

LES 7 PRINCIPALES AVANCÉES DE LA LOI POUR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE PLUS EFFICACE

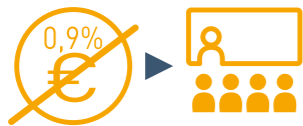


UNE RÉFORME GLOBALE

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. **Elles répondent au mieux à la réalité du marché du travail et, de ce fait, aux besoins des employeurs.**