

HR INFORMATIONS PRATIQUES

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2018, QU'EST-CE QUI CHANGE ?

La loi pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Elle vient réformer profondément la formation professionnelle, quatre ans après la précédente réforme qui avait instauré entre autres le Compte Personnel Formation.

L'objectif de cette nouvelle réforme est de rendre plus que jamais le collaborateur acteur de son parcours professionnel et le maintien de son employabilité en renforçant le droit à la formation des salariés grâce à un accès plus simple à la formation. Qu'en est-il ?

DES EVOLUTIONS POUR LE CPF

Pendant toute activité professionnelle salariée de droit privé (contrat de professionnalisation et d'apprentissage y compris), à partir de 16 ans, tout salarié cumule des heures de formation sur son compte CPF.

Ce compte suit le salarié depuis son entrée dans la vie active jusqu'à la retraite. Les changements de poste ou la perte de l'emploi n'influencent aucunement les heures déjà cumulées sur le CPF. Ces dernières sont rattachées à la personne, et non à l'entreprise.

Le CPF pour les salariés est un réel allié pour leur formation professionnelle et permet de développer de nouvelles compétences.

Deux possibilités pour utiliser ses heures de CPF :

– la formation se déroule **hors temps de travail** : pas besoin de l'autorisation de l'employeur, il n'a pas besoin d'être informé.

– la formation se déroule **sur le temps de travail** : besoin de l'autorisation de l'employeur avant de débiter la formation. Le salarié doit faire sa demande 60 jours avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois, ou 120 jours avant si sa formation est supérieure à 6 mois. L'employeur doit répondre sous 30 jours calendaires ; l'absence de réponse de sa part vaut accord.

Différentes formations sont accessibles via le CPF pour le salarié :

- Acquérir une qualification : diplôme, titre professionnel etc.
- Réaliser un Bilan de Compétences
- Réaliser une Validation des Acquis et de l'Expérience
- Suivre une formation à la reprise et création d'entreprise
- Acquérir le socle de connaissances et compétences
- Et le passage du permis B selon certaines conditions

HR INFORMATIONS PRATIQUES

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2018, QU'EST-CE QUI CHANGE ?

A compter de 2020, le CPF ne sera plus alimenté en heures mais en euros.

- 500€ par an pour les salariés à temps plein et à temps partiel.
Les salariés travaillant moins qu'un mi-temps verront leur compte crédité prorata temporis et plafonné à 5000€
- 800€ par an pour les salariés avec un faible niveau de qualification. Le compte sera plafonné à 8000€

D'ici 2020, les salariés pourront mobiliser le montant correspondant aux heures inscrites sur leur CPF au 31 décembre 2018, y compris les heures de DIF, converties au taux fixé de 15€/heure.

Une personne qui n'a jamais utilisé ses heures de DIF ou de CPF, dispose donc de compteurs « pleins ». Son compte CPF sera donc valorisé à hauteur de 2970€ (DIF (max 126 h) + CPF (max 72 h au 01/01/2019)) = 2970€



LES HEURES DE DIF ACQUISES ET NON ENCORE MOBILISEES RESTENT UTILISABLES JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2020. APRES CETTE DATE, ELLES SERONT PERDUES.

L'entreprise a la possibilité d'abonder le CPF de ses salariés en finançant le reste à charge d'une formation dont le coût est supérieur aux droits inscrits sur le CPF de son titulaire.

Pour faciliter davantage encore l'accès des salariés à la formation, une application mobile CPF sera disponible à partir de l'automne 2019. Grâce à cette application, les bénéficiaires auront accès à leur crédit CPF, pourront découvrir l'offre de formation, comparer la qualité des organismes de formation certifiés, leur taux de réussite, s'inscrire en ligne. Cette application sera complémentaire au site internet www.moncompteactivite.gouv.fr

Les actions de formation financées au titre du CPF peuvent être organisées :

- Sur le temps de travail, avec maintien du salaire par l'entreprise dès lors que celle-ci a délivré une autorisation d'absence,
- Hors temps de travail, sans rémunération ni accord de la part de l'entreprise.

Pour avoir accès à vos informations personnalisées (droits, formations admises), connectez-vous ou créez votre compte CPF sur www.moncompteactivite.gouv.fr en vous munissant de votre numéro de sécurité sociale.

HR INFORMATIONS PRATIQUES

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2018, QU'EST-CE QUI CHANGE ?

LE CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE REMPLACE LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le congé individuel de formation est remplacé par le CPF de transition qui pourra « contribuer au financement d'une action de formation certifiante, destinée à permettre au salarié de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle ». Ce nouveau dispositif a toujours pour vocation de permettre aux salariés de se former pour acquérir une qualification supérieure ou de se reconverter.

L'utilisation du CPF de transition professionnelle implique que le salarié mobilise les heures inscrites sur son compteur CPF. Si toutefois il ne dispose pas d'assez d'heures, le CPF de transition professionnelle complète les heures manquantes afin de permettre la réalisation du projet via un système d'abondement mis en place après validation d'une commission paritaire.

Pour en savoir plus sur le CPF de transition professionnelle cliquer [ici](#)

PLUS D'ACCOMPAGNEMENT GRÂCE AU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La précédente réforme de la formation avait mis en place le Conseil en Evolution Professionnelle ou CEP. Cette nouvelle réforme vient renforcer le rôle du CEP. Gratuit pour tous, personnalisé, et réalisé hors temps de travail, le CEP peut être fait à l'initiative du salarié et sans demander l'accord de son employeur.

Le CEP comporte les prestations suivantes :

- Un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,
- Un conseil visant à définir son projet professionnel,
- Et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au CPF).

Le CEP est assuré par des conseillers relevant de 5 organismes habilités :

- Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi
- APEC pour les cadres
- Opacif/Fongecif pour toutes catégories professionnelles
- CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap).

HR INFORMATIONS PRATIQUES

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2018, QU'EST-CE QUI CHANGE ?

FACILITER LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE GRACE A L'ALTERNANCE

Le dispositif Pro-A remplace la période de professionnalisation. Pro-A « a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. » Pro-A se distingue également par le public auquel elle s'adresse. Les bénéficiaires doivent être titulaires d'un diplôme inférieur ou égal à un Bac +2 (BTS, DUT, ancien DEUG).

Comme la période de professionnalisation, la Pro-A est destinée aux salariés en CDI. Elle est organisée dans les mêmes conditions que la période de professionnalisation, c'est-à-dire en alternant périodes de formation théorique (en organisme de formation ou dans le service formation de l'entreprise s'il y en a un) et « exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles ». Elle doit déboucher sur une certification, ou rendre possible une conversion professionnelle. Elle peut être réalisée en tout ou partie hors temps de travail, dans la limite de 30 heures, avec l'accord du salarié. La partie réalisée sur le temps de travail donne lieu au maintien de la rémunération. La Pro-A est formalisée par le biais d'un avenant au contrat de travail, qui en précise la durée et l'objet.

Pour en savoir plus sur Pro-A, cliquer [ici](#)

LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Les actions inscrites au plan de développement des compétences relèvent de l'employeur à l'inverse des formations que les salariés peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur Compte Personnel de Formation.

Toutefois, un salarié peut demander à suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise. L'employeur est libre de refuser ou d'accepter.

Pour aller plus loin, quelques sites utiles :

www.apec.fr (CEP pour les cadres et autres services)

www.fongecif-idf.fr (CEP pour toutes les catégories professionnelles)

www.opcalia.com (CEP pour toutes les catégories professionnelles)

www.agefiph.fr/Annuaire

Vous avez encore des questions sur la formation, sur le CPF.... N'hésitez pas à contacter les Ressources Humaines