

**La formation professionnelle en France :**

**Réforme et nouveautés**

# PROGRAMME

- Introduction : Panorama de la formation professionnelle
- Pourquoi une réforme ? Finalités et grands principes
- Les points clés de la réforme et son impact sur la stratégie RH :  
ce qui change pour les entreprises et pour les collaborateurs
  - La création du Compte Personnel de Formation CPF
  - L'entretien professionnel
  - Le Conseil en Evolution Professionnelle CEP
- VAE et CIF : quelles nouveautés ?
- Informations utiles : Calendrier et Sites Web



# La formation Professionnelle Continue

## Éléments de définition

- vise l'acquisition ou l'actualisation des connaissances et des compétences favorisant **l'évolution professionnelle**, ainsi que la **progression d'au moins un niveau de qualification**.
- Est destinée aux adultes et aux jeunes **déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent**.
- A pour objet de **favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle** des travailleurs, de permettre leur **maintien dans l'emploi**, de favoriser le **développement de leurs compétences** et **l'accès aux différents niveaux de la qualification** professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la **sécurisation des parcours professionnels** et à leur promotion sociale.



# La formation Professionnelle Continue

## Quelles actions ?

- La préformation et la préparation à la vie professionnelle
- L'adaptation et le développement des compétences des salariés
- Les actions de promotion professionnelle, de prévention ou de conversion
- L'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances
- La formation continue relative à la radioprotection des personnes (code de la santé publique)
- Les formations relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise, à l'intéressement et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié
- Les bilans de compétences
- La Validation des acquis de l'expérience
- L'accompagnement, l'information et le conseil dispensés aux créateurs ou entrepreneurs d'entreprises
- La lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

# PRINCIPAUX DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE



Faire le point, construire un projet : BILAN DE COMPETENCES



A  
L  
T  
E  
R  
N  
A  
N  
C  
E

Contrat  
d'apprentissage

Contrat de  
professionnalisation

Période de professionnalisation

Employeur

Plan de formation

Salarié

CIF

CPF

~~DIF~~

VAE

# Pourquoi cette loi ? Finalités et grands principes

## Les étapes de la nouvelle réforme

**ANI du 11 janvier 2013** pour un nouveau modèle économique et social au service de la **compétitivité des entreprises** et de la **sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés**.

**Loi N°2013-504 du 14 juin 2013** relative à la sécurisation de l'emploi

**ANI du 14 décembre 2013** relatif à la formation professionnelle

**Loi du 05 mars 2014** relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Plus de 30 décrets attendus



# Pourquoi cette loi ?

➤ **L'effort de formation des entreprises ne progresse plus**

➤ **De grandes inégalités d'accès à la formation :**

- 1 salarié sur 2
- 1 salarié sur 4 parmi les moins qualifiés
- 2 salariés sur 3 parmi les Bac+2 et plus
- 1 demandeur d'emploi sur 4

1 salarié diplômé du Supérieur a 34% de chance de suivre une formation dans l'année, contre 10% pour un salarié sans diplôme

➤ **Des disparités dans l'investissement formation entre :**

- Grandes Entreprises (4 % de la masse salariale)
- TPE/PME (1,6 % de la masse salariale)

➤ **11 % seulement des formations suivies sont qualifiantes**

*(Insee, octobre 2013)*

# La Politique formation des entreprises

## Une mise en œuvre inégale des dispositifs

- ✓ **DIF** : Un constat général d'échec
- ✓ **CIF** : Peu demandé, peu encouragé, souvent refusé
- ✓ **Les parcours certifiants et diplômants** : trop rares (11%)
- ✓ **VAE** : Un potentiel sous-exploité (1 cadre sur 10)



# Finalités et grands principes

## UN NOUVEAU CADRE POUR UN NOUVEL ELAN



- Réorienter les fonds vers ceux qui en ont le plus besoin
- Eviter les ruptures et lutter contre le chômage
- Augmenter le socle de connaissances et de compétences professionnelles
- Améliorer la lisibilité et l'efficacité du système
- Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi
- Faire de la formation professionnelle un levier de :
  - **Sécurisation des parcours professionnels** pour les personnes
  - **Compétitivité des entreprises** afin d'anticiper leurs besoins en compétences.

# POINTS CLES DE LA REFORME

**Ce qui change pour les entreprises**



# RAPPEL DE L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE FORMATION



## Obligation légale de formation de l'employeur

- ✓ L'employeur **assure** l'adaptation des salariés à leur poste de travail
- ✓ Il **veille** au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations
- ✓ Il **peut** proposer des formations qui participent au développement des compétences.

*Article L-6321-1 du code du travail*

## Obligations

- Le législateur a revu l'obligation de dépenser, mais
- L'entreprise a toujours l'obligation de former.
- Le législateur va au-delà, en obligeant à veiller à l'employabilité des salariés (sous-entendu des formations liées à l'individu).
  
- La Jurisprudence confirme: ex

*Arrêt de la Cour de Cassation – Mai 2014 : condamne un employeur à verser 6000 euros de dommages à une secrétaire qui a travaillé pendant 7 ans dans l'entreprise sans jamais avoir bénéficié d'une formation continue au cours de toute cette période.*

(Manquement à l'obligation de veiller au maintien des capacités à occuper un emploi...).

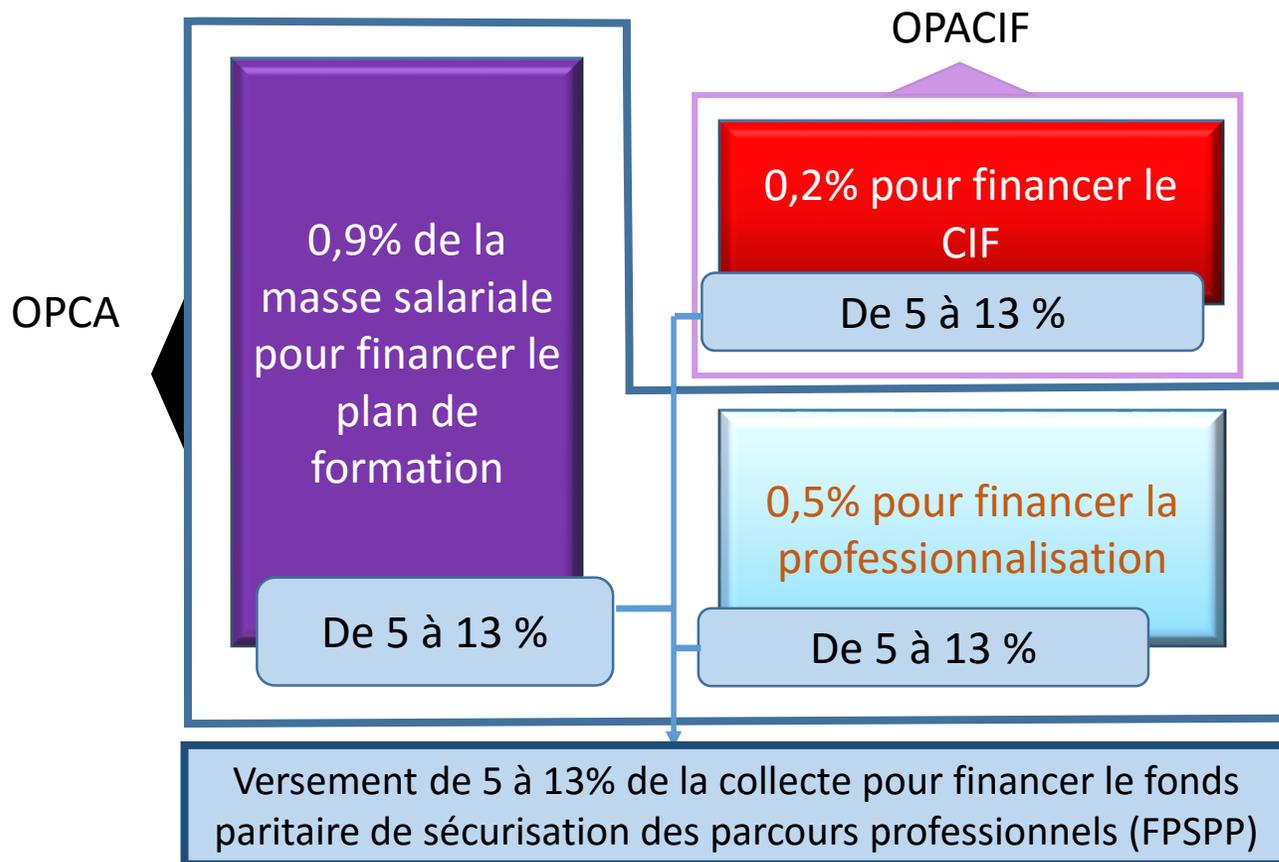
# Ce qui change pour les entreprises

- Moins de fiscal et **plus de responsabilité sociale** :  
A l'obligation de financer, se substitue l'obligation de former
- **Eligibilité** vs imputabilité
- Une **simplification du financement** : une seule contribution à un seul OPCA (qui répartit ensuite les contributions)
- Une **articulation** du plan de formation avec les besoins en compétences et les mutations économiques (GPEC)
- **Des nouvelles obligations** vis-à-vis des salariés et des partenaires sociaux.

# Un système financier simplifié

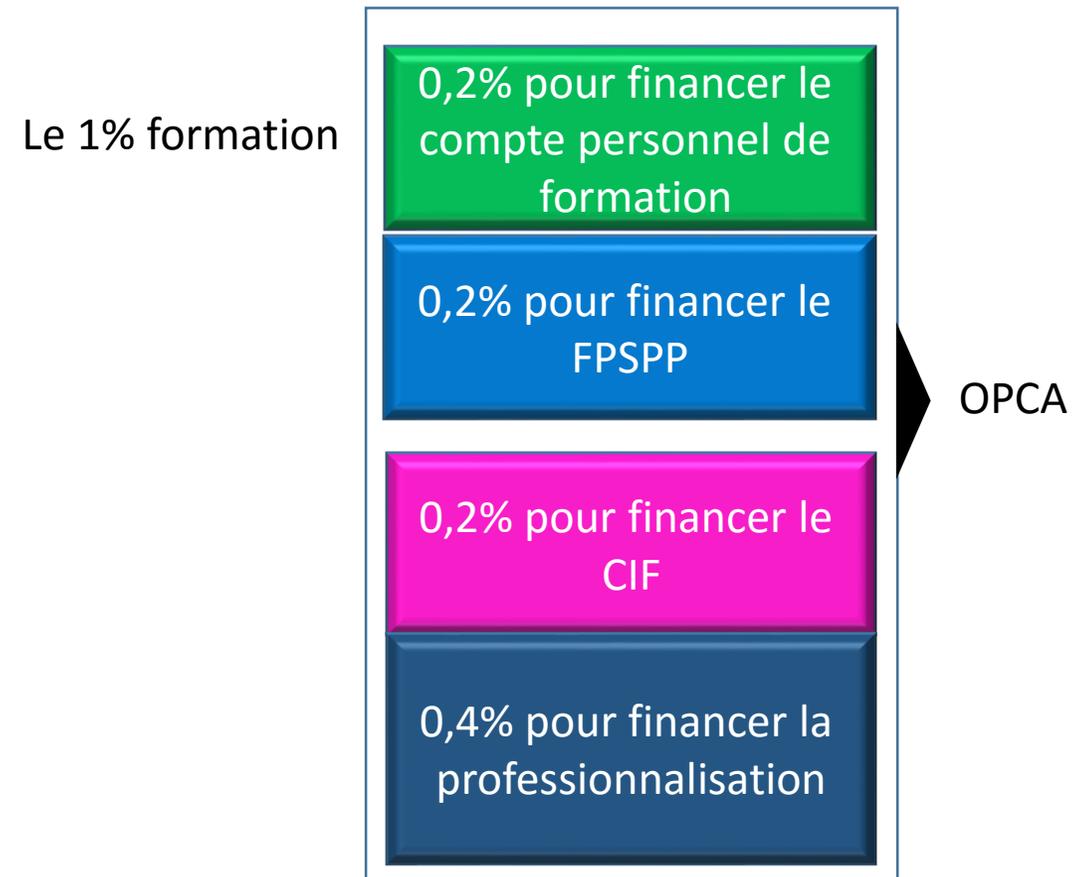
## Avant

3 contributions versées à plusieurs collecteurs à hauteur de 1,6% de la masse salariale avec une part variable reversée au fond paritaire de sécurisation.



## Après

Contributions unique à hauteur de 1% de la masse salariale versées a UN SEUL collecteur intégrant un versement stable au FPSPP.



# RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL AUTOUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Négociation triennale obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et +

Lien entre GPEC et Formation

- Les **grandes orientations à 3 ans de la formation**
- Les **objectifs du plan de formation définis pour les 3 ans de l'accord GPEC**
- Le **Compte Personnel de Formation CPF**, les critères et les conditions d'abondement
- Les catégories d'emploi et de salariés prioritaires
- Les compétences et qualifications à acquérir
- Consultation du CE sur la mise en place du Plan de formation



# RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL AUTOUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## Possibilité de négocier un accord d'entreprise sur la gestion internalisée du Compte Personnel de Formation CPF

- 0,2% de la masse salariale annuelle → CPF des salariés (géré en interne)
- Contribution unique à l'OPCA réduite à 0,8%
- Déclaration annuelle de l'état des dépenses consacrées au CPF



## Entreprise - de 10 salariés

### La Formation professionnelle :

- 1 outil mis à disposition pour renforcer l'adaptation aux évolutions du marché afin de réussir!

- Inchangé:

-Un seul interlocuteur et Un collecteur unique: **L'OPCA** -Un seul bordereau de versement.

- **Nouveau:**

- Information des salariés

- Remise de l'attestation – Droits/DIF ( avant le 31 janvier 2015) pour les intégrer au CPF\*

- Définition d'un calendrier d'entretiens professionnels\* (Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et ce depuis le 7 mars 2014 sont concernées).

- Identification des besoins en formation/Entreprise, Mise en place d'un Plan de Formation

- Elaboration du Bordereau – Versement de la contribution, envoi à l'OPCA avant le 1<sup>er</sup> mars 2015.

- **1 Mutualisation des fonds plus importante au profit des petites entreprises**

## Entreprise de 10 à – de 50 salariés

### La Formation professionnelle :

- 1 levier de compétitivité très important, la Réforme apporte aides et outils pour y contribuer!
  
- *Nouveau:*
  - **Une contribution globale de 1% \*de la masse salariale brute à partir de 2016**
  - **Des démarches de contribution simplifiées:**
    - 1 seul collecteur – l’OPCA (interlocuteur unique)
    - 1 seul bordereau
  - **Information des salariés sur la réforme**
  - **Remise de l’attestation – Droits/DIF ( avant le 31 janvier 2015) pour que les salariés puissent les intégrer au CPF\***
  - **Définition d’un calendrier d’entretiens professionnels tous les 2 ans, qui prend la forme d’un entretien bilan tous les 6 ans**
  - **Identification des besoins en formation dans l’Entreprise, Mise en place d’un Plan de Formation**
  - **Elaboration du Bordereau – Versement de la contribution, envoi à l’OPCA avant le 1<sup>er</sup> mars 2015.**
  
- **1 Mutualisation des fonds plus importante au profit des entreprises**

## Entreprise de 50 à moins de 300 salariés

### La Formation professionnelle :

- La Réforme vient simplifier l'ensemble des démarches pour permettre aux employeurs de profiter pleinement des avantages d'une politique de formation professionnelle efficace

#### • *Nouveau:*

- **Une contribution globale de 1% \*de la masse salariale brute à partir de 2016**
- **Des démarches de contribution simplifiées:**
  - 1 seul collecteur – l'OPCA (interlocuteur unique)
  - 1 seul bordereau
- **Information des salariés sur la réforme**
- **Remise de l'attestation – Droits/DIF ( avant le 31 janvier 2015) pour que les salariés puissent les intégrer au CPF\***
- **Définition d'un calendrier d'entretiens professionnels tous les 2 ans, qui prend la forme d'un entretien bilan tous les 6 ans**
- **Identification des besoins en formation dans l'Entreprise, Mise en place du Plan de Formation adapté après Consultation du Comité d'Entreprise**
- **Elaboration du Bordereau – Versement de la contribution, envoi à l'OPCA avant le 1<sup>er</sup> mars 2015.**

## Entreprise de 300 salariés et Plus

### La Formation professionnelle :

- La Réforme apporte une liberté accrue dans la mise en place des plans de formation et une meilleure adéquation entre besoins réels en compétences des employeurs et de leurs salariés

### • *Nouveau:*

- **Une contribution globale de 1% \*de la masse salariale brute à partir de 2016**
- **Des démarches de contribution simplifiées:**
  - 1 seul collecteur – l'OPCA (interlocuteur unique)
  - 1 seul bordereau
- **Information des salariés sur la réforme**
- **Remise de l'attestation – Droits/DIF ( avant le 31 janvier 2015) pour que les salariés puissent les intégrer au CPF\***
- **Définition d'un calendrier d'entretiens professionnels tous les 2 ans, qui prend la forme d'un entretien bilan tous les 6 ans**
- **Identification des besoins en formation dans l'Entreprise, Mise en place du Plan de Formation adapté après Consultation du Comité d'Entreprise**
- **Préparation dès 2015 des prochaines négociations triennales de la GPEC**
- **Elaboration du Bordereau – Versement de la contribution, envoi à l'OPCA avant le 1<sup>er</sup> mars 2015.**

# POINTS CLES DE LA REFORME

**Ce qui change pour les collaborateurs**



# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



# LE **C**OMPT**E** **P**ERSONNEL DE **F**ORMATION



## **Universel**

Pour tous, de l'entrée sur le marché du travail au départ à la retraite.



## **Attaché à la personne**

Vrai droit individuel, mobilisable uniquement à son initiative ou avec son accord express.



## **Transférable**

La personne conserve ses droits quels que soient son statut (salarié ou demandeur d'emploi) et les conditions de départ.



# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## Comparaison DIF- CPF

| Critères                                 | DIF   | CPF   |
|--|---|---|
| <b>Montant de l'épargne</b>              | Plafonné à 120 h sur 6 ans, sauf accord de branche/d'entreprise   | Socle de 150 h. Reprise des heures non utilisées du DIF jusqu'au <b>31/12/2020</b>  |
| <b>Accessibilité</b>                     | Réservé aux salariés, sous conditions d'ancienneté (CDI ou CDD), aux DE dans des conditions particulières     | Étendu, attaché à la personne dès son entrée sur le marché du travail, universel et individuel.   |
| <b>Transférabilité</b>                   | Portabilité limitée   | Intégralement transférable  |
| <b>Alimentation du compte</b>            | Seulement par l'employeur   | Rechargeable et abondable par le salarié, l'entreprise, la Région, l'État, Pôle Emploi, Agefiph, Cnav.  |
| <b>Modalités de mobilisation</b>         | Requiert l'aval de l'employeur, ou de Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi                                | Entière liberté du titulaire si formation choisie éligible et hors temps de travail. Ou si heures abondées suite à sanction, y compris pendant le temps de travail. |
| <b>Rétribution hors temps de travail</b> | Une allocation de formation équivalente à 50% de la rémunération nette de référence si hors temps de travail. | Aucune allocation formation payée par l'employeur en contrepartie du hors temps de travail.   |

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



## Que deviennent les heures DIF ?

- Les heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014 sont portées au CPF
- Mobilisables avant le **1<sup>er</sup> janvier 2021**

| Année                | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2015 | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2016 | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2017 | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2018 | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2019 | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2020 | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2021 | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2022 | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2023 |
|----------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| DIF                  | 120 h                              | -                                  | -                                  | -                                  |
| CPF                  | 0                                  | 24 h                               | 48 h                               | 72 h                               | 96 h                               | 120 h                              | 132 h                              | 144 h                              | 150 h                              |
| Total<br>Mobilisable | 120 h                              | 144 h                              | 150 h                              | 150 h                              | 150 h                              | 150 h                              | 132 h                              | 144 h                              | 150 h                              |

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Les 2 attributs des actions de formation éligibles au CPF

→ **Débouchent sur un titre reconnu :**

Acquisition du socle de connaissances et de compétences

Formations qualifiantes (diplôme, certification inscrite au RNCP, titre professionnel, CQP de branche ou interbranche, habilitation)

Accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience

→ **Correspondent aux évolutions prévisionnelles de l'emploi**

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## Le socle de connaissances et de compétences professionnelles, quelles actions ?

- La communication en **français**
- L'utilisation des règles de base de **calcul** et de raisonnement mathématique
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la **communication numérique**
- L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un **travail en équipe**
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- La capacité **d'apprendre à apprendre** tout au long de la vie
- La maîtrise des **gestes et postures** et le respect des règles d'**hygiène**, de **sécurité** et environnementales élémentaires.

Moins de formations en langue prises en charge. Une remise à niveau en Anglais, par ex, ne pourra pas être prise en charge par le CPF. Pas prioritaire, de plus pas certifiante! Peut-être si TOEIC ou TOEFEL?

# UTILISATION DU COMPTE CPF



## Hors Temps de travail

- Pas d'accord de l'employeur
- Pas de rémunération, ni allocation formation

## Sur Temps de Travail

- Accord de l'employeur requis sur contenu et calendrier
- Demande au minimum 60 jours avant début de la formation pour une durée inférieure à 6 mois
- L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié

## Sur Temps de Travail

- **Accord préalable de l'employeur sur le calendrier de la formation uniquement :**
  - Socle de connaissances et compétences
  - Accompagnement VAE
  - Formation dans le cadre des abondements liés à l'entretien professionnel (sanction)
  - Formations prévues par accord de branche, d'entreprise ou de groupe

Prise en charge frais pédagogiques et annexes par OPCA ou par l'entreprise si gestion du 0,2%

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## FONCTIONNEMENT ET ALIMENTATION

**Accès au compte :** [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

**Lors du 1er accès, vérification de l'identité au moyen de :**

- Numéro de Sécurité sociale
- Civilité (Madame/Monsieur)
- Prénom et Nom de naissance

**A renseigner :**

- Adresse courriel
- Choix du mot de passe
- Heures de formation acquises



**A partir du 05.01.2015 :**

- Chaque salarié inscrit le solde de ses heures DIF arrêté au 31.12.2014 sur son compte personnel de formation.
- Utilisables jusqu'au 31.12.2020 pour toute demande de formation dans le cadre du CPF.

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## FONCTIONNEMENT ET ALIMENTATION

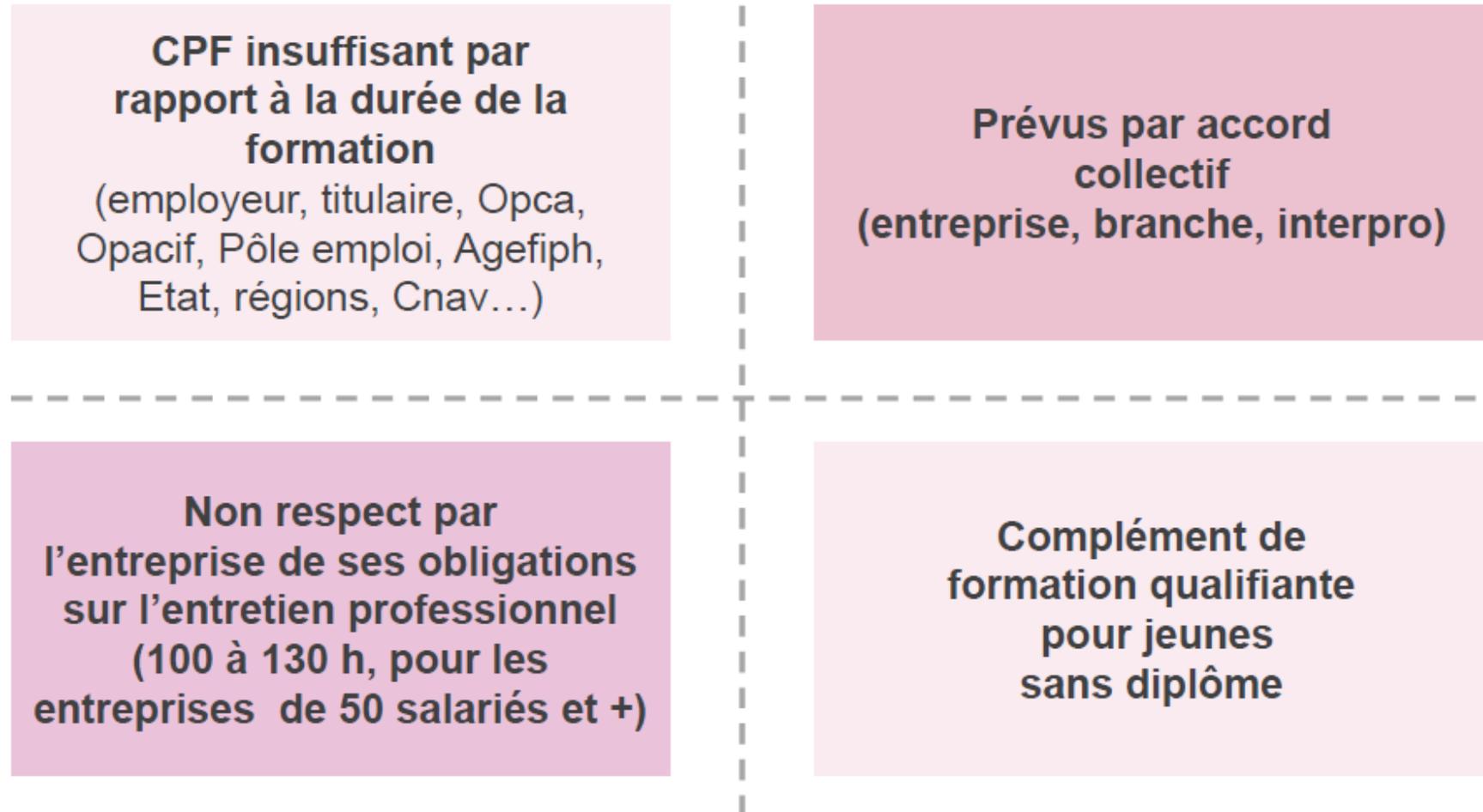


- **Alimentation du compte en heures pour une personne à temps plein :**
  - 24 heures de formation par an les 5 premières années
  - 12 heures de formation par an les 3 années suivantes

**Dans la limite de 150 heures**
- **Année 2015 :** l'activité salariée permet d'acquérir des heures de formation
- **Mars 2016 :** Le compte à Zéro durant toute l'année 2015 sera crédité des heures acquises au titre de l'année 2015.
- Le Compte Personnel de formation **peut être abondé** au-delà du plafond de 150 heures dans certains cas.

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## Plusieurs Abondements Possibles



## Prise en charge des frais de formation

- 1<sup>ère</sup> situation:

L'Employeur a conclu un accord d'Entreprise pour financer le CPF à hauteur de 0,2%.

- Les frais de formation sont pris en charge par l'Employeur.

Peu importe que la formation soit réalisée sur temps de travail ou hors temps de travail.

- 2<sup>ème</sup> situation:

Pas d'accord signé: dans ce cas, les frais de formation sont pris en charge par l'OPCA.

- 3<sup>ème</sup> situation:

La mobilisation du CPF se fait à l'occasion d'un CIF. Dans ce cas, le FPSPP assure les frais pédagogiques associés au CIF.

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## Abondement par le Compte Prévention Pénibilité

Le compte prévention pénibilité est :

- Personnel
- Portable
- Concerne tous les salariés quel que soit leur contrat



Plafond du compte : 100 points  
1 point = 25 heures de formation

Les 20 premiers points utilisés  
obligatoirement pour la formation  
professionnelle

Pour les salariés nés avant le  
01.07. 1956, les points acquis sont  
doublés

Le salarié peut utiliser les points de son compte pour :

- **La formation**, afin d'accéder à un emploi moins exposé ou non exposé. Financement par abondement du CPF.
- La **réduction du temps de travail** sans diminution de salaire, utilisation des points par groupe de 10.
- **L'anticipation du départ à la retraite**, utilisation par groupe de 10.

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## Les listes de formations éligibles

### Qui établit les listes ?

La CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi

**Liste nationale de branche**

Le COPANEF : Comité paritaire national interprofessionnel pour l'emploi et la formation

**Liste nationale interprofessionnelle**

Le COPAREF : Comité paritaire régional interprofessionnel pour l'emploi et la formation

**Liste régionale interprofessionnelle**

A consulter sur le site FPSPP <http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/>

*Jeu: Le CPF – Env 2*



# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



**Le salarié** acteur principal de son évolution professionnelle

**L'employeur** et son obligation de former et de développer les compétences

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## Que dit la loi ?

Art. L 6315-1.

«I .A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

«Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L.1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu



# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, C'EST

Tous les 2  
ans

Information  
dès  
l'embauche

Pas  
d'évaluation

Proposé  
systématiquement  
au retour d'une  
interruption

Evolution  
Qualification  
Emploi

Un entretien  
UNIQUE

Document  
écrit

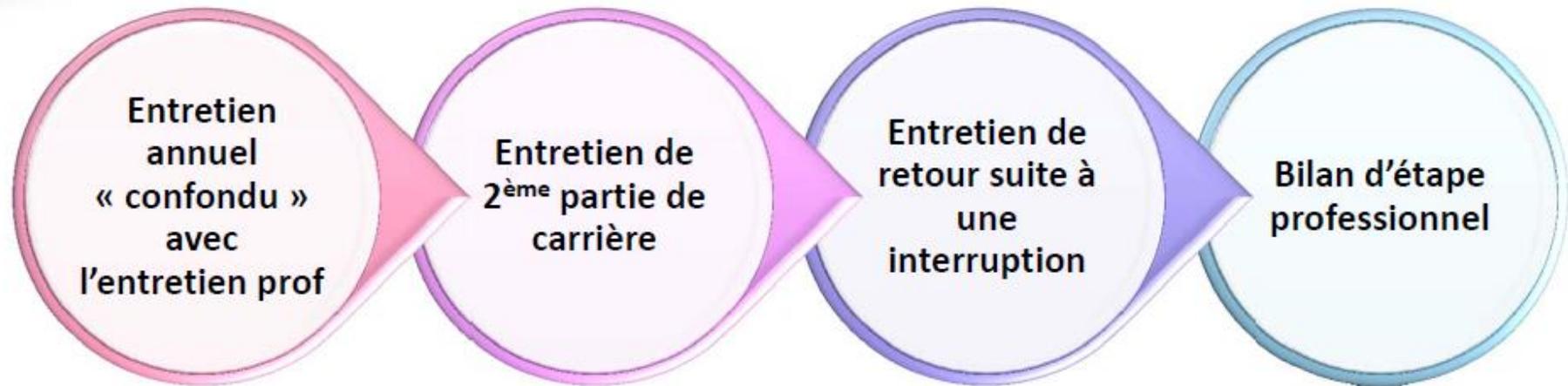
Etat des lieux  
tous les 6 ans

Information  
sur le CEP  
Et le CPF si  
projet de  
formation

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



Remplace depuis mars 2014



# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



## Quel Contenu ?

Les **perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

**Attitude ?** Pas de jugement, ni d'évaluation

## Comment ?

**Avant** → Prévenir les salariés un mois avant. (1h pendant le temps de travail)

**Pendant :**

Grille d'entretien

Parcours et compétences

Actions de formation passées

Projets et souhaits (formation, évolution, mobilité)

Dispositifs de formation CPF et CEP

**Après** → **Compte-rendu** + information du salarié des décisions prises

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## ETAT DES LIEUX RECAPITULATIF DU PARCOURS A 6 ANS

1 obligatoire :



Au moins 2 critères sur les 3



Réalisation  
d'entretien tous  
les 2 ans

1 formation tous  
les 6 ans

1 certification  
obtenue

Une évolution  
professionnelle  
ou salariale

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## ETAT DES LIEUX RECAPITULATIF DU PARCOURS A 6 ANS

### Pénalités !



- Pour les entreprises d'au moins 50 salariés,
- En cas de non-respect de l'obligation d'entretien professionnel **et/ou** au moins 2 des 3 actions décrites ci-dessus, le salarié bénéficiera sur son compte CPF de **100h** correctives supplémentaires (temps plein) ou **130h** (temps partiel).
- Ces heures seront valorisées à **30 euros de l'heure** et versées par l'entreprise à l'OPCA

# Se préparer à L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL en 3 temps: Propositions!

## Avant l'entretien:

- L'entretien professionnel s'effectue pendant le temps de travail. Prévoir un temps d'échange d'au moins 1 heure
- Prévenir les salariés de 15 jours à 1 mois environ avant la date ciblée
- Repréciser le cadre: entretien obligatoire, fréquence, bilan à 6 ans... ainsi que la finalité de l'entretien afin d'éviter les confusions

## Pendant l'entretien:

- Se munir d'une grille d'entretien – fil conducteur, pour faciliter les échanges et s'assurer d'aborder les points incontournables. *Cependant, il est important de se donner la liberté de s'éloigner de ce cadre pour favoriser la parole et gagner en spontanéité.*
- Permettre au salarié de relater son parcours professionnel et de faire état des compétences développées.
- Recenser les actions de formation passées: leurs apports et les besoins complémentaires...
- Identifier les souhaits du salariés, ses projets ( changement de poste, formation...)
- Reformuler pour clarifier
- Informer sur les dispositifs de formation et sur le Conseil en Evolution Professionnelle
- En fin d'entretien, garder un temps d'expression libre pour que le salarié puisse éventuellement apporter un complément, une précision.

## A l'issue de l'entretien: cet exercice s'accompagne d'

- Compte rendu formalisé, signé par les 2 parties
- Transmission des résultats à sa hiérarchie
- De l'exploitation des données recensées
- De l'information au salarié des décisions prises suite à l'entretien.

# LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

## CEP



# LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE CEP

Un droit **universel** et **gratuit** pour tout **actif** afin de :

Faire le point  
sur sa  
situation

Mieux  
connaître et  
valoriser ses  
aptitudes ou  
compétences

Identifier les  
aptitudes ou  
compétences à  
acquérir pour  
évoluer

Comprendre les  
évolutions de  
son  
environnement  
professionnel  
et des métiers

Elaborer et  
concrétiser un  
projet  
d'évolution  
professionnelle

Se repérer dans  
l'offre de  
qualifications  
et l'offre  
de formation

# LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE CEP

## Information du droit au CEP lors de l'entretien professionnel



# LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE CEP

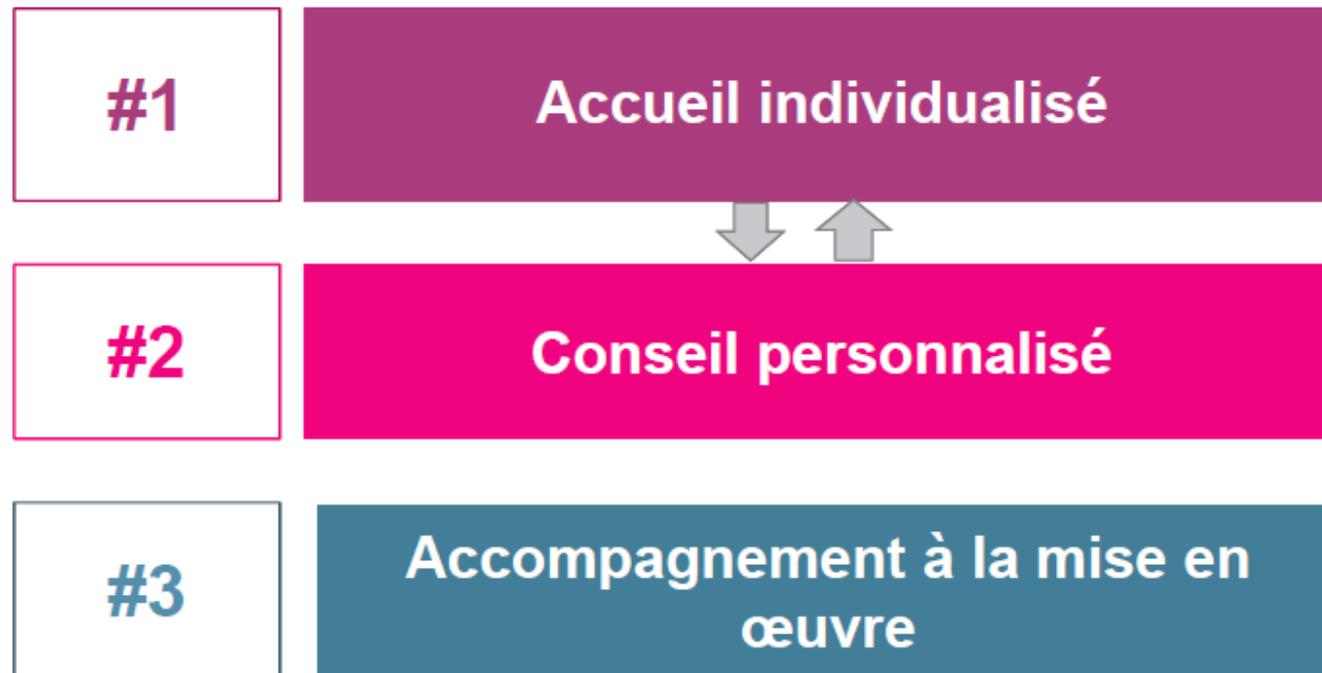
## Les opérateurs nationaux



Et des opérateurs régionaux dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation SPRO

# LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE CEP

## 3 niveaux d'intervention



Définis dans l'arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L,6111-6 du code du travail

# POINTS CLES DE LA REFORME

## La **V**alidation des **A**cquis de l'**E**xpérience



**Convertissez une expérience en diplôme !**

[www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr)

# La Validation des Acquis de l'Expérience

## Rappel



|                          |   |
|--------------------------|---|
| Points essentiels        | La Validation des Acquis de l'expérience VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire reconnaître officiellement tout ou partie des compétences qu'elle a acquises, notamment dans le cadre professionnel. |
| Qui prend d'initiative ? | Le salarié<br>L'employeur (pour des projets collectifs, par ex)   |
| Pour qui ?               | Toute personne qui justifie d'une durée minimale de trois ans d'expérience, en rapport direct avec la certification visée.  |
| Quelle certification ?   | La certification peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle et doit être inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles  |
| Comment la financer ?    | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Compte Personnel Formation CPF</li><li>▪ Plan de formation</li><li>▪ Congé VAE (financé par l'OPACIF/Fongécif)</li></ul>  |
| A qui s'adresser         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Conseil en évolution professionnelle CEP</li><li>- L'employeur ou le service des ressources humaines</li><li>- Point relais conseil PRC : CIBC 90</li></ul>                           |

# La Validation des Acquis de l'Expérience

## Ce qui change avec la réforme



### Conditions assouplies

Décret du 14 novembre 2014 – loi du 5 mars 2014

- Pour les salariés en CDD, il n'est plus nécessaire de justifier d'une activité de 4 mois sur les 12 derniers mois. Le congé pour VAE se déroulant, en règle générale, en dehors de la période du CDD, **il doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du contrat.**
- L'accompagnement débute dès recevabilité du dossier de demande de validation et prend fin à la date d'évaluation par le jury.
- **Priorité** au niveau des prises en charge notamment par Compte Personnel Formation

# POINTS CLES DE LA REFORME

## Le **Congé Individuel de Formation**



# Le Congés Individuel de Formation CIF

## Rappel



|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <b>Points essentiels</b>        | Le CIF est une suspension du contrat de travail au travers d'une autorisation d'absence accordée au salarié afin de lui permettre de suivre à son initiative et à titre individuel, une action de formation de son choix indépendamment des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou qui sont mises en œuvre au titre du CPF. |
| <b>Qui prend d'initiative ?</b> | Le salarié  |
| <b>Pour qui ?</b>               | Tous les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel qui justifient d'une durée minimale d'activité et d'ancienneté et qui n'ont pas bénéficié d'un congé depuis un certain temps (délai de franchise applicable),   |
| <b>Quelle formation ?</b>       | Tout type de formation y compris celles incluant un stage en entreprise<br>Sauf bilan de compétences et VAE<br>Priorité aux formations certifiantes/diplômantes.  |
| <b>Comment le financer ?</b>    | Fond dédié au Congé Individuel de Formation (contribution de 0.2%)  |
| <b>A qui s'adresser</b>         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Fongécif (ou OPACIF)</li><li>- L'employeur ou le service des Ressources humaines</li></ul>  |

# Le Congé Individuel de Formation CIF

## Rappel



|   | CIF-CDI   | CIF-CDD  |
|---|---|--|
| Ancienneté requise  | 12 mois minimum dans l'entreprise   | 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois   |
| Activité salariée antérieure<br>(tous contrats confondus : CDI, CDD, Intérim) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 24 mois minimum, consécutifs ou non</li> <li>- 36 mois minimum, consécutifs ou non dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jeunes de moins de 26 ans * : 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années</li> <li>- Autres salariés * : 24 mois consécutifs ou non au cours des 5 dernières années</li> </ul> |
| Délai à respecter entre 2 congés  | <p>Délai de franchise (en mois) = durée du précédent CIF (en heures) / 12</p> <p>Minimum : 6 mois</p> <p>Maximum : 6 ans</p> <p>Exemple : pour un CIF de 720 h, le délai est de 5 ans (720 /12 = 60 mois)</p> |  |

# Le Congé Individuel de Formation CIF

## Comment se déroule le CIF ?



1

- **Prendre contact avec le Fongécif** (ou votre OPACIF) : critères et délais ?

2

- Adresser une **demande d'autorisation** d'absence à l'employeur :
  - **120 jours** avant le début de la formation si **6 mois ou +** de durée de formation
  - **60 jours** avant le début de la formation si **< à 6 mois** ou formation à temps partiel

3

- **L'entreprise dispose de 30 jours pour accepter, reporter ou refuser**

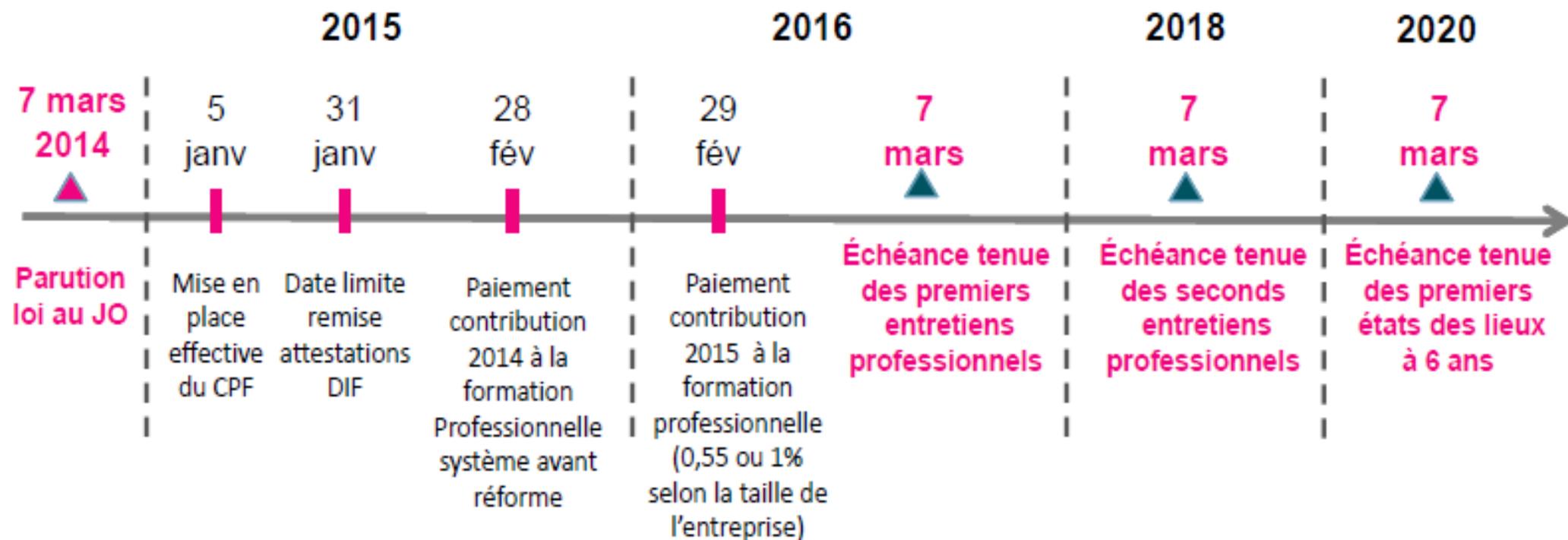


# POINTS CLES DE LA REFORME

## Informations Utiles



# CALENDRIER DE LA REFORME



# 4 SITES WEB ESSENTIELS A CONSULTER



[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)



<http://travail-emploi.gouv.fr/>



[www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp](http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp)



[www.loi-formation.fr/](http://www.loi-formation.fr/)

