

Réforme de la Formation Professionnelle

Rappel de vos obligations

Ce qu'il faut faire dès 2015

- 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 2 ans suivant le recrutement.
- Informer les salariés de la réforme (Pour cela, voir le chapitre « Comment en parler à vos salariés »).
- 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 avant le 1er mars 2015. Attention, ce versement correspond aux anciennes obligations de financement, car il porte sur la masse salariale 2014.

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 bi-annuel.
- **Dans les trois 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.

Les points clés à évoquer avec vos salariés

- **Accès direct sur Internet**
Dès le 5 janvier 2015, chaque salarié pourra activer son compte personnel de formation sur le site moncompteformation.gouv.fr. Il y consultera, à l'avenir, librement le nombre d'heures acquises ou encore les listes de formations possibles.
- **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).
- **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 cinq ans, puis 12 heures par an pendant trois ans, jusqu'à ce que le plafond de 150 heures soit atteint. Les heures de formation acquises par le passé au titre du droit à la formation (DIF), non consommées au 31 décembre 2014, sont communiquées par l'employeur à son salarié. Elles peuvent être déposées sur le compte personnel de formation lors de l'inscription par le titulaire et pourront être utilisées jusqu'au 31 décembre 2020.
- **Pour tous les salariés, tout au long de leur vie**
Le compte personnel de formation est ouvert pour tous les salariés et demandeurs d'emploi, dès l'âge de 16 ans 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.
- **Libre utilisation hors temps de travail**
Pendant le temps de travail, l'autorisation de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation, sauf cas prévus par la réglementation.
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**
Avant de débiter un processus engageant, comme une formation ou une validation des acquis de l'expérience (VAE), le salarié peut faire appel au conseil en évolution professionnelle (CEP). Il permet de bénéficier d'entretiens gratuits et confidentiels avec des spécialistes de l'évaluation des compétences, de l'emploi et de la formation. Le salarié y est accompagné pour évaluer ses atouts, pour répondre à ses questionnements sur ses acquis et étudier ses possibilités d'évolution professionnelle.

Le compte personnel de formation

- **Au 1er janvier 2015, le CPF – compte personnel de formation – se substituera au DIF – droit individuel de formation.**
Chaque salarié pourra en bénéficier dès l'âge de 16 ans. Le compte sera crédité par un nombre d'heures annuel, à hauteur de 150 heures maximum sur 9 ans. Ces heures pourront cependant être abondées par l'employeur, par accord d'entreprise ou par Pôle Emploi.
- L'alimentation du CPF sera la suivante : au cours des 6 premières années, 20 heures seront créditées par an, puis 10 heures les 3 années suivantes.

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur, destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer. Il a lieu tous les deux ans.

Tous les six ans, l'entretien permet un bilan du parcours professionnel. Obligatoire, ce bilan est le moment de vérifier que le salarié a bénéficié d'une formation, d'une progression salariale ou professionnelle et qu'il a acquis une certification, par la formation ou par une VAE. Il donne lieu à la rédaction d'un document, dont le salarié a une copie.

L'entretien professionnel

Les entreprises, quel que soit leur effectif et leur branche professionnelle d'appartenance, doivent désormais organiser tous les deux ans un entretien professionnel pour leurs salariés. Les nouveaux arrivants dans l'entreprise sont obligatoirement informés de la tenue de cet entretien **dans les deux ans à compter de leur date d'embauche**

L'entretien est obligatoirement proposé à **tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption de son contrat de travail**: congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, arrêt longue maladie, mandat syndical...

A défaut, l'employeur sera sanctionné. Particulièrement, dans les entreprises de 50 salariés et plus, il sera tenu d'abonder à titre correctif le CPF de 100 heures (130 pour salarié à temps partiel) faisant l'objet d'un versement forfaitaire et verser une pénalité à l'OPCA. Par ailleurs, ces heures de formation seront à prendre sur le temps de travail.