

**FORMATION  
PROFESSIONNELLE**

# LES CLEFS DE LA RÉFORME

**ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS,  
INVESTISSEZ DANS VOTRE AVENIR AVEC LA RÉFORME  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.**



# LES ENJEUX MAJEURS POUR LES ENTREPRISES

En posant les conditions pour préparer des salariés mieux formés, plus qualifiés, aux métiers et aux technologies d'aujourd'hui et de demain, la loi du 5 mars 2014 reconnecte la formation professionnelle avec les réalités du marché comme avec les besoins des employeurs. Ce dépliant vous donne les clefs de la formation professionnelle renouvelée : vous y trouverez ce qui change concrètement, dès 2015, pour votre entreprise.

## DES OPPORTUNITÉS POUR LES ENTREPRISES

### La formation au cœur de la stratégie des entreprises

Du fait de la simplification des démarches et des financements, la réforme permet de faciliter l'investissement des employeurs avec et pour leurs salariés. En revisitant son engagement dans la formation professionnelle, de manière plus concertée et plus efficace, l'employeur donne plus de perspectives à ses salariés tout en créant de la valeur pour son entreprise.

### La formation, un nouveau levier de compétitivité

Penser la formation comme outil de professionnalisation est la première étape de la mise en place d'une stratégie au service de la performance de l'entreprise. Les salariés accèdent plus facilement à des formations qualifiantes dans le cadre de leur compte personnel de formation ou par l'intermédiaire des plans de formation mis en place par les entreprises. Les employeurs peuvent de ce fait compter sur des salariés plus compétents pour trouver de nouveaux leviers de compétitivité.

## DE NOUVELLES DISPOSITIONS À METTRE EN PLACE POUR LES SALARIÉS

### L'entretien professionnel tous les 2 ans

La mise en œuvre tous les deux ans d'un entretien professionnel a pour but d'étudier les perspectives d'évolution de chaque employé et de faire le bilan des formations suivies.

*Retrouvez un exemple de grille d'entretien sur [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr).*

### Le bilan de parcours professionnel tous les 6 ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel est un état des lieux approfondi du parcours professionnel du salarié. Il donne lieu à un compte-rendu.

*Retrouvez un exemple de grille d'entretien sur [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr).*

Dans ce cadre, l'employeur s'assure que celui-ci a bien bénéficié des mesures mises en place pour l'aider à améliorer ses compétences.



### L'obligation d'abonder

L'entreprise de plus de 50 salariés doit être en mesure de justifier tous les 6 ans que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels ainsi que de deux au moins des trois actions suivantes :

- avoir suivi au moins une action de formation
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle
- avoir acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE).

Si tel n'est pas le cas, l'employeur a une obligation d'abonder le compte personnel de formation du salarié de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel). Les instances de représentation du personnel et les partenaires sociaux alertent l'employeur en cas de manquement, et les abondements peuvent être contrôlés.

## COMMENT EN PARLER À VOS SALARIÉS ?

Pour annoncer les changements liés à la réforme et ce qu'ils signifient pour vos salariés, vous pouvez par exemple :

- Envoyer un e-mail à l'ensemble des collaborateurs
- Afficher des posters d'information
- Solliciter les instances représentatives du personnel

## LES POINTS CLÉS À ÉVOQUER AVEC VOS SALARIÉS

### @ ACCÈS DIRECT SUR INTERNET

Depuis le 5 janvier 2015, chaque salarié peut activer son compte personnel de formation sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

### 🏆 UNE FORMATION QUALIFIANTE AVANT TOUT

Peuvent être suivies, dans le cadre du compte personnel de formation, les formations dites qualifiantes (conduisant à une qualification ou une certification, accompagnant la validation des acquis de l'expérience ou permettant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences). Les listes officielles des formations accessibles sont consultables sur l'espace personnel du site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

### 👤 POUR TOUS LES SALARIÉS, TOUT AU LONG DE LEUR VIE

Le compte personnel de formation est ouvert à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour tous les salariés et demandeurs d'emploi, dès l'âge de 16 ans (ou 15 ans dans le cas des apprentis) et jusqu'à la retraite. Le compte est attaché à la personne. Les droits acquis sont conservés tout au long de la vie professionnelle, même en cas de changement d'entreprise ou de chômage.

### 🕒 24 HEURES DE FORMATION CHAQUE ANNÉE

L'acquisition des heures de formation est proportionnelle au temps de travail. Tout salarié à temps plein acquiert 24 heures par an pendant 5 ans, puis 12 heures par an pendant 3 ans, jusqu'à ce que le plafond de 150 heures soit atteint. Il peut être abondé au delà par l'employeur, par la branche, par tout organisme ou acteur publics ou par le salarié lui-même.

### 📅 LIBRE UTILISATION HORS TEMPS DE TRAVAIL

Si la formation se déroule pendant le temps de travail, l'autorisation de l'employeur est nécessaire sur le choix de la formation et le calendrier. En revanche, si la formation se déroule hors temps de travail, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation sans avoir à demander l'autorisation de son employeur.

### 🗨️ UN CONSEIL POUR ÉVOLUER PROFESSIONNELLEMENT

Le salarié peut gratuitement, et de manière confidentielle, faire appel au conseil en évolution professionnelle pour évaluer ses atouts et étudier les possibilités d'évolution professionnelle. Ce conseil est mis en œuvre par les cinq principaux réseaux de conseil en orientation et en insertion que sont Pôle emploi, les Opacif, les Missions locales, Cap emploi, l'Apec et les organismes désignés par les régions.

## DE NOUVEAUX MODES DE FINANCEMENT

Un principe de redistribution des fonds collectés au titre de la formation professionnelle vient financer de manière prioritaire, via le FPSPP, les actions de formation des entreprises de moins de 50 salariés.

### UNE COLLECTE SIMPLIFIÉE ET ADAPTÉE À LA TAILLE DES ENTREPRISES

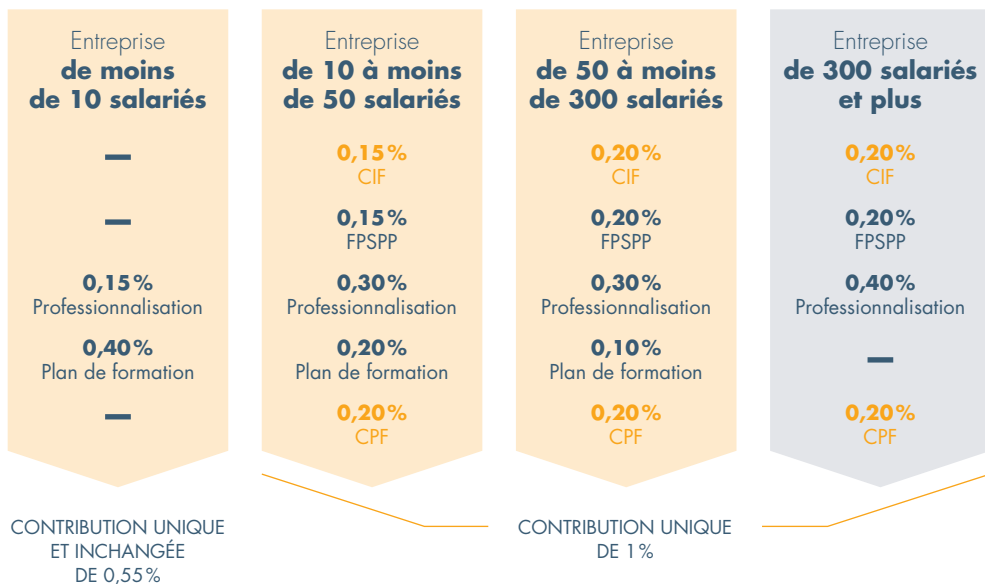
Entreprise  
de moins de 10 salariés

Contribution unique  
de **0,55%**

Entreprise  
de 10 salariés et plus

Contribution unique  
de **1%**

### UNE AFFECTATION DES FONDS JUSTE ET SOLIDAIRE



### Evolution de la GPEC

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, une négociation tous les trois ans de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est obligatoire. Ces négociations doivent s'appuyer sur les travaux des organismes paritaires des observatoires des branches professionnelles pour permettre de projeter leurs évolutions en matière de mutations économiques et leurs conséquences sur l'emploi. Elles doivent également traiter des critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés de l'entreprise. Sans accord d'entreprise à l'issue de cette négociation, l'ensemble de ces sujets doit faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

# LES DÉMARCHES À LANCER

Pour les grandes entreprises, la réforme de la formation professionnelle vient simplifier l'ensemble des démarches pour permettre aux employeurs de profiter pleinement des avantages d'une politique de formation professionnelle efficace.

## CE QUI CHANGE

- Une contribution globale de 1% de la masse salariale brute à partir de 2016.
- Un interlocuteur unique : l'OPCA.
- Des démarches de contribution simplifiées : un seul collecteur (l'OPCA) et un seul bordereau.
- La création du compte personnel de formation pour les salariés.
- Un entretien d'évolution professionnelle tous les deux ans et tous les 6 ans, un bilan approfondi du parcours professionnel du salarié.
- Des financements mutualisés à l'appui du plan de formation.

Si un accord d'entreprise est passé avec les partenaires sociaux pour financer directement le compte personnel de formation de vos salariés, le montant de votre contribution est alors ramené à 0,8% de la masse salariale brute.

## CE QU'IL FAUT FAIRE DÈS 2015

- Informer les salariés.
- Remettre aux salariés une attestation précisant leurs droits acquis au titre du Droit individuel à la formation (DIF) **avant le 31 janvier 2015** afin qu'ils puissent les intégrer dans leur compte personnel de formation.
- 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 deux 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 l'OPCA **avant le 1<sup>er</sup> mars 2015**. Attention, ce versement correspond aux anciennes obligations de financement, car il porte sur la masse salariale 2014.

Pour plus d'informations, consultez le site [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr) et les documents téléchargeables qui faciliteront vos démarches.

# LE CALENDRIER DE LA RÉFORME

## 5 janvier 2015

Mise en place effective du compte personnel de formation.

## 31 janvier 2015

Date limite de remise aux salariés de l'attestation précisant leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation (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 biannuel.

## 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.



Pour en savoir plus  
téléchargez le guide sur  
[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)