année de travail jusqu'au plafond de 120 heures.

*Pour rappel, votre compte est accessible sur la plateforme
<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>*

Compte personnel de formation et droits individuels : la monétisation du CPF (1/2)



- Il n'y a **plus de proratisation pour les salariés à temps partiel** pour un temps de travail égal ou supérieur à un mi-temps. Un prorata temporis s'applique dans les autres cas et pour les CDD.
- **Possibilité d'alimentation plus favorable par accord d'entreprise** ou de branche ou selon dispositions particulières (ex : tuteurs chez EDF SA)

Compte personnel de formation et droits individuels : la monétisation du CPF (2/2)

Pour un salarié qui n'aurait jamais mobilisé son DIF ni son CPF
et qui a capitalisé ces deux compteurs à plein temps

	Stock DIF	Stock CPF
2015	120h	-
2016	-	24h
2017	-	48h
= au 31/12/2018	120h	72h

*Pour rappel,
l'alimentation des
comptes CPF se fait
en mars sur la base
des heures/euros
acquis en n-1*

1 ^{er} janvier 2019	120h x 15 € 1 800 €	72h x 15€ 1 080 €	2 880 €
1 ^{er} semestre 2019	2 880 € + (24h x 15 €) = 3 240 €		

→ La valeur monétaire du CPF est divisée par 2.6 :
2018 = 192 h x 40 € (taux moyen OPCA) = 7 680 €
01/01/2019 = 2 880 €



Attention : 2019, année de transition !

- **Actuellement**, les deux affichages (heures et euros) sont présents sur le CPF des actifs, ce qui peut offrir l'avantage pour le bénéficiaire de pouvoir vérifier le montant des heures acquises
- **La Caisse des Dépôts ne fera disparaître le compteur en heures qu'après avoir comptabilisé les heures acquises en 2018 (1^{er} semestre 2019)**. Elle laissera subsister le compteur d'heures de DIF afin de permettre la saisie, par le bénéficiaire, de ses droits avant qu'ils ne soient convertis.
- À noter : lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures DIF acquises avant 2015 et non encore utilisées doivent être mobilisées en priorité. Elles sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour l'année 2019, ce sont les Opco qui financeront le CPF. Ils pourront abonder les droits des salariés, dans la limite de 100 %.

→ Exemple : un salarié dispose de 60 heures de CPF au 31/12/2018. Il peut bénéficier d'un budget de $60 \times 15 \text{ euros} = 900 \text{ euros}$. L'Opco peut financer à hauteur de $900 \text{ euros} \times 2 = 1.800 \text{ euros}$ (droits du salarié + abondement)

Le financement de l'Opco ne concerne que l'année 2019

- Les salariés trouveront intérêt à utiliser leur CPF en 2019 s'ils peuvent bénéficier de l'abondement, car à partir de 2020 le financement sera assuré directement par la Caisse des Dépôts et Consignations, dans la limite des droits acquis, la loi ne prévoyant plus à compter de cette date de possibilité de financer des abondements pris sur la collecte.

À noter

→ Sont éligibles au CPF les formations sanctionnées par tous les diplômes et titres enregistrés au RNCP (www.rncp.cncp.gouv.fr) et les certifications ou habilitations inscrites au répertoire spécifique au 01/01/2019.

À ces actions de formations, s'ajoutent les :

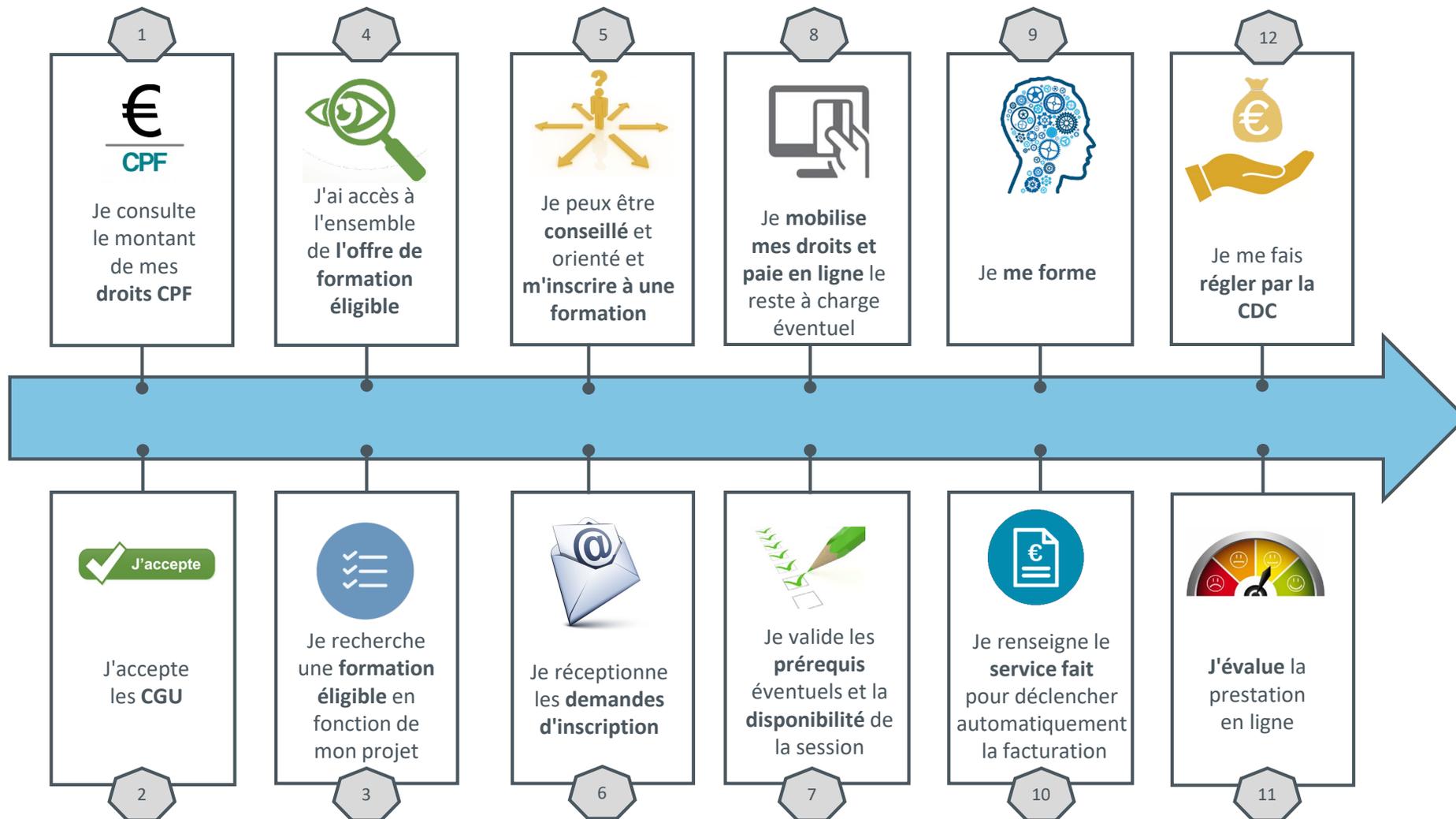
- Bilans de compétences au CPF,
- Formations d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises,
- Permis de conduire autorisant la conduite des véhicules des catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, D

Une "appli" pour mobiliser son CPF

Rappel de ce qui existait avant

Quand un salarié veut mobiliser son CPF et suivre une formation en dehors du temps de travail, il n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser les heures dont il dispose sur son CPF librement. Après avoir monté un dossier (notamment après avoir demandé un devis à l'organisme de formation), il fait une demande auprès d'un financeur qui peut être son employeur, son Fongecif ou Opacif, l'OPCA de son entreprise, Pôle Emploi, ou sa région selon les cas.

Compte personnel de formation et droits individuels : une appli mobile au service de la "désintermédiation"

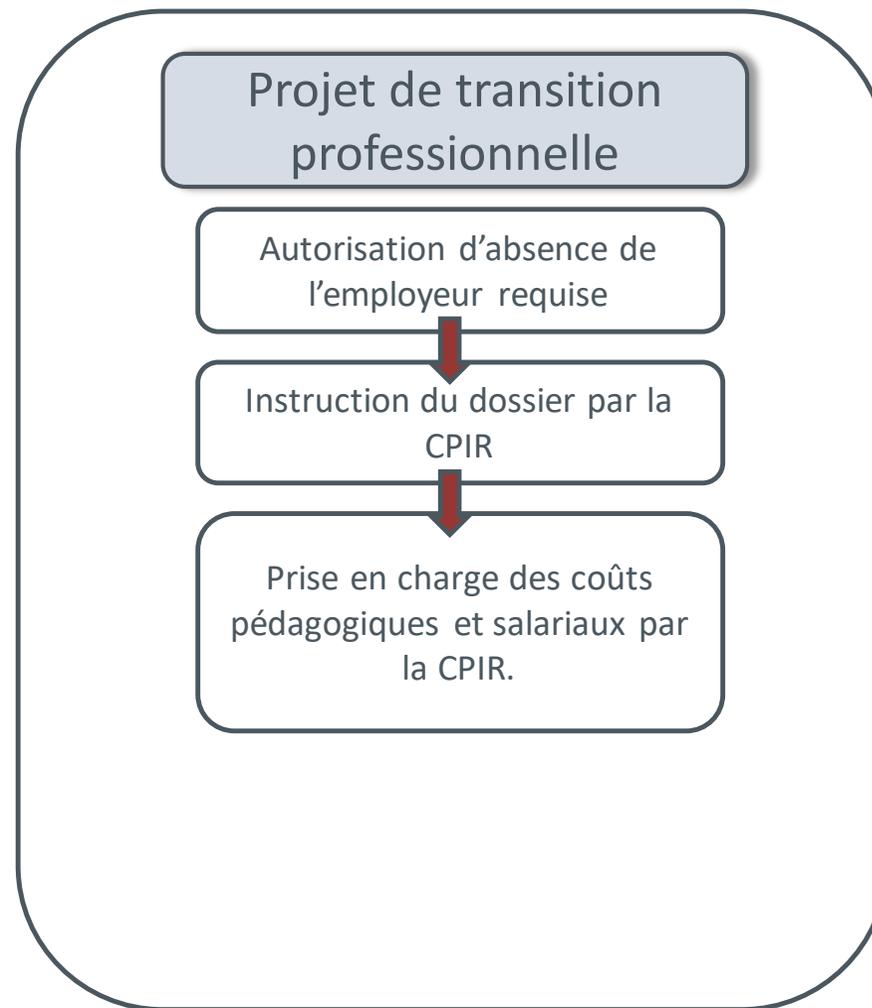
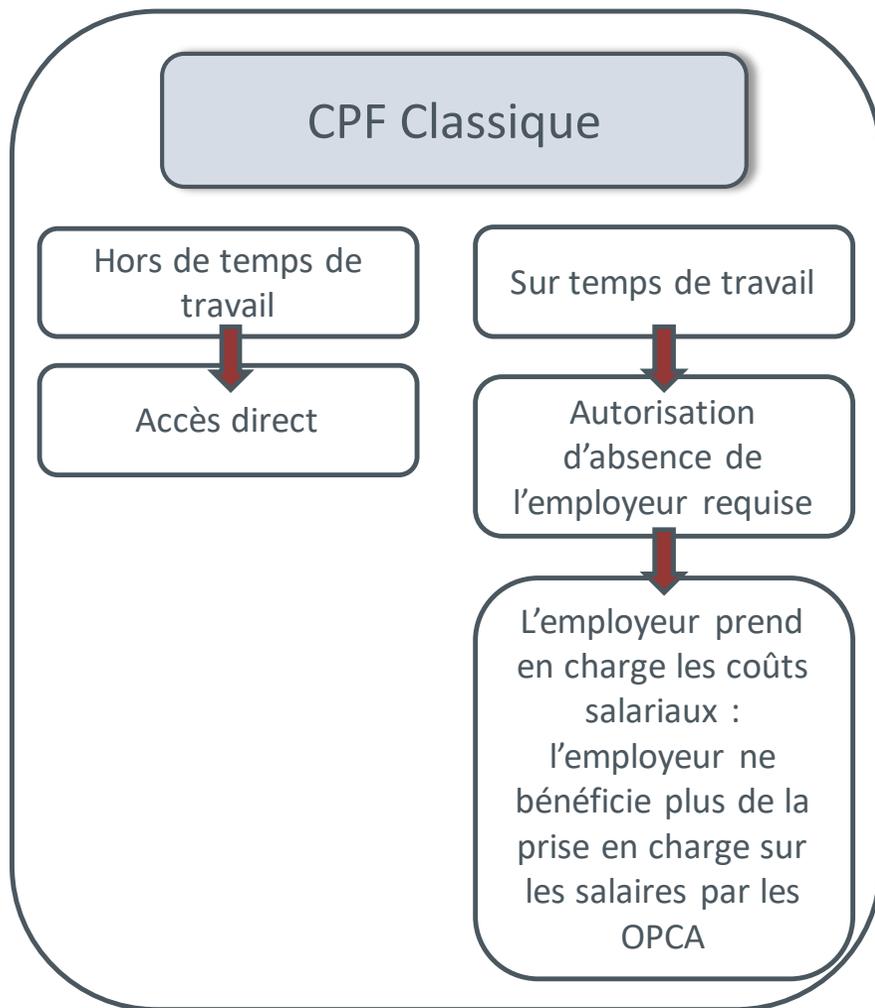


Le CIF disparaît ;
le projet transition professionnelle est créé

Rappel de ce qui existait avant

Le congé individuel de formation (Cif) est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Le CIF est ouvert sous conditions. Il est accordé sur demande auprès de l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation. Les frais de formation peuvent être pris en charge par les Fongecif ou les OPACIF. (l'UNAGECIF pour les IEG)

Le CIF disparaît ; le projet transition professionnelle est créé

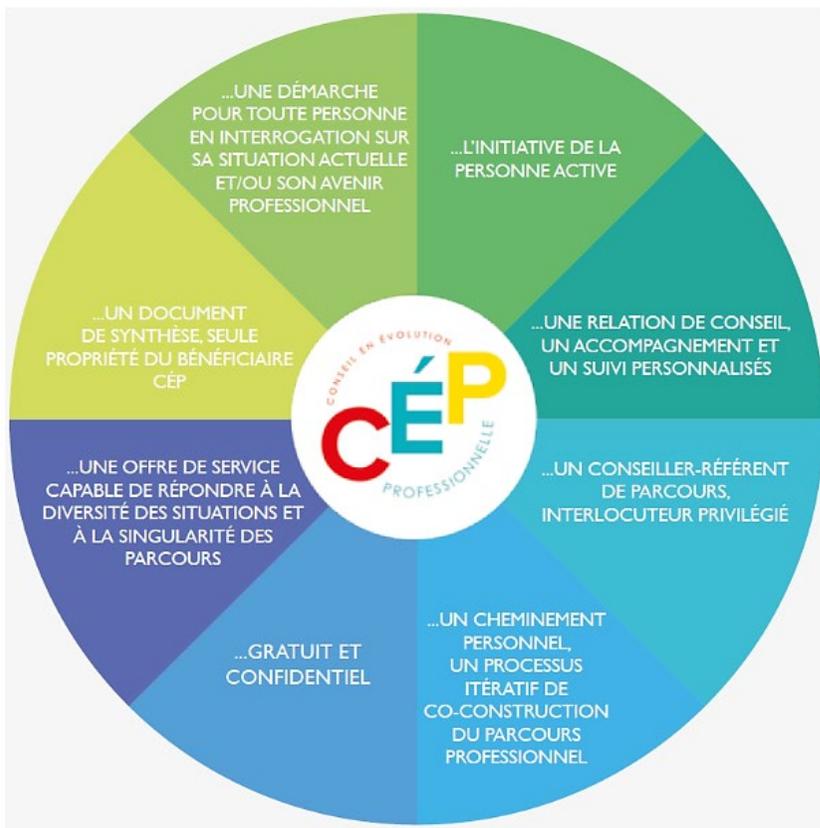


Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) réaffirmé comme un droit gratuit

Rappel de ce qui existait avant

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et permettant, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités.

Le CEP est réaffirmé comme un droit gratuit



Le CEP, 2 niveaux d'accompagnement possibles

Niveau 1 Accueil individualisé

Analyse de la situation professionnelle du bénéficiaire, information générale



Niveau 2 Accompagnement

Construction et formalisation du projet professionnel

Zoom sur l'entretien professionnel (1/2)

L'entreprise doit organiser pour tous les salariés des entretiens individuels dits "**entretiens professionnels**", au moins tous les deux ans. Chez EDF SA, la fréquence de ces entretiens est annuelle.

- Objectif de l'entretien professionnel : échanger avec le salarié sur ses perspectives d'**évolution professionnelle**, notamment en termes de qualifications et d'emploi.
- Quel est l'intérêt de l'entretien professionnel ?
 - Faire le point sur ses aptitudes professionnelles, ses souhaits d'évolution, ses besoins de formation
 - Définir un projet professionnel (ou de formation), identifier les perspectives d'évolution professionnelle
 - Pour l'employeur : Initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et faciliter l'élaboration du plan de développement des compétences
- Qui est concerné par cet entretien ?
 - **Tous les salariés**, quel que soit leur contrat de travail : contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), contrat aidé (Contrat unique d'insertion – CUI), contrat en alternance...
 - **L'entreprise doit ainsi mettre en place l'entretien professionnel au moins une fois tous les deux ans** ou le proposer au retour du salarié qui reprend son activité après : un congé de maternité, un congé parental d'éducation ou une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, un congé de proche aidant, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée, un arrêt maladie pour affection de longue durée, un mandat syndical.
- Qui prend l'initiative ?
 - L'organisation de l'entretien professionnel relève de la responsabilité de l'entreprise. Il est assorti d'un certain formalisme (rédaction d'un écrit, bilan du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans...).

Zoom sur l'entretien professionnel (2/2)

○ Contenu de l'entretien professionnel ?

- **l'objet de l'entretien** : les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi,
- **l'obligation de le distinguer de l'entretien d'évaluation**. La loi précise en effet que l'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.
- cet entretien doit comporter également des **informations relatives à la validation des acquis de l'expérience**, et depuis le 1er janvier 2019, des informations concernant **l'activation par le salarié de son Compte Personnel de Formation (CPF), les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle (CEP)**.
- **Les thèmes à aborder** :
 - le poste de travail de l'agent (tâches, missions, évolution...),
 - ses compétences, les difficultés rencontrées,
 - ses souhaits de changement ou d'évolution,
 - les formations déjà suivies, les certifications obtenues (diplôme, Certificat de Qualification Professionnelle – CQP...),
 - le projet professionnel ou de formation envisageable,
 - les actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE à mettre en place,...

Impacts de la loi "CAP" pour les entreprises

Les points clés de la réforme pour les entreprises

- 1 Redéfinition de l'action de formation (finançable au titre de la formation professionnelle) intégrant la formation réalisée en situation de travail


- 2 Suppression des catégories du plan de formation renommé "Plan de développement des compétences", mais avec un maintien de l'obligation d'employabilité des salariés


- 3 Les entreprises s'acquitteront d'une seule cotisation, au lieu de deux actuellement (1 % formation et taxe d'apprentissage). Mais la contribution totale reste inchangée


- 4 Financements collectés par l'URSSAF, puis répartis entre Opérateurs de Compétences, France Compétences, Caisse des dépôts


- 5 Une contribution réservée aux TPE/PME (- 50 salariés) via un plan de formation financé par système de mutualisation et de solidarité des grandes entreprises


- 6 Le dispositif PRO A pour la promotion ou la reconversion (plus restrictif) remplace la période de professionnalisation

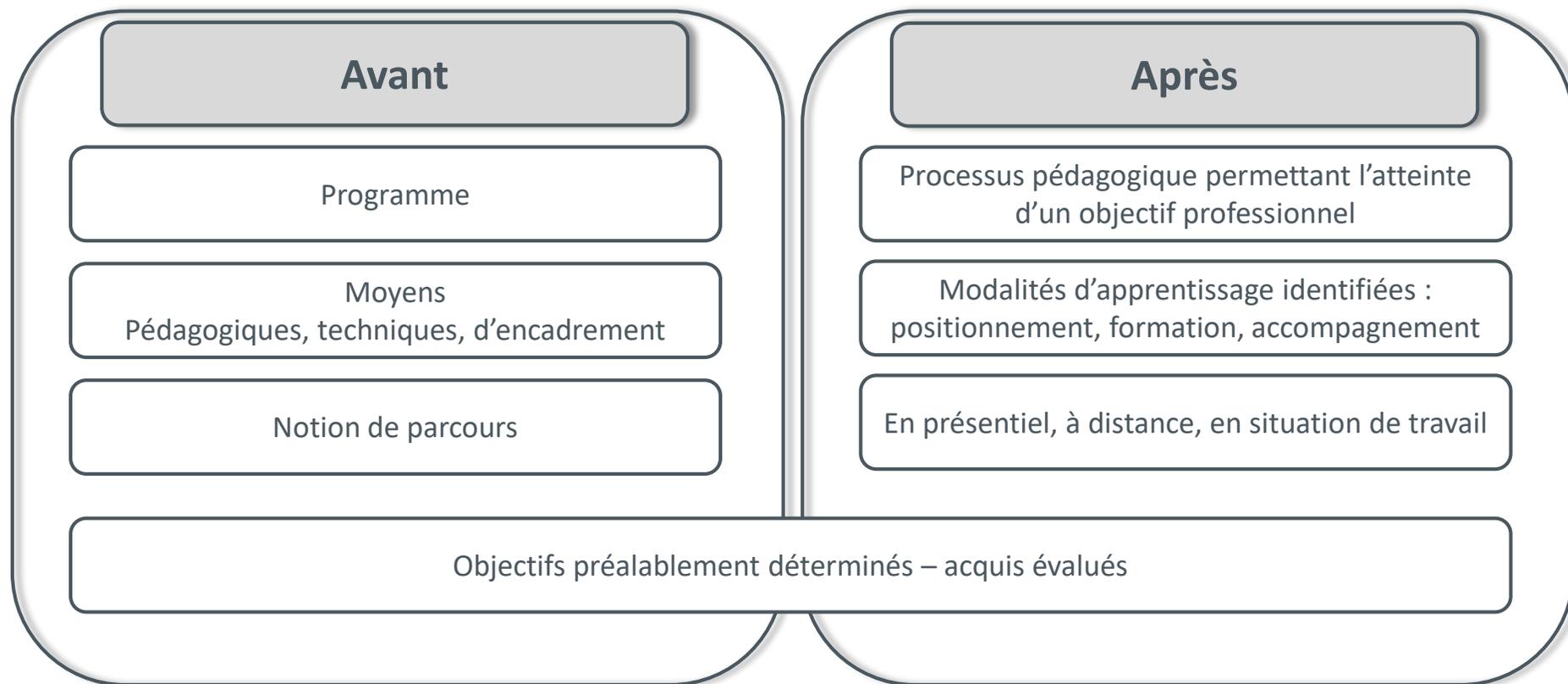

- 7 Accès aux fonds mutualisés des OPCA (=remboursements) : pour les entreprises de plus de 50 salariés, la période de professionnalisation disparaissant, cet accès ne pourra plus se faire que via l'alternance ou le dispositif PRO A


- 8 Tous les 6 ans (dès 2020) les entreprises devront justifier que tous les salariés ont bénéficié de 3 entretiens sur les 6 dernières années ainsi que d'une formation non obligatoire. La traçabilité des formations obligatoires devient nécessaire.



Une redéfinition de l'action de formation

La "situation de travail" reconnue comme modalité possible de formation



Le "plan de formation" devient "plan de développement des compétences"

Disparition des catégories de formation,
l'obligation d'assurer l'adaptation au poste de travail
et de veiller à l'employabilité demeure

Suppression des catégories du plan de formation

- Le plan de formation est renommé "**plan de développement des compétences**"
- Jusqu'à présent, le plan de formation présenté par l'employeur devait distinguer 2 catégories d'actions de formation :
 - les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi (catégorie 1)
 - et les actions de développement des compétences (catégorie 2)

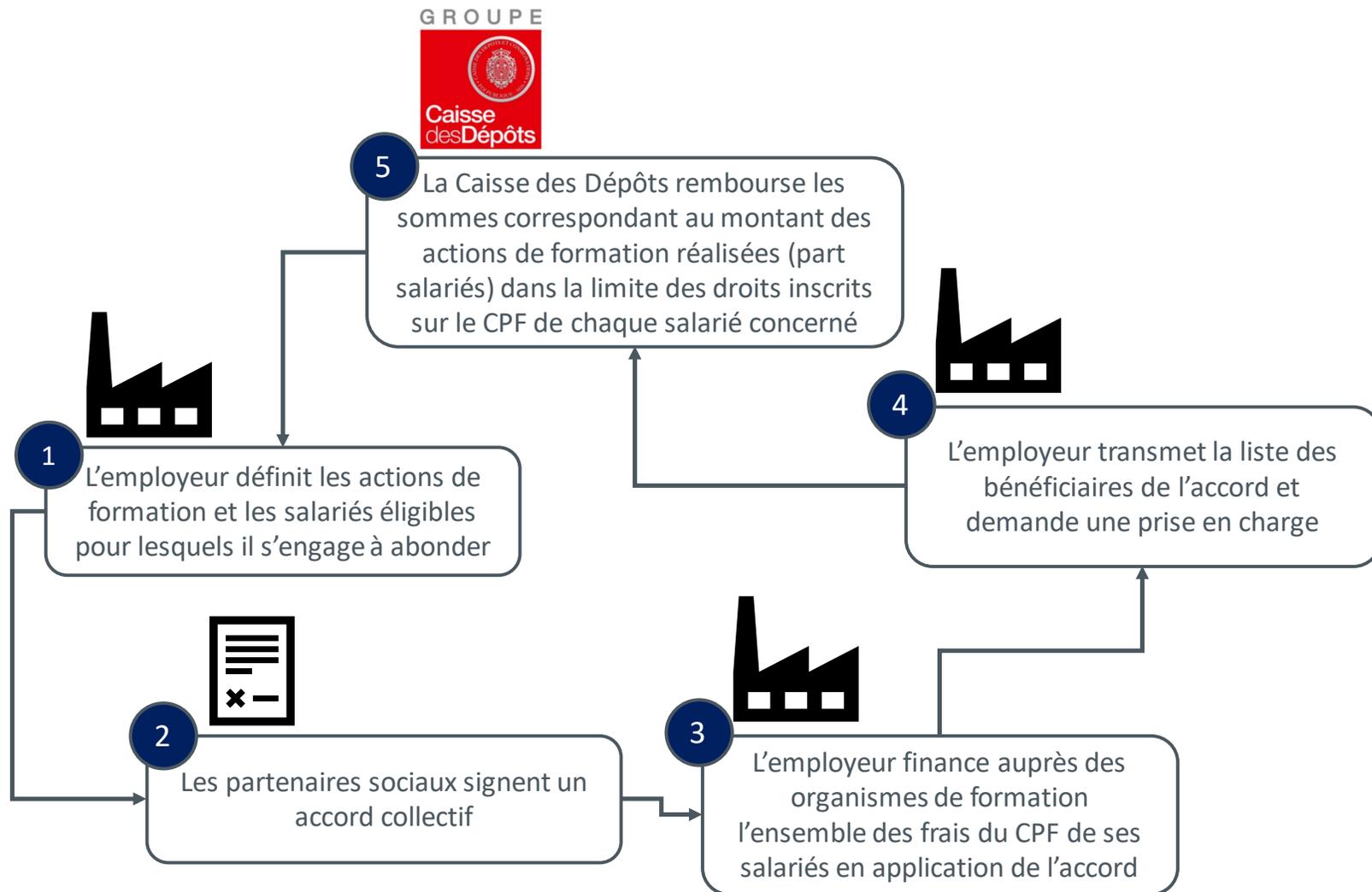
→ Ces catégories d'actions disparaissent.

- Les **formations obligatoires** qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, devront se dérouler pendant le temps de travail. À ce titre, il sera nécessaire d'obtenir auprès de l'employeur la liste des formations considérées comme "obligatoires"
- Les autres pourront se dérouler en tout ou partie **hors temps de travail** dans des limites fixées par un accord d'entreprise ou de branche, ou à défaut, avec l'accord du salarié dans la limite de 30 h/an (au lieu de 80). Cet accord pourra prévoir une prise en charge par l'employeur des frais de garde des enfants.
- L'allocation de formation est supprimée.

Intégrer le CPF dans sa politique formation?

Un accord collectif pourra permettre à l'entreprise
de se faire rembourser la part CPF du salarié
en cas d'abondement

Un accord collectif pourra permettre à l'entreprise de se faire rembourser la part CPF du salarié en cas d'abondement



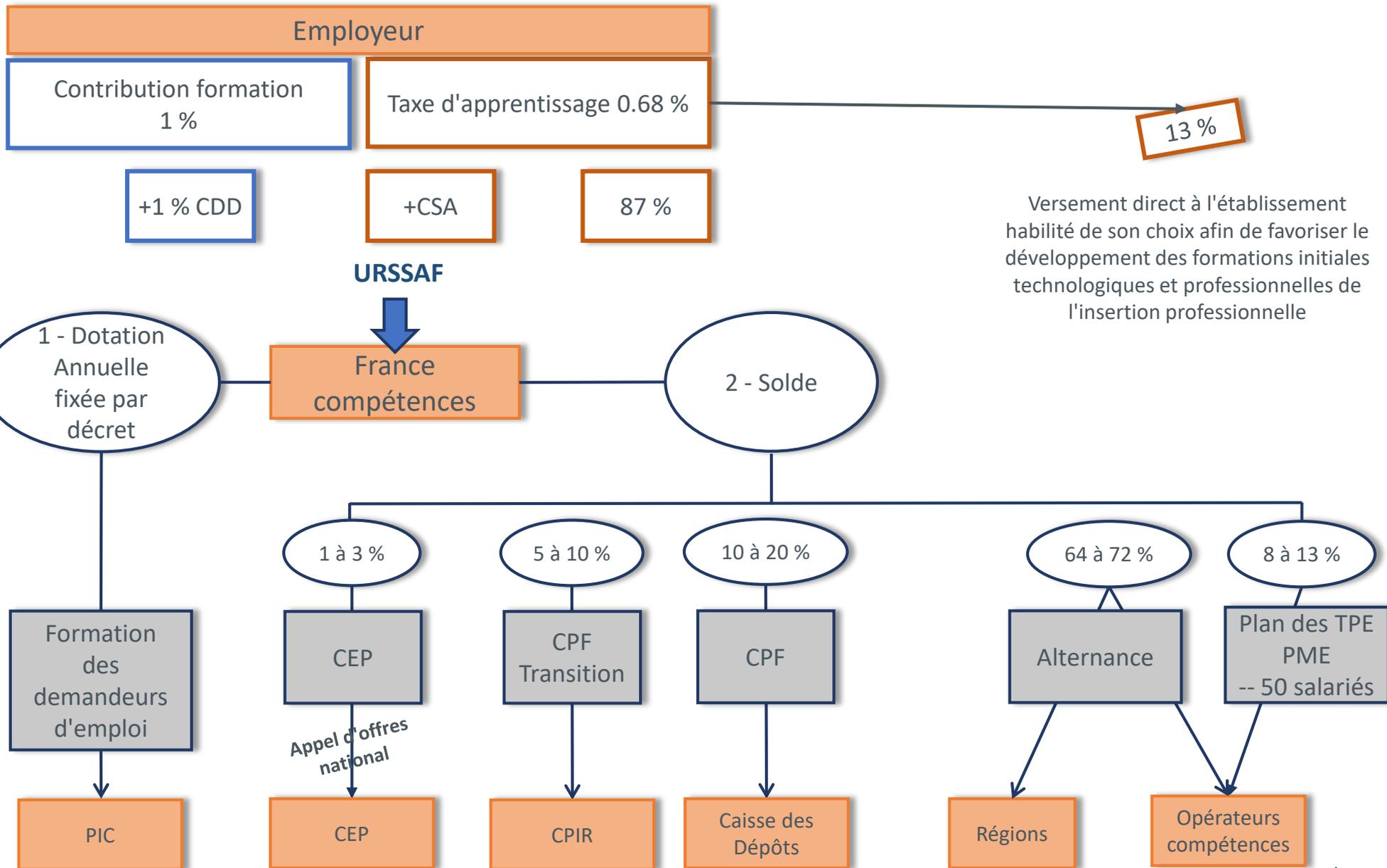
Une cotisation unique versée à l'URSSAF

Fin du rôle collecteur des OPCA

Une contribution unique versée à l'URSAFF pour la formation professionnelle et l'alternance

- **Une cotisation unique** à la formation professionnelle et à l'alternance, collectée à partir de 2020 par les URSSAF (et non plus les OPCA) composée de :
 - **La taxe d'apprentissage de 0,68 %**. Au titre des dispositions transitoires, cette taxe ne sera pas due sur les rémunérations versées en 2019.
 - **La contribution formation de 0,55 % du revenu d'activité ou de 1% à partir de 11 salariés**
- Elle sera reversée à France Compétences qui assurera la répartition pour financer les contrats de pro, le CEP des actifs occupés du secteur privé, le développement des compétences des salariés des PME < 50 salariés, la formation des demandeurs d'emploi et le CPF.
- France Compétences assurera aussi une péréquation interbranche au titre des reconversions ou promotions par alternance, ainsi que le financement de l'aide au permis.
- Les fonds des Opérateurs de Compétences dédiés au financement des contrats de pro et d'apprentissage et au dispositif de Reconversion et promotion par alternance seront gérés au sein d'une même section financière.
- **La collecte s'effectuera au titre de l'année en cours** (et non plus calculée sur les salaires de l'année précédente).
- **Une cotisation CPF CDD** : 1 % est créée pour remplacer le financement du CIF-CDD.
- **La CSA est maintenue** : système de bonus-malus pour les entreprises de 250 salariés et plus ayant un nombre insuffisant d'alternants ou de salariés embauchés en CDI dans l'année suivant la fin de leur contrat en alternance.
- **Maintien des contributions conventionnelles ou volontaires** pour financer le développement de la formation continue, selon les branches (collecte URSSAF).

Schéma cible à partir de 2021



Le bilan à 6 ans perdue

Le bilan à 6 ans maintenu, la notion de formation obligatoire devient clé

- **Pour rappel**, tous les 2 ans, l'entretien professionnel est obligatoire (il lieu tous les ans chez EDF SA). Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.
- **Dorénavant**, lors de cet entretien, les salariés devront **être informés** de la possibilité de recourir au **CEP**, d'activer leur **CPF** et de bénéficier d'abondements par l'employeur.
- **Tous les 6 ans**, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années. Il permet également de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :
 - suivi au moins une action de formation ;
 - acquis un élément de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, etc.) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
 - Et/ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.
- Sur chaque période de 6 ans, si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et d'une formation **non obligatoire** (L6321-2), l'employeur risque une pénalité de 3 000 euros à verser sur le CPF du salarié concerné.
- L'évolution professionnelle sera intégrée dans le champ de la base de données économiques et sociales (BDES) des entreprises. L'employeur devra transmettre au CSE les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif prévu tous les 6 ans.

Possibilité de négocier :

- Objectifs et critères d'abondement par l'employeur du CPF
 - Autre périodicité de l'entretien professionnel

Le bilan à 6 ans maintenu, la notion de formation obligatoire devient clé

Entretien professionnel
tous les deux ans

ET

Au moins une formation autre que celles
mentionnées à l'article L6321-2



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



Abondement correctif maximum
= 3 000 €

La période de
professionnalisation disparaît
et est remplacée par PRO A

Rappel de ce qui existait avant

La période de professionnalisation vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé, alternant enseignements théoriques et activité professionnelle.

Les formations pouvant être suivies dans le cadre de la période de professionnalisation sont :

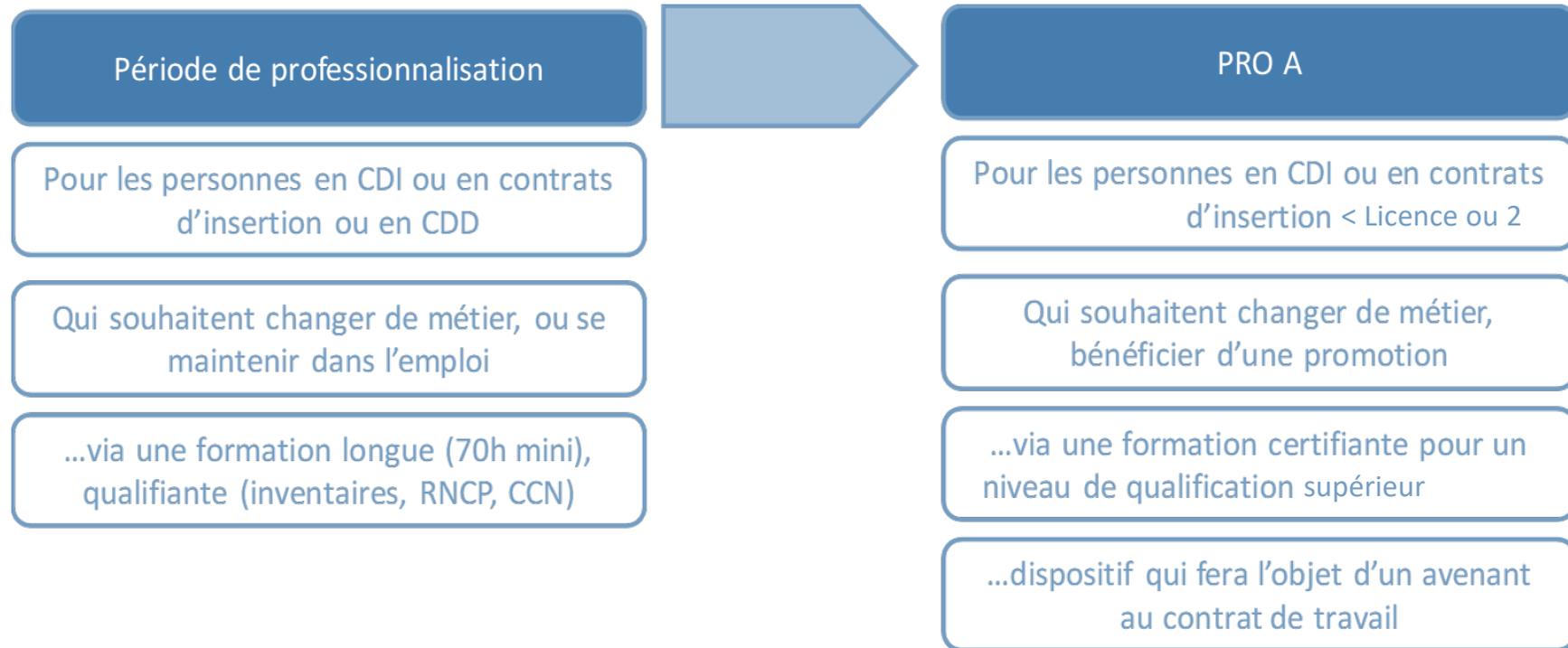
- les formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications (RNCP), ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche,
- les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (CLEA),
- et les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire réalisé par la Commission Nationale de la Certification professionnelle (CNCP)

La période de professionnalisation s'adresse à tout salarié :

- en contrat à durée indéterminée (CDI), y compris les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion,
- en contrat à durée déterminée (CDD) dans une structure d'insertion par l'activité économique ou en CUI.

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation doit suivre une formation d'une durée minimale de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois.

La période de professionnalisation disparaît et est remplacée par PRO A



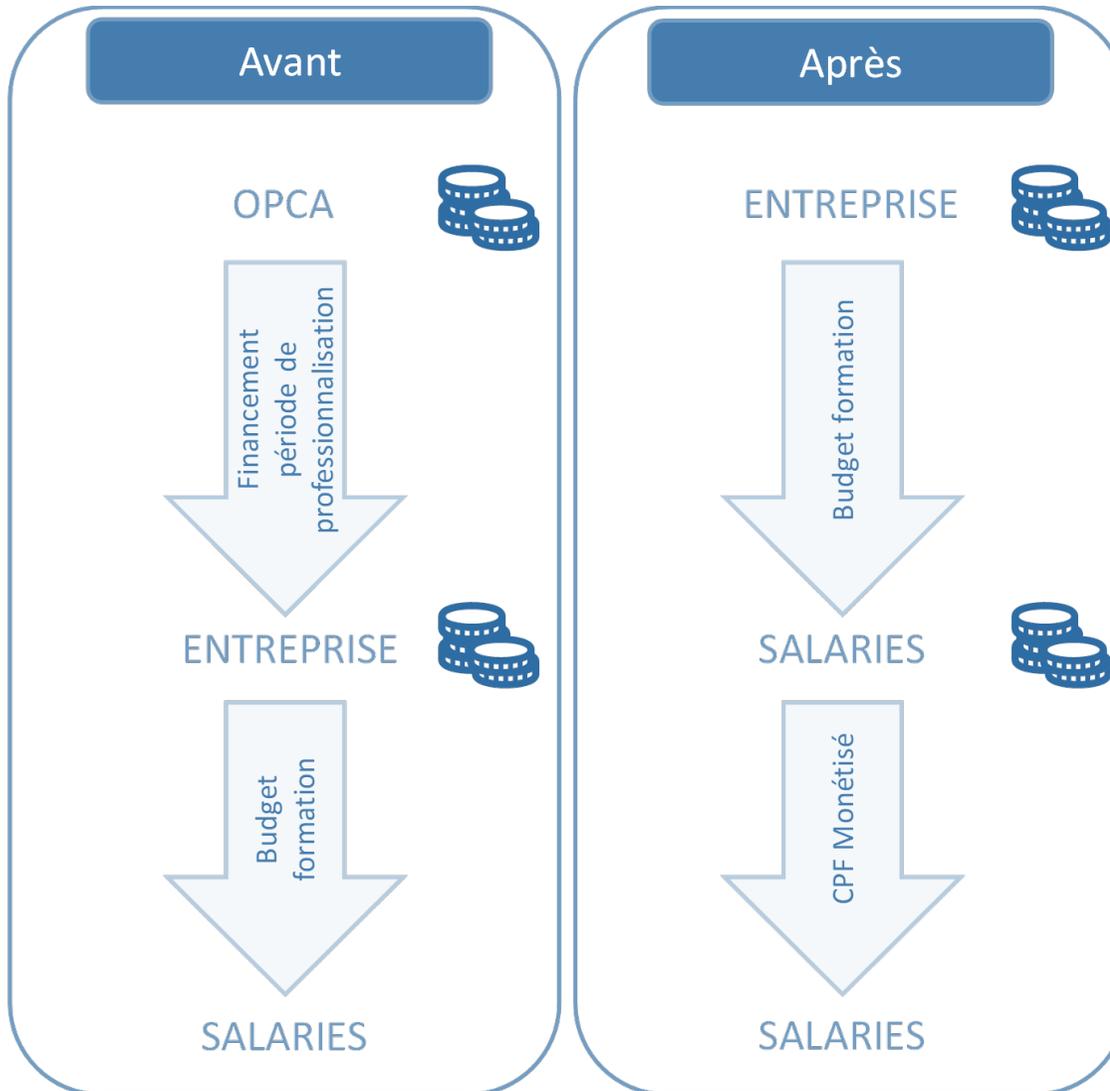
Prise en charge par un opérateur des frais de formation

Les entreprises de plus de 50 salariés, la période de professionnalisation disparaissant, ne pourront plus accéder aux fonds mutualisés des OPCA sauf à travers l'alternance ou le dispositif PRO A

« L'utilisation du CPF, ou de la période de professionnalisation, pour «faire le plan», c'est fini", on remet chacun dans le bon dispositif ». Stéphane Lardy, alors Directeur Adjoint du cabinet de la Ministre du travail, le 22/03/2018

Un changement de logique pour les entreprises...(1/2)

Pour les grandes entreprises



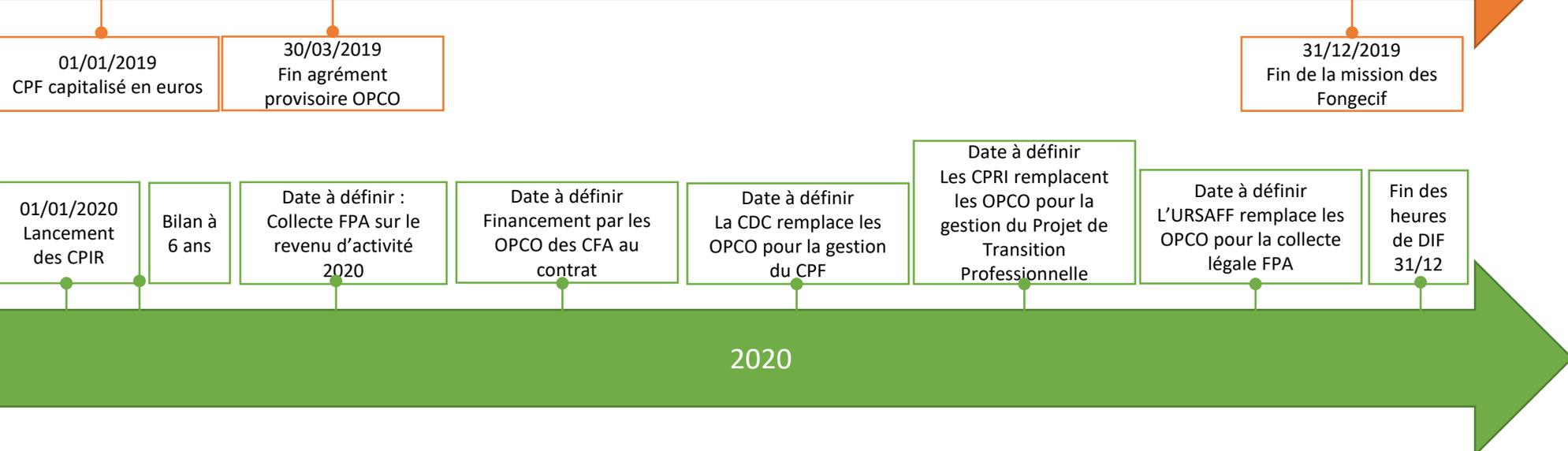
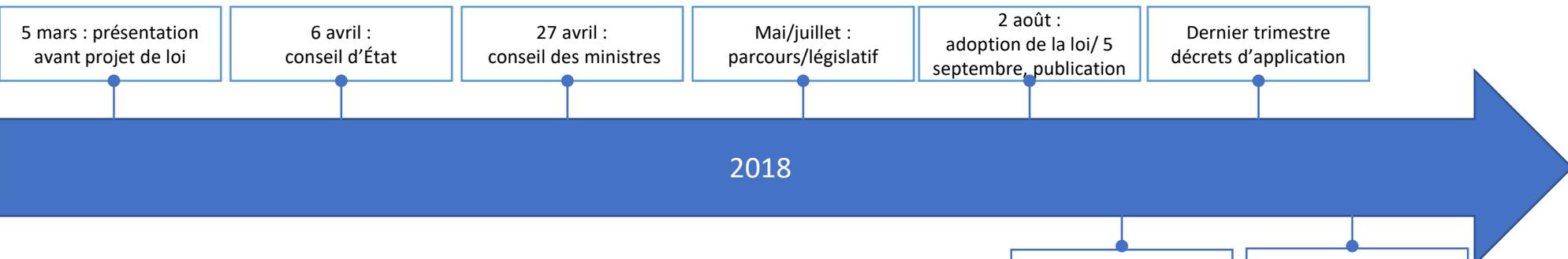
- En choisissant d'abroger la période de professionnalisation et de rediriger les financements exclusivement vers les TPE / PME, la loi "Avenir Professionnel" oblige les entreprises de 50 salariés et plus à repenser leur logique d'investissement formation. Dans un même temps, elle encourage les projets partagés employeur / salarié.

Un changement de logique pour les entreprises...(2/2)

	Dispositif		Financement	
	Plan de formation	CPF	Fonds propres	CPF
Actions non certifiantes ni diplômantes (=non répertoriées à l'inventaires ni au RNCP)	X		X	
Actions répertoriée à l'inventaire (certifiantes) ou au RNCP (diplômantes)		X		X
Formations réglementaires	X		X	

- Nécessité pour l'entreprise d'identifier 3 catégories d'actions :
 - Les formations non certifiantes et non diplômantes qui seront obligatoirement financées sur le budget formation
 - Les formations qui relèvent de la responsabilité de l'entreprise (obligatoires) et donc toujours de son plan de formation financé par ses fonds propres, et ne pouvant être considérées comme des actions de formation dans le cadre du bilan à 6 ans. Ces formations devront se dérouler sur le temps de travail
 - Les programmes certifiants ou diplômants éligibles au CPF qui pourront être suivis sur ou hors temps de travail, avec ou sans abondement de la part de l'entreprise

Planning de mise en œuvre de la réforme



Loi du 5 septembre 2018 "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel"

MERCI !
