

La formation, c'est vous!



MEDEF

Réforme de la formation professionnelle : guide pratique à destination des TPE-PME

**La formation,
c'est vous!**



*Réforme de la formation professionnelle :
guide pratique à destination des TPE-PME*



Edito

En 2030, près de 30% des métiers auront évolué et tous sont concernés à un titre ou un autre.

Cela signifie qu'une entreprise qui n'investit pas dès maintenant dans le développement des compétences de ses salariés se met en risque pour le futur.

La formation des femmes et des hommes devient donc essentielle. Et la **réforme de la formation professionnelle**, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, libère la capacité d'agir des entreprises mais aussi des salariés.

La formation est désormais un **levier de compétitivité**. Il est donc indispensable que les chefs d'entreprise s'en emparent directement.

Ce guide, qui se veut très pratique, est destiné à cela : **aider le chef d'entreprise, notamment dans les PME et TPE, à comprendre les enjeux et à agir concrètement.**

La réforme se traduit avant tout par une liberté retrouvée pour tous les acteurs :

- ➔ pour le chef d'entreprise : la liberté de choisir son investissement dans la formation ;
- ➔ pour le salarié : la liberté d'être acteur de son parcours de formation.

Cette liberté nécessite que les professionnels de la formation aident les acteurs à faire les meilleurs choix. Rapprochez-vous de vos organismes de formation, sollicitez-les, et appuyez-vous sur ce guide pour nouer avec eux un dialogue pertinent et argumenté.

C'est la compétitivité future de nos entreprises qui est en jeu ! Dans un monde de contraintes diverses, où tout devient compliqué, la réforme de la formation professionnelle nous offre un nouvel espace de liberté. Un espace de liberté qui nous invite à une réflexion supplémentaire sur l'avenir de nos métiers.

Profitons de cette réforme pour ouvrir cette réflexion. Nous y gagnerons à court et à long terme !

Florence Poivey

Présidente de la commission
Éducation-Formation-Insertion du MEDEF



RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

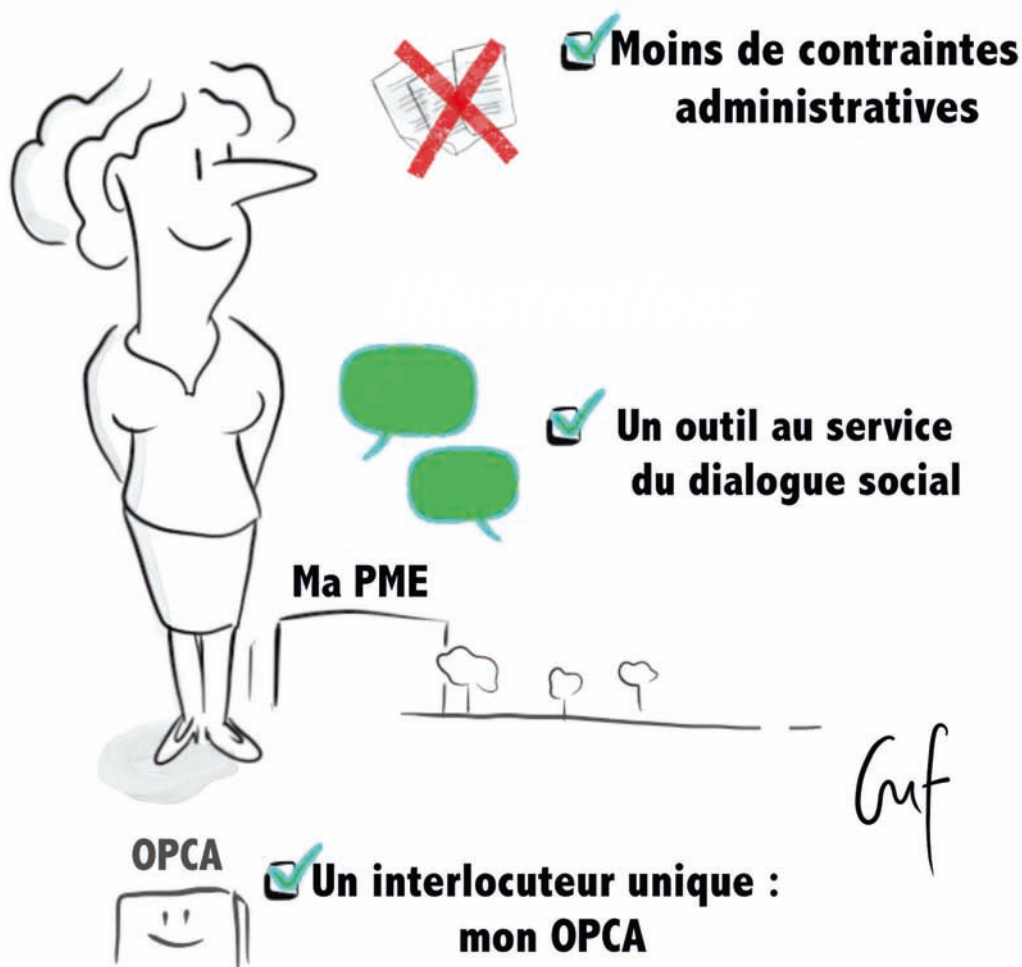
✓ De la liberté dans le pilotage des actions de formation



✓ Un levier de performance



QU'EST CE QUE J'Y GAGNE ?



Ce qui change pour les TPE-PME

Pour vous, chef d'entreprise, la formation professionnelle de vos salariés est désormais plus simple et plus libre dans son organisation et dans son financement.

Plus simple

- ➔ *Un seul interlocuteur au lieu de trois : votre OPCA*
- ➔ *Un seul bordereau à remplir au lieu de trois*
- ➔ *Plus aucun justificatif à fournir*

Plus libre

La formation professionnelle se définit désormais comme un investissement.

Vous choisissez la méthode, le lieu et la durée les plus adaptés pour former vos collaborateurs. Elle peut se dérouler dans votre entreprise ou dans un organisme de formation, sur internet ou encore auprès d'un de vos fournisseurs, par exemple.

Les organismes de formation et votre OPCA sont à vos côtés pour vous aider à formaliser vos besoins en compétences et définir les meilleures actions de formation qui en découlent.

Ce guide détaille point par point ce que vous pouvez faire. Il est articulé autour de quatre actions prioritaires



- 1** *Identifier les savoir-faire, les compétences dont vous avez besoin : le plan de formation*
- 2** *Développer les compétences de chacun de vos salariés : l'entretien professionnel*
- 3** *Mobiliser vos collaborateurs sur leurs besoins de formation : le compte personnel de formation*
- 4** *Optimiser les financements et décider de votre niveau d'investissement dans la formation professionnelle*

A savoir

La formation professionnelle est aujourd'hui moins coûteuse pour les TPE-PME. En effet, les prélèvements dédiés ont diminué de 40% pour les PME (1% au lieu de 1,6% de la masse salariale brute). Quant aux TPE, des fonds supplémentaires leur sont désormais réservés dans les OPCA pour prendre en charge les salaires.

N'hésitez pas à contacter votre OPCA (liste page 46).

Sommaire

- P.03** Edito
 - P.04** La réforme vue par Guf
 - P.06** Ce qui change pour les TPE-PME
-

Le plan de formation

- P.10** Qu'est-ce que j'y gagne ?
 - P.11** Le plan de formation
 - P.12** Le plan de formation : quelles actions de formation pour quelles compétences ?
 - P.13** Ma check-List
-

L'entretien professionnel

- P.16** Qu'est-ce que j'y gagne ?
 - P.17** L'entretien professionnel et le bilan du parcours professionnel
 - P.20** Grille d'entretien
 - P.23** Ma check-List
-

Le compte personnel de formation (CPF)

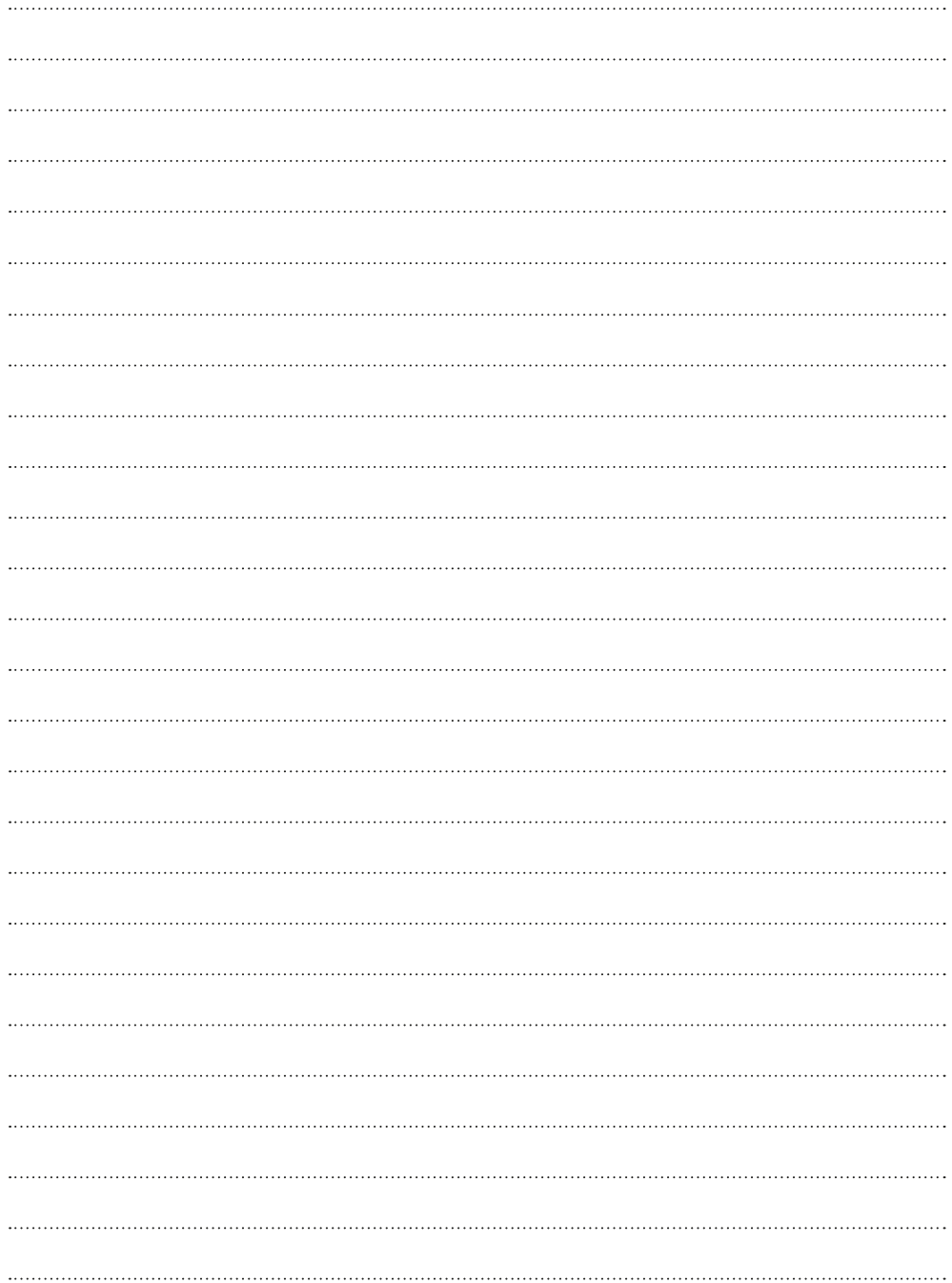
- P.26** Qu'est-ce que j'y gagne ?
 - P.27** Le compte personnel de formation (CPF)
 - P.32** Comment co-construire la formation de vos salariés ?
 - P.33** Financement du CPF : Prise en charge des frais de formation
 - P.34** Mobilisation du CPF : quand votre accord est-il requis ?
 - P.35** Ma check-List
-

Financement

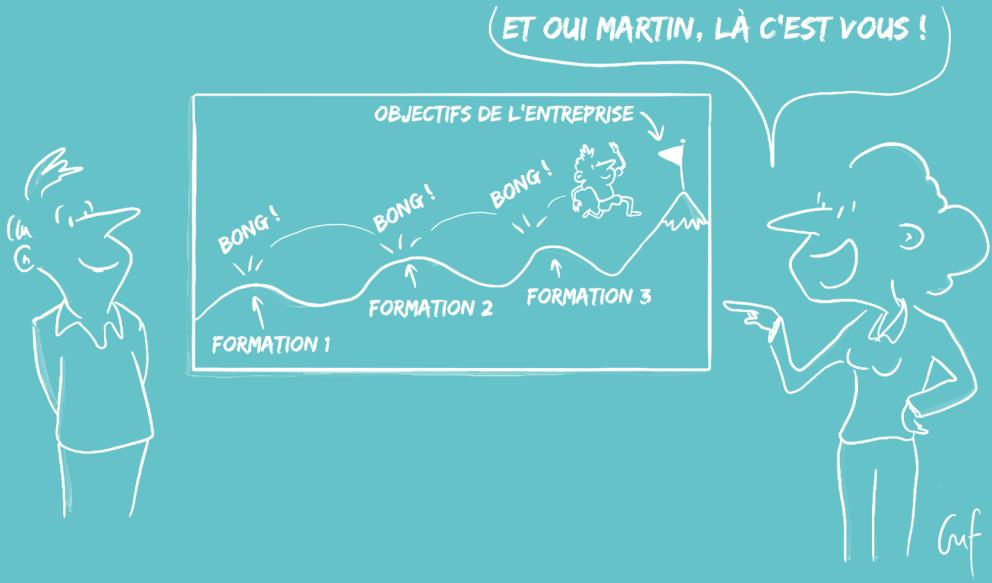
- P.38** Qu'est-ce que j'y gagne ?
 - P.41** Ma check-List
-

Glossaire

- P.44** Glossaire
- P.46** Liste des OPCA



Le plan de formation



Qu'est-ce que j'y gagne ?



La compétitivité de mon entreprise

*Plus que jamais
les questions essentielles sont :*

- 1** *De quelles compétences vais-je avoir besoin ?*
- 2** *Quelles sont les formations qui permettent d'acquérir ces compétences ?*

Les obligations administratives et fiscales vous obligeaient à justifier de vos dépenses de formation et limitaient votre capacité à organiser la formation de vos collaborateurs comme vous le souhaitiez.



Ces obligations sont désormais supprimées.

En pratique, comment ça marche maintenant ?

- Vous pouvez décider s'il est plus efficace pour vos salariés de se former dans votre entreprise ou dans un organisme de formation, à distance, sur internet ou en présence d'un formateur, auprès d'un fournisseur, de façon ponctuelle, en plusieurs étapes ou en mixant toutes ces modalités.
- Vous définissez ces actions de formation au fil de vos besoins, ou en les programmant sur l'année grâce au plan de formation.

Le plan de formation

C'est quoi ?

C'est un véritable plan de développement des compétences de vos salariés, en lien avec l'activité et la stratégie de votre entreprise.

Comment vous y prendre ?

4 étapes :

- 1 **Prenez du recul** : faites le point sur les changements à initier au sein de votre entreprise (évolution du marché, développement, diversification d'activité, nouvelle organisation ...).
- 2 **Définissez les compétences** dont votre entreprise a besoin pour rester compétitive et reliez-les aux savoirs, savoir-faire de vos collaborateurs.
- 3 **Déterminez les actions de formation** et les salariés à former pour développer les compétences précédemment définies.
- 4 **Composez votre plan de formation.**
Il se décline en :
 - ➔ formations à engager rapidement et directement utiles pour le poste ou l'emploi occupé ;
 - ➔ formations à programmer à moyen terme en vue d'acquérir de nouvelles compétences dans l'entreprise.

Contactez votre OPCA pour mettre en œuvre votre plan de formation.



Notre conseil : élaborez votre plan de formation chaque année ; c'est un enjeu de compétitivité pour votre entreprise.

Le plan de formation doit être le reflet des besoins de compétences de votre entreprise.



Le truc en +

La qualité des actions de formation est déterminante. Votre OPCA peut mettre à votre disposition des outils méthodologiques d'évaluation des acquis de la formation de vos salariés.

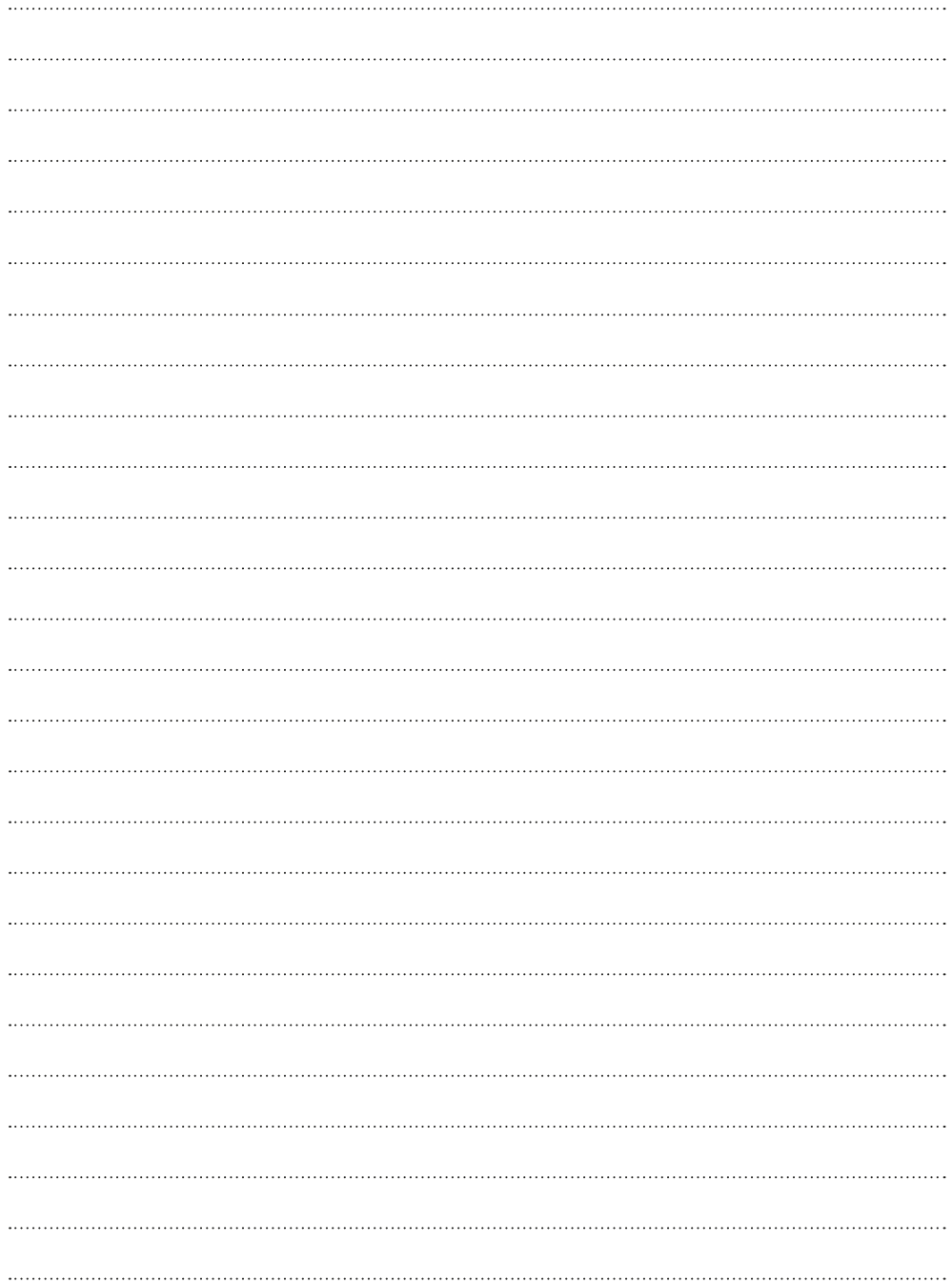
Quelles actions de formation pour quelles compétences ?

	<i>Adaptation au poste de travail</i>	<i>Développement des compétences</i>	
<i>Quel est l'objectif visé ?</i>	<p>Adapter le salarié à son poste de travail</p> <p>Ex : formation à l'utilisation d'une nouvelle machine, d'un nouveau logiciel, évolution du cadre réglementaire.</p>	<p>Employabilité : Veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi</p>	<p>Proposer des formations qui participent au développement des compétences des salariés</p>
<i>Dans quel délai ?</i>	<p>Immédiatement</p> <p>pour que le salarié continue à exécuter son contrat de travail</p>	<p>Rapidement</p> <p>pour que le salarié reste « employable » dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise</p>	<p>A définir avec le salarié</p>
<i>Quelles compétences acquises ?</i>	<p>Des compétences immédiatement utilisables dans la fonction</p>	<p>Des compétences pour anticiper une évolution dans ou hors de l'entreprise</p>	<p>Des compétences utilisables dans une autre fonction</p>
<i>L'accord du salarié est-il obligatoire ?</i>	<p>Non</p>	<p>Non</p>	<p>↳ Oui pour une formation hors temps de travail</p> <p>↳ Non pour une formation dans le temps de travail</p>
<i>Quel impact sur le temps de travail ?</i>	<p>↳ Dans le temps de travail</p> <p>↳ Maintien de la rémunération</p>	<p>↳ Dans le temps de travail</p> <p>↳ Maintien de la rémunération</p>	<p>↳ Si dans le temps de travail : maintien de la rémunération</p> <p>↳ Si hors temps de travail : allocation de formation</p>

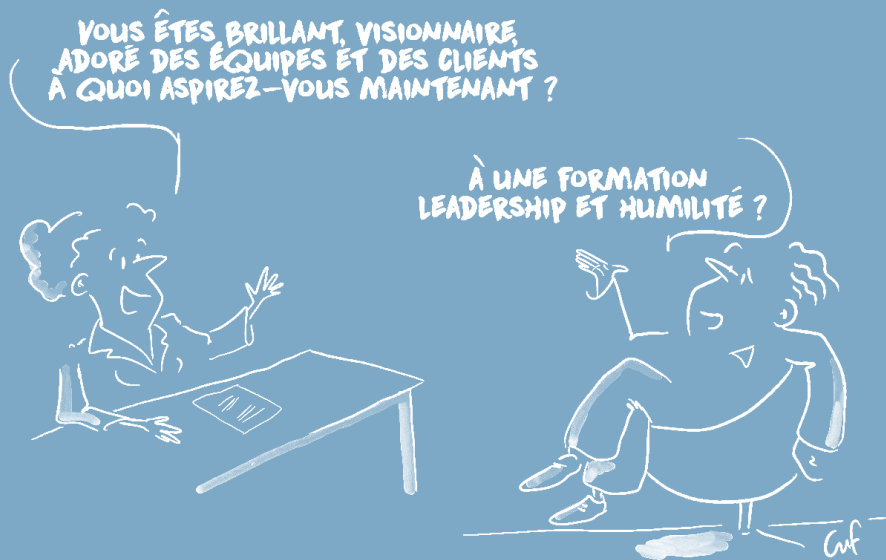


Ma check-List

A series of horizontal dotted lines for writing the checklist items.



L'entretien professionnel



Qu'est-ce que j'y gagne ?



Le développement des compétences de mes salariés

*Pour être efficace,
la formation doit être préparée avec chaque collaborateur.
L'entretien professionnel vous donne l'occasion de communiquer sur
les compétences attendues dans l'entreprise. Il permet également
d'échanger sur les attentes de vos collaborateurs.*

*L'entretien professionnel est un gage de votre implication dans l'évolution du
professionnalisme de vos collaborateurs.*



***A vous de les accompagner dans cette
évolution !***

L'entretien professionnel

C'est quoi ?

Pour l'entreprise :

➔ Un rendez-vous **obligatoire tous les 2 ans** dont l'objectif est d'échanger avec votre salarié pour lui permettre de faire le point sur ses savoir-faire, ses compétences, sa progression professionnelle, essentiellement au regard de l'évolution de l'entreprise.

➔ Un vrai **outil de management** des compétences au sein de l'entreprise.

➔ Un dispositif pour vous permettre de mettre en place **des formations plus performantes**.

Pour le salarié :

C'est l'occasion :

➔ de faire part de ses **aspirations professionnelles** ;

➔ de participer pleinement **au développement de l'entreprise**.



L'entretien professionnel remplace tous les entretiens professionnels existants, notamment l'entretien de seconde partie de carrière et le bilan d'étape professionnel.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel prend la forme d'un bilan du parcours professionnel du salarié.



Comment vous y prendre pour l'entretien professionnel ?



Tous les salariés de votre entreprise doivent bénéficier de cet entretien.

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans.

Le premier entretien professionnel doit avoir lieu :

➔ **pour le salarié déjà présent dans l'entreprise :**

dans les 2 ans suivant l'entrée en vigueur de la loi, soit avant le 7 mars 2016 ;

➔ **pour le salarié embauché après l'entrée en vigueur de la loi :**

dans les 2 ans suivant son embauche.

Il fait l'objet, de votre part, d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.



Le truc en +

Si vous réalisez déjà des entretiens annuels d'évaluation, de nombreux points de l'entretien professionnel seront déjà préparés avec le salarié. Vous établirez deux comptes-rendus distincts de ces entretiens mais vous pouvez les réaliser l'un à la suite de l'autre.

Comment vous y prendre pour le bilan du parcours professionnel ?

Il s'agit de s'assurer que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'apprécier s'il a :

- ➔ suivi au moins une action de formation ;
- ➔ acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (V.A.E*) ;
- ➔ bénéficié d'une progression salariale (individuelle ou collective) ou professionnelle.

Le premier bilan doit avoir lieu :

- ➔ **pour le salarié déjà présent dans l'entreprise :** dans les 6 ans à compter de la date d'application de la loi, soit avant le 7 mars 2020 ;
- ➔ **pour le salarié embauché après l'entrée en vigueur de la loi :** dans les 6 ans suivant son embauche.



Ce bilan fait l'objet, de votre part, d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Par qui l'entretien professionnel doit-il être réalisé ?

- ➔ ***C'est vous, chef d'entreprise qui menez l'entretien professionnel. Vous pouvez toutefois confier cette mission à un responsable hiérarchique. En effet, cet entretien étant un dialogue direct au sein de l'entreprise, il vous est déconseillé de faire appel à un prestataire extérieur.***
- ➔ ***La conduite de l'entretien professionnel ne s'improvise pas ! Des formations et des outils adaptés existent. Là aussi, adressez-vous à votre OPCA.***

Un entretien professionnel pour préparer l'avenir



Entretien professionnel

Grille d'entretien

Entreprise :

<i>Salarié</i>	<i>Personne chargée de l'entretien</i>
Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :
Date d'entrée dans l'entreprise : <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Poste occupé :
Emploi :	
Classification (voir Convention collective) :	
Durée du travail hebdomadaire :	

BILAN DE LA PÉRIODE ÉCOULÉE DEPUIS LE DERNIER ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Date du dernier entretien professionnel :

Si non réalisé, préciser motif :

<i>Typologie</i>	<i>Intitulé</i>	<i>Dispositif mobilisé</i>	<i>Durée/date d'obtention</i>	<i>Néant (préciser motif)</i>
Formations				
Certification(s) ou élément(s) de certification acquis ⁽¹⁾				
Autre(s) action(s) menée(s) ⁽²⁾				

(1) Par la formation ou la VAE

(2) CEP, bilan de compétences, mobilité interne, période de mise en situation professionnelle, aide à la création/reprise d'entreprise...

ACTIVITÉ DU SALARIÉ

Missions et compétences mobilisées :

Faits marquants depuis le dernier entretien :

Intérêts/motivations :

Entretien professionnel

Grille d'entretien

Salarié : _____

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DU SALARIÉ

Projet d'évolution professionnelle :

Atouts / freins :

Action(s) / moyen(s) envisagé(s) dans le cadre de ce projet :

Typologie	Intitulé	Dispositif mobilisé	Date prévisionnelle	Modalités <small>(hors temps de travail / sur temps de travail, financières...)</small>
Actions de formation				
Certification(s) ou élément(s) de certification visé(s) ⁽¹⁾				
Autres actions ⁽²⁾				

(1) Par la formation ou la VAE

(2) CEP, bilan de compétences, mobilité interne, période de mise en situation professionnelle, aide à la création/reprise d'entreprise...

APPRÉCIATION GLOBALE SUR L'ENTRETIEN ET L'ANNÉE ÉCOULÉE

Avis de la personne chargée de l'entretien

Avis du salarié

Fait le : | | | | | | | | | |

à : _____

En double exemplaire, dont un est remis au (à la) salarié(e).

Signature de la personne chargée de l'entretien

Source : OPCALIA

Points de vigilance

Les salariés exclus de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel ne concerne pas :

- ➔ Les personnels mis à disposition
- ➔ Les intérimaires
- ➔ Les sous-traitants

Les salariés de retour dans l'entreprise après une longue période d'absence

Pour le salarié de retour dans l'entreprise après une longue période d'absence, l'entretien professionnel est l'occasion d'évoquer, avec celui-ci, les conditions de sa réintégration sur son poste de travail, et notamment les compétences qu'il aurait pu acquérir ou perdre durant son absence.

Il s'agit des salariés de retour :

- ➔ d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption ou sabbatique ;
- ➔ d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- ➔ d'une période d'activité à temps partiel ;
- ➔ d'un arrêt longue maladie ;
- ➔ à l'issue d'un mandat syndical.

Nota :

Dans ce cas précis, sous quel délai effectuer l'entretien professionnel ?

La loi ne précise rien. C'est donc vous qui le déterminerez ! Cependant, ce doit être dans un délai raisonnable.



Le truc en +

Entretien professionnel et plan de formation

Nous vous conseillons de réaliser les entretiens professionnels de vos salariés, avant d'élaborer votre plan de formation. Les informations ainsi recueillies vous seront utiles pour établir ce plan de formation.

Entretien professionnel et compte personnel de formation (CPF).

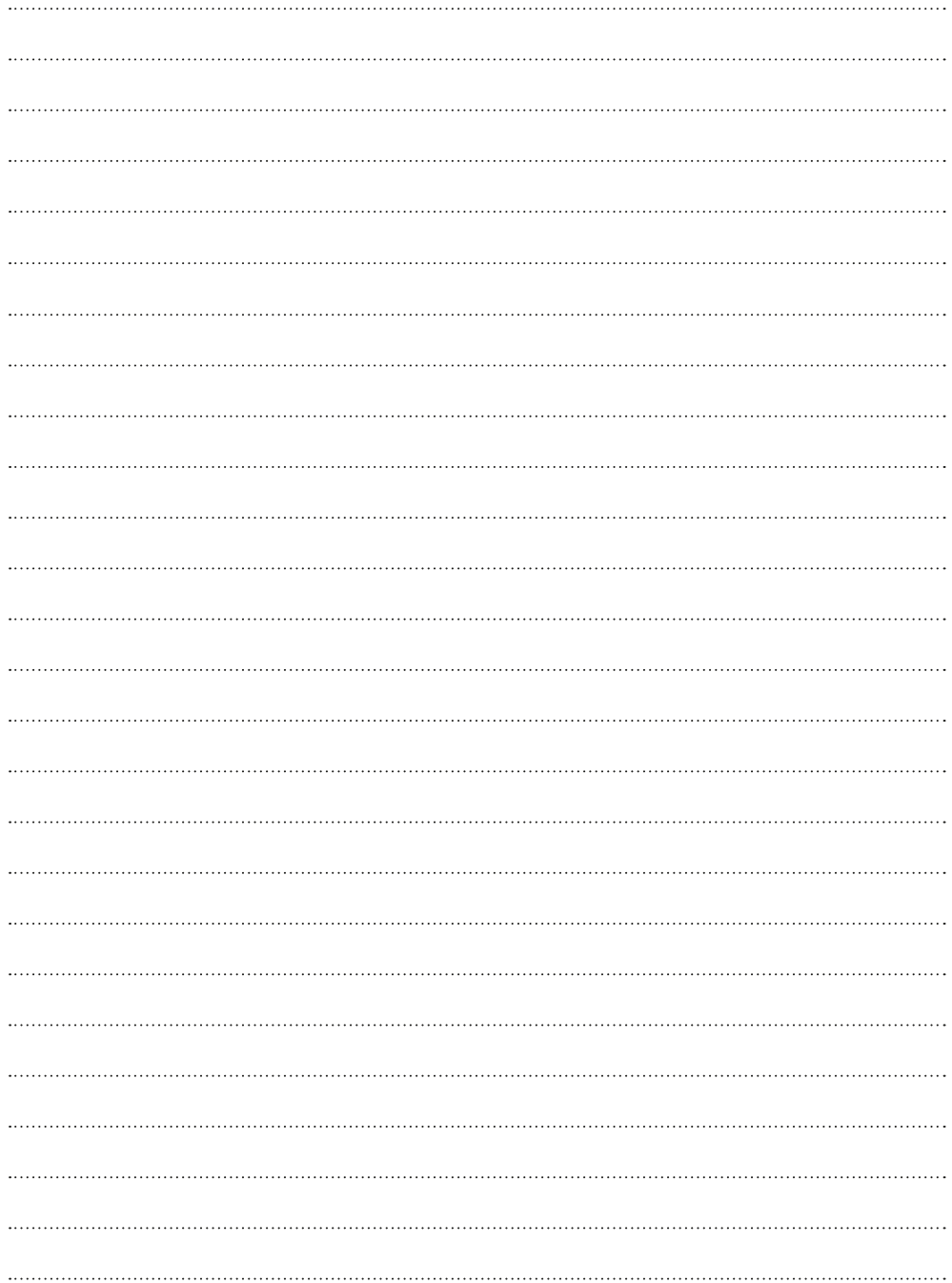
Si la mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié, vous pouvez, dans le cadre de l'entretien professionnel, être force de proposition sur le choix des actions de formation à suivre par vos salariés.

Contactez votre OPCA ou votre branche professionnelle pour vous aider

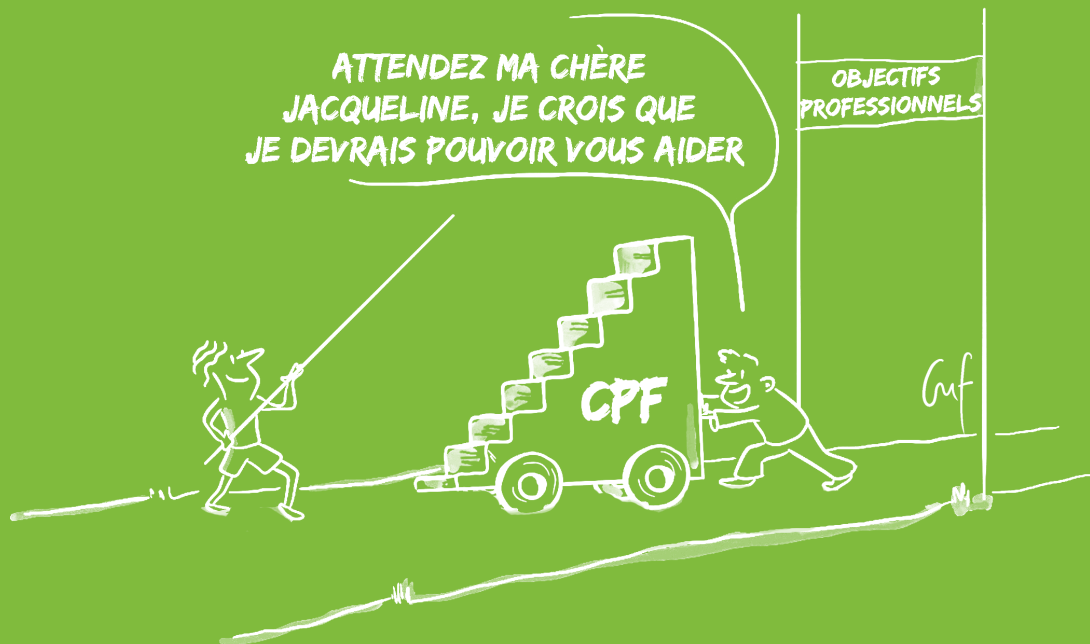


Ma check-List

A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.



Le compte personnel de formation (CPF)



Qu'est ce que j'y gagne ?



La sécurisation des parcours de formation

Avec le compte personnel de formation, un salarié peut prendre l'initiative de se former... Mais seules les formations reconnues comme **utiles pour les entreprises**, de votre secteur notamment, sont réalisables avec le compte personnel de formation.

Vos collaborateurs auront ainsi des compétences mobilisables immédiatement ou à terme par votre entreprise.

Vous co-construerez un projet commun de formation répondant à l'évolution professionnelle du salarié, tout en participant aux besoins en compétences de votre entreprise.



Vous pouvez informer, conseiller et orienter les salariés dans la mobilisation de leurs heures de formation.

Le compte personnel de formation (CPF)

Pour quoi ?

Le CPF a pour objectifs :

- de sécuriser les transitions professionnelles ;
- de mettre la formation professionnelle au service de la compétitivité des entreprises ;
- d'accompagner la mobilité interne ou externe.

C'est quoi ?

Le CPF est :

- **Universel.** Toute personne dispose d'un CPF dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite.
- **Individuel.** Chaque personne bénéficie d'un CPF, qu'elle soit un salarié ou un demandeur d'emploi.
- **Portable.** Chaque titulaire garde le même CPF tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel (changement d'entreprise ou perte d'emploi).

Le CPF remplace le DIF

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le DIF a disparu mais le salarié n'a pas perdu les droits acquis à ce titre. Il pourra en mobiliser le solde jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour qui ?

Le CPF est ouvert à toute personne de plus de 16 ans qu'elle soit :

- en emploi ;
- à la recherche d'un emploi ;
- accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), en tant que travailleur handicapé.

Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage.

Comment est-il alimenté ?

- ↳ **Le CPF est alimenté en heures de formation.**
- ↳ **Chaque période de travail génère des droits qui s'accumulent sur le compte et constituent un crédit d'heures de formation.**
- ↳ **Le CPF est plafonné à 150 heures.**

Qu'en est-il pour vous ?

Vous n'avez pas à gérer ce décompte. Le nombre d'heures de formation acquises par chaque salarié au titre du CPF est calculé automatiquement par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) directement sur le site moncompteformation.gouv.fr

Quelles sont les formations éligibles au CPF ?

Les formations éligibles au CPF doivent être qualifiantes ou certifiantes.

Il s'agit des formations qui sont pertinentes et utiles aux entreprises (un diplôme, un titre professionnel, une certification, un certificat de qualification professionnelle (CQP*), une habilitation ...).

Plus précisément, un salarié doit utiliser les heures acquises au titre du CPF pour suivre :

- ↳ des actions d'accompagnement à la Validation des acquis de l'expérience (VAE*);
- ↳ des formations conduisant à l'acquisition du Socle de connaissances et de compétences professionnelles*;
- ↳ des formations validées par une certification enregistrée au RNCP* (Répertoire national des certifications professionnelles);
- ↳ des formations validées par un certificat de qualification professionnelle (CQP*);
- ↳ des formations validées par les certifications inscrites à l'Inventaire*.

Comment accompagner vos salariés ?

Lorsqu'un salarié souhaite suivre une formation dont le nombre d'heures est supérieur à celui dont il dispose sur son CPF, vous pouvez décider de l'abonder* en heures complémentaires, si vous jugez cette formation utile pour votre entreprise.

Comment le CPF est-il utilisé ?

- **Le salarié dispose librement de son CPF.**
- **Chaque salarié a accès à son CPF via un portail en ligne gratuit, géré par la Caisse des Dépôts et Consignations :**
www.moncompteformation.gouv.fr

Sur ce portail, il peut consulter :

- le nombre d'heures créditées sur son CPF ;
- le solde des heures acquises au titre du DIF ;
- les actions de formation qu'il peut faire au titre de son CPF. La liste de ces formations est composée de :
 - la liste de branche, élaborée par la CPNE* de la branche professionnelle dont dépend votre entreprise ;
 - la liste nationale interprofessionnelle, élaborée par le COPANEF* ;
 - la liste complémentaire de la région où travaille le salarié, élaborée par le COPAREF*.



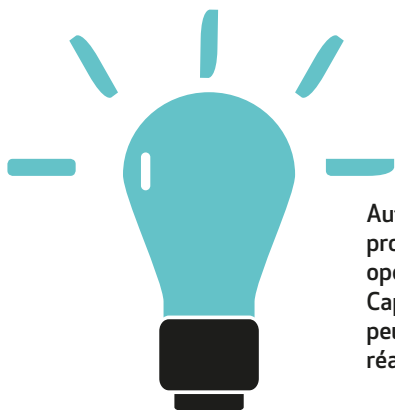
Que devez-vous faire ?

- 1 **Pour une formation suivie en dehors du temps de travail,**
 - votre accord n'est pas requis.
 - l'allocation formation, qui était due auparavant au salarié, est supprimée.
- 2 **Pour une formation suivie, tout ou partie, sur le temps de travail, vous devez donner votre accord sur le contenu et le calendrier de la formation.**

Attention !

Cela entraîne un certain formalisme :

- **Pour les formations de moins de 6 mois : la demande du salarié doit être formulée par écrit, 60 jours avant le début des formations.**
 - **Pour les formations de plus de 6 mois : la demande du salarié doit être formulée par écrit 120 jours avant le début des formations.**
 - **Dans les deux cas, vous devez répondre par écrit dans un délai d'un mois. Par défaut, la formation est considérée comme accordée.**
- 3 **Pour une formation portant sur l'acquisition du Socle de connaissances et de compétences professionnelles* ou sur des actions d'accompagnement de la VAE*, votre accord est nécessaire uniquement sur le calendrier de la formation.**



Le truc en +

Autre droit individuel du salarié : l'accès à un Conseil en évolution professionnelle (CEP). Réalisé à l'extérieur de l'entreprise par des opérateurs spécifiques (Pôle emploi, APEC, Missions locales, OPACIF, Cap emploi ou tout opérateur régional désigné par la région), le CEP peut informer, conseiller, orienter et accompagner le salarié dans la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle.



Modalités d'alimentation du CPF

L'alimentation du CPF est gérée de façon automatique par la CDC selon les règles suivantes.

Pour un salarié à temps plein

Le nombre d'heures de travail de référence pour un salarié à temps plein est fixé à 1 607 heures ou à la durée conventionnelle.

Ainsi, le salarié à temps plein acquiert :

- 24 heures créditées sur son CPF par année de travail jusqu'au seuil de 120 heures,
- puis, 12 heures créditées sur son CPF par année de travail jusqu'à atteindre 150 heures.

Pour un salarié en temps partiel

Les droits au titre du CPF des salariés en temps partiel ou ayant effectué une durée de travail inférieure à la durée conventionnelle ou à 1 607 heures sur l'ensemble de l'année, sont calculés proportionnellement au temps de travail effectif.

Exemple : un salarié au 4/5e, soit 80% d'un temps complet, verra son CPF crédité :

- de 20 heures par année de travail jusqu'au seuil de 120 heures.
- Puis, de 10 heures par année de travail jusqu'à atteindre 150 heures.

Certaines périodes d'absence du salarié sont expressément assimilées à des périodes de travail pour l'acquisition de droits au titre du CPF.

Il s'agit :

- des congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ;
- du congé parental d'éducation ;
- des absences pour maladie professionnelle ou pour accident du travail.

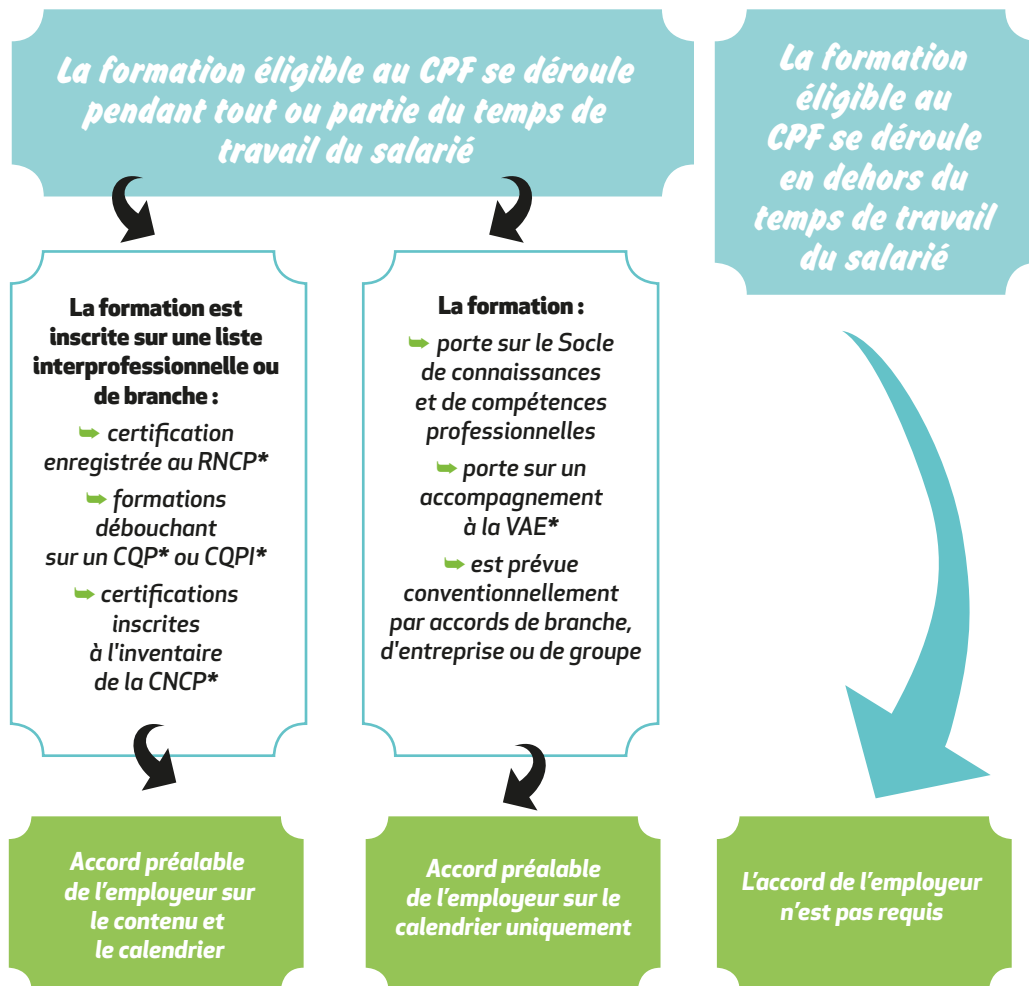
Comment co-construire la formation de vos salariés ?

<i>Quelle formation ?</i>	<i>Quelle stratégie ?</i>
<p><i>Formations éligibles au CPF pouvant entrer dans la politique de formation de l'entreprise</i></p>	<p>Mise en place dans l'entreprise de mécanismes d'incitation du salarié à utiliser son CPF :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Accompagnement du salarié vers sa formation➤ Suivi de la formation pendant le temps de travail➤ Abondement* du CPF en heures complémentaires
<p><i>Formations non éligibles au CPF entrant dans la politique de formation de l'entreprise</i></p>	<p>Intégration dans le plan de formation</p>
<p><i>Formations éligibles au CPF n'entrant pas dans la politique de formation de l'entreprise</i></p>	<p>Initiative du départ en formation laissée à la seule appréciation du salarié</p>

Financement du CPF : Prise en charge des frais de formation

<i>Frais de formation</i>	<i>Règles de prise en charge</i>
<i>Frais pédagogiques</i>	<p>Il s'agit des coûts facturés pour la formation suivie par le salarié, dans ou hors temps de travail.</p> <p>Ils sont pris en charge au coût réel.</p> <p>Cette prise en charge peut être plafonnée par décision du Conseil d'administration de votre OPCA ou par votre accord d'entreprise.</p>
<i>Frais annexes</i>	<p>Il s'agit des frais de transport, des frais de repas et de frais d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié, dans ou hors temps de travail.</p> <p>Cette prise en charge peut être plafonnée par décision du Conseil d'administration de votre OPCA ou par votre accord d'entreprise.</p>
<i>Frais de garde d'enfants ou de parent à charge</i>	<p>Il s'agit des frais de garde d'enfants ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié hors temps de travail.</p> <p>Leur prise en charge plafonnée ou non doit être prévue par décision du Conseil d'administration de votre OPCA ou par votre accord d'entreprise.</p>
<i>Rémunération du salarié en formation</i>	<p>La prise en charge doit être prévue par décision du Conseil d'administration de votre OPCA ou par votre accord d'entreprise.</p> <p>Dans tous les cas, cette rémunération est plafonnée à 50% du montant total des frais pédagogiques, des frais annexes et des frais de garde pris en charge par votre OPCA ou par votre entreprise.</p>

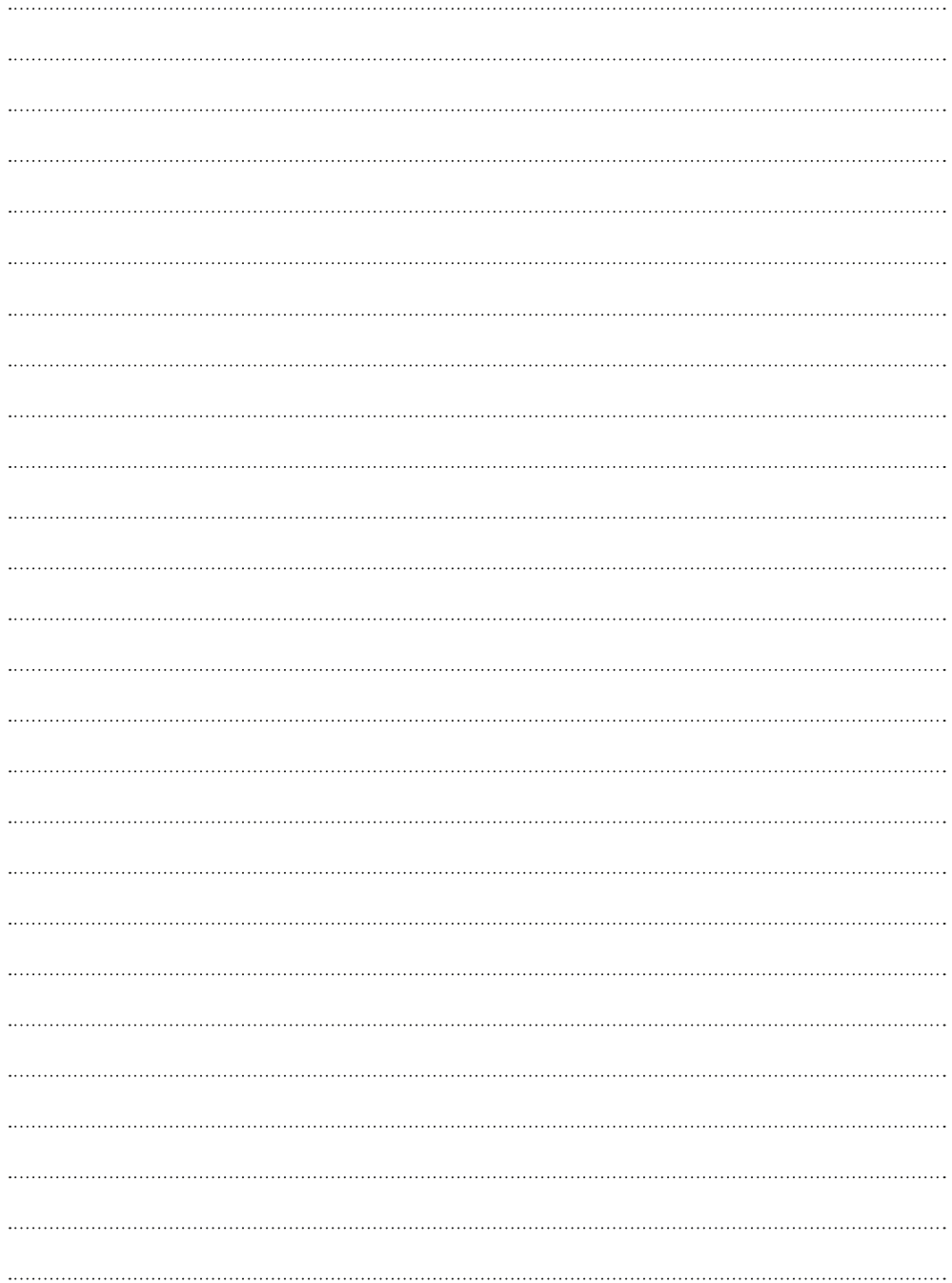
Mobilisation du CPF : quand votre accord est-il requis ?





Ma check-List

A series of horizontal dotted lines for writing a checklist.



Financement

AVANT LA RÉFORME



APRÈS LA RÉFORME



Guf

Qu'est ce que j'y gagne ?



Décider de mon investissement dans la formation

Grâce à la simplification des démarches administratives et des financements, vous retrouvez la liberté d'investir en toute autonomie dans la formation de vos salariés. A la clé, développement, croissance et compétitivité de votre entreprise !

↪ *La liberté d'investir se substitue donc à l'obligation de dépenser.*

Que devez-vous faire ?

- 1 Prévoir le financement des actions de formation que vous avez décidées de mettre en œuvre. Voir le plan de formation, page 11.
- 2 Pour bénéficier du remboursement d'actions de formation, votre entreprise verse désormais :
 - ➔ une **seule contribution**
 - ➔ à un **seul collecteur**, l'OPCA choisi par la branche professionnelle dont dépend votre entreprise,
 - ➔ au travers d'un **seul bordereau**.



Votre entreprise compte moins de 10 salariés

Votre contribution unique est égale à 0,55% de la masse salariale brute de votre entreprise.

A noter que pour certaines actions, une partie du salaire de vos collaborateurs pourra vous être remboursée.



Votre entreprise compte 10 salariés et plus

Votre contribution unique est égale à 1% de la masse salariale brute de votre entreprise.

Dans le cadre de cette contribution, 0,2 % sont dédiés au financement du CPF de vos salariés.

Vous pouvez pour cela :

- 1 **Gérer vous-même ce 0,2 %.** Vous prenez alors en charge les frais de formation de vos salariés.

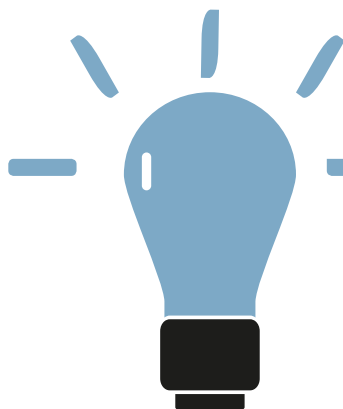
Dans ce cas :

- ➔ un accord d'entreprise d'une durée de 3 ans doit être conclu. Si ces fonds destinés au financement du CPF ne sont pas dans leur totalité utilisés au bout des 3 ans, ils sont reversés soit à votre OPCA, soit au Trésor public.
- ➔ la contribution unique de 1% est ramenée à 0,8% de la masse salariale brute.

- 2 **Verser ce 0,2% à votre OPCA.** Ce dernier prend alors en charge tout ou partie des frais de formation de vos salariés et assure la gestion administrative.

- 3 **Une possibilité hybride s'offre à vous :**

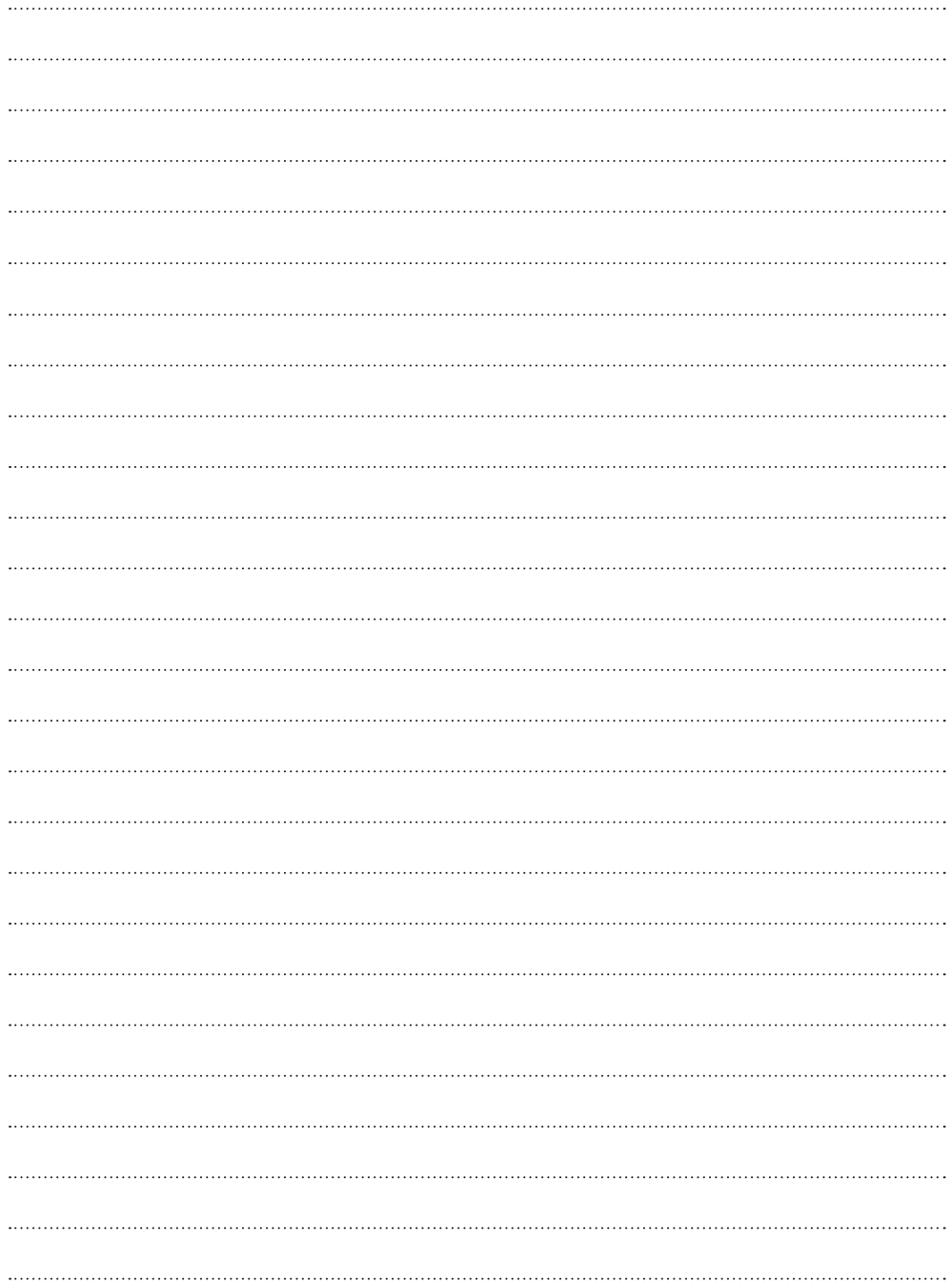
- ➔ vous pouvez conclure un accord d'entreprise fixant les priorités partagées avec vos collaborateurs et confier la gestion administrative et financière du CPF à votre OPCA.



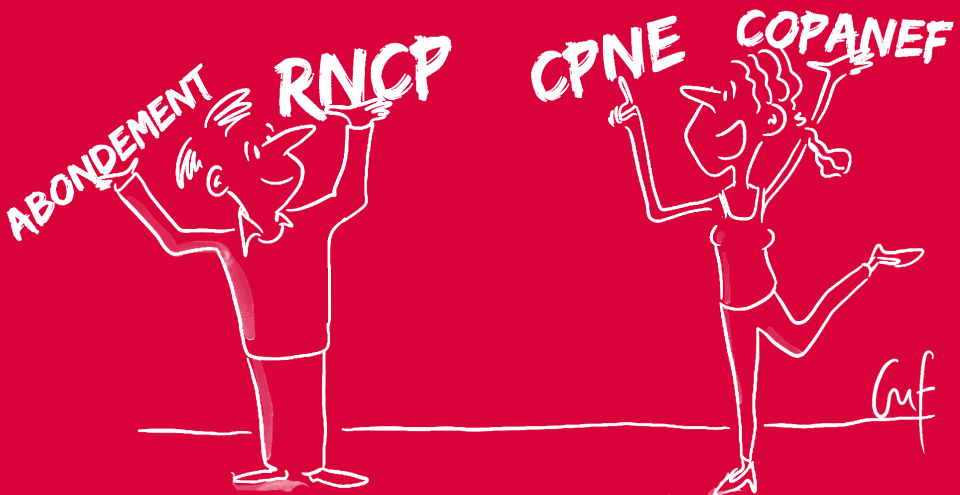
Le truc en +

La contribution unique (0,55 % ou 1 %) est affectée au financement des dispositifs suivants :

- ➔ les contrats et périodes de professionnalisation ;
- ➔ les congés individuels de formation (CIF) ;
- ➔ les formations des demandeurs d'emploi pour que celles-ci répondent aux besoins de compétences des entreprises.



Glossaire





Glossaire

Abondement :

Complément d'heures de formation s'ajoutant aux heures de formation inscrites sur le CPF, afin de contribuer au financement d'une formation.

CNCP

La Commission nationale de la certification professionnelle a pour missions :

- ➔ de répertorier l'offre de certifications professionnelles à travers le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- ➔ d'instruire les demandes d'enregistrement du RNCP,
- ➔ de veiller au renouvellement et à l'adaptation des titres délivrés,
- ➔ et d'émettre des recommandations aux établissements scolaires délivrant des certifications professionnelles.

Elle est également chargée de recenser dans un inventaire spécifique, les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

COPANEF :

Le Conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation est l'instance de gouvernance politique paritaire nationale et

interprofessionnelle, en matière de formation professionnelle et d'emploi.

A ce titre, le COPANEF :

- ➔ définit les orientations des politiques paritaires en matière de formation professionnelle et d'emploi ;
- ➔ assure la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi ;
- ➔ élabore la liste des formations éligibles au CPF au niveau national et interprofessionnel.

Les **COPAREF** en sont la déclinaison régionale.

CPNE :

La Commission paritaire nationale de l'emploi est constituée des partenaires sociaux de chaque branche professionnelle. Elle élabore notamment la liste de formations éligibles au titre du CPF pour les salariés des entreprises de la branche professionnelle.

CQP :

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification professionnelle qui valide des capacités et compétences professionnelles mises en œuvre au sein des entreprises d'une même branche professionnelle. Le CQP établi par la CPNE de la branche professionnelle est délivré aux salariés de celle-ci.

CQPI :

Le certificat de qualification professionnelle inter-branches (CQPI) est une certification professionnelle qui valide des capacités et compétences professionnelles mises en œuvre au sein de l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

Le CQPI est mis en place lorsque ces différentes branches considèrent que la qualification concernée couvre des activités professionnelles identiques ou proches, et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun et homogène.

Le CQPI établi par la CPNE de deux ou plusieurs branches professionnelles est délivré aux salariés de celles-ci.

FPSP :

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels a été créé par les partenaires sociaux. Il contribue au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification ou requalification des salariés et demandeurs d'emploi.

Inventaire :

L'inventaire est destiné à référencer les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation de travail. Ex : management, anglais...

OPCA :

Les organismes paritaires collecteurs agréés sont des associations à gestion paritaire chargées de collecter les fonds de la formation professionnelle permettant de financer les formations des salariés. Ils ont dorénavant une mission d'information et de conseil auprès des

entreprises et doivent s'assurer de la qualité des formations dispensées.

RNCP :

Le Répertoire national des certifications professionnelles regroupe les diplômes et les titres à finalité professionnelle, qui y sont classés par domaine d'activité et par niveau. Les certificats de qualification professionnelle (CQP) peuvent y être également enregistrés.

Socle de connaissances et de compétences professionnelles :

C'est la première certification professionnelle élaborée et mise en œuvre par les partenaires sociaux. Il se définit comme étant « l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». Il se compose de 7 domaines de connaissances et de compétences indissociables. L'acquisition du Socle facilitera l'employabilité de millions d'individus.

VAE :

La validation des acquis de l'expérience permet de faire reconnaître son expérience afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Le CPF offre la possibilité au salarié d'être accompagné dans son parcours de VAE.



Liste des OPCA

OPCA interprofessionnels

Les entreprises ne relevant pas d'un accord de branche sur la formation professionnelle ont le choix entre deux OPCA interprofessionnels :

OPCALIA

<http://www.opcalia.fr>

AGEFOS PME

<http://www.agefos-pme.com/>

OPCA de branches professionnelles

ACTALIANS :

Anciennement OPCA PL.

Formation des professions libérales, des établissements de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé.

<http://www.actaliens.fr>

AFDAS :

OPCA des entreprises de la culture, de la communication, des médias et des loisirs.

<http://www.afdas.com>

ANFA :

OPCA des services de l'automobile.

<http://www.anfa-auto.fr>

CONSTRUCTYS :

OPCA des entreprises de construction.

<http://www.constructys.fr>

FAFIEC :

OPCA des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'événement.

<http://www.fafiec.fr>

FAFIH :

OPCA du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs.

<http://www.fafih.com/>

FAFSEA :

OPCA des exploitations et entreprises agricoles.

<http://www.fafsea.com/>

FAF-TT :

OPCA des entreprises de travail temporaire, entreprises d'intérim.

<http://www.faf-tt.fr>

FORCO :

OPCA du commerce de détail et de la distribution.

<http://www.forco.org>

INTERGROS :

OPCA du commerce de gros et du commerce international.

<http://www.intergros.com>

OPCA3+ :

OPCA des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'inter-secteurs papiers-cartons.

<http://www.opca3plus.fr/>

OPCA DEFI :

OPCA des industries chimiques, pétrolières, pharmaceutiques et de la plasturgie.

<http://www.opcdefi.fr>

OPCA BAIA :

OPCA des banques, sociétés et mutuelles d'assurances, agents généraux d'assurance, sociétés d'assistance.

<http://www.opcabaia.fr>

OPCAIM :

OPCA des industries de la métallurgie.

<http://www.opcaim.com>

OPCALIM :

OPCA des industries alimentaires, de la coopération agricole, et de l'alimentation en détail.

<http://www.opcalim.org>

OPCA TRANSPORTS :

OPCA des métiers du transport.

<http://www.opca-transport.com>

UNIFAF :

OPCA des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif.

<http://www.unifaf.fr>

UNIFORMATION :

OPCA des entreprises de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale (associations, coopératives, mutuelles).

<http://www.uniformation.fr/>



Rédaction MEDEF

Illustrations Guf **Couverture** Istock.fr **Crédits** Guf, Istock.fr, Fotolia

Création, exécution Cithéa Stratégies

Tél. : 01 53 92 09 00 www.citheacommunication.fr

Impression CLUMIC Art Graphique - Tél: 01 42 03 58 66

N°ISBN : 978-2-86658-153-4

Dépôt légal Août 2015



La formation, **c'est vous!**

*Réforme de la formation professionnelle :
guide pratique à destination des TPE-PME*

MEDEF

55 avenue Bosquet - 75007 PARIS

Tél. : 01 53 59 19 19

www.medef.com



MEDEF