



GUIDE JURIDIQUE
—LA RÉFORME
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE—

1^{ER} MARS 2015

Prenez rendez-vous avec l'avenir.



SOMMAIRE

. Les 4 points clés de la réforme	3
. 3 autres points à retenir	5
. Tableau des délais de mise en œuvre.....	7
. La participation des entreprises au financement de la formation professionnelle	10
. Le compte personnel de formation (CPF)	13
. L'entretien professionnel	23
. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)	25
. Un dialogue social accru	27
. Un contrat de génération aménagé pour les PME	29
. Des modifications de l'apprentissage	30
. Le développement de la professionnalisation	32

–ANNEXES–

. Acteurs institutionnels de la formation professionnelle	34
. Lexique relatif à la formation professionnelle	39
. Références des textes encadrant la réforme : ANI, loi, textes d'application	44
. Liens avec les principaux sites de référence	47

Ce dossier est une œuvre collective, créée et publiée à l'initiative de l'Apec, Association Pour l'Emploi des Cadres, qui en a la qualité d'auteur. Il a été réalisé par le service juridique et le service marketing de l'Apec, en collaboration avec Ypragma, ypragma.com.

A jour des textes parus au 1^{er} mars 2015, un addendum informera des derniers décrets à paraître.

Catherine Montmasson, chargée de recherches juridiques ; Corinne Normand, responsable juridique ; Chantal Le Roy Ragot, chef de produit ; Josyane Klammers, chef de produit ; Yann Ollivier (Ypragma).

– LES 4 POINTS CLÉS DE LA RÉFORME (ANI, LOI ET TEXTES D'APPLICATION) –

1. Une modification du mode de financement de la FPC par les entreprises

Logique de la réforme : moins de fiscal, plus de social.

Les employeurs sont désormais obligés de former les salariés de leur entreprise.

Les responsabilités des entreprises à l'égard de leurs salariés ne changent pas...

> Adaptation des salariés à leur poste de travail ;

> Maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;

> Participation au développement de leurs compétences.

→ voir la JP Cass. Soc. 7 mai 2014 : La Chambre Sociale de la Cour de Cassation a condamné une entreprise à payer 6 000 euros de dommages et intérêts à une salariée, occupant un emploi de secrétaire, qui n'avait pas suivi de formation pendant les sept années où elle avait travaillé dans ladite entreprise. Cette décision vient compléter un arrêt antérieur de la Cour de Cassation datant du 5 Juin 2013 qui avait décidé qu'un salarié qui n'avait bénéficié d'aucune formation pendant les 16 années d'exécution de son contrat de travail pouvait prétendre à des dommages et intérêts.

Mais elles devront désormais rendre compte des actions entreprises.

Avant la réforme, l'entreprise était présumée avoir rempli ses obligations en justifiant avoir dépensé annuellement 0,9% de la masse salariale annuelle pour des actions de formation au bénéfice de ses salariés.

Désormais, l'entreprise n'a plus à effectuer ce versement. Elle peut choisir les moyens qu'elle développe pour remplir ses obligations à l'égard des salariés. L'obligation de participation à la formation professionnelle n'est plus seulement financière, elle est sociale et individuelle : les actions sont désormais examinées salarié par salarié.

Outre leur investissement direct dans le plan de formation, les entreprises verseront à l'Opca une contribution de 0,55% de la MS (1 à 9 salariés) ou de 1% (10 salariés et plus).

2. La création d'un compte personnel de formation (CPF)

Le CPF, qui remplace le droit individuel à la formation (DIF), a pour objet de favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie à toute personne dès son entrée sur le marché du travail à partir de 16 ans jusqu'à la retraite.

C'est un droit attaché à la personne et non pas à son contrat de travail (comme c'était le cas pour le DIF) et la personne en a la liberté d'utilisation, sous réserve d'obtenir le financement du projet de formation.

Le CPF permet aux salariés d'accumuler un crédit d'heures de formation grâce auquel ils pourront suivre des formations dans le but d'acquérir un 1^{er} niveau de compétences constituant le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ou de développer leurs compétences et qualifications.

Ainsi, les salariés à temps plein acquièrent automatiquement 24 heures par an dans la limite de 120 heures (soit pendant 5 ans) puis 12 heures par an dans la limite globale de 150 heures (proratisation pour les salariés à temps partiel, sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Des abondements complémentaires pourront être versés dans le CPF ; ils ne seront pas pris en compte pour le calcul du plafond de 150 heures.

Le CPF permet à son titulaire d'accéder à des formations qualifiantes sélectionnées par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics pour répondre aux besoins de l'économie.

Date d'application : 1er janvier 2015

3. La mise en place d'un entretien professionnel obligatoire et cadré

Les employeurs ont l'obligation d'organiser un entretien professionnel pour tout salarié, tous les deux ans et après une longue absence. Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent mettre en place cet entretien.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Tous les 6 ans, l'entretien doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et doit permettre de constater que le salarié a bénéficié de l'entretien professionnel et qu'il a bénéficié au moins de 2 des 3 actions suivantes :

- Au moins une action de formation ;
- Éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- Progression salariale ou professionnelle.

Si les entreprises ne respectent pas ces dispositions, elles seront sanctionnées : les entreprises d'au moins cinquante salariés devront abonder le CPF du salarié concerné de 100 heures supplémentaires pour un temps complet (130 heures pour un temps partiel) et payer à l'Opca le montant relatif à ces heures de formation supplémentaires (30€/h). En outre, le salarié aura la possibilité d'utiliser ces heures sur le temps de travail pour suivre une action de formation.

4. La création d'un conseil en évolution professionnelle (CEP)

Principe : toute personne bénéficie, tout au long de sa vie professionnelle, d'un CEP dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Cet accompagnement est exercé en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Le CEP est assuré gratuitement, dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO) par 5 opérateurs nationaux désignés par la loi : Pôle emploi, Cap emploi, les missions locales, les Opacif et l'Apec, ainsi que par des opérateurs régionaux désignés par chaque région.

L'offre de service est définie par un cahier des charges publié par arrêté du 16 juillet 2014 qui structure 3 niveaux de service dans la mise en œuvre du CEP :

- premier niveau : un accueil individualisé ;
- deuxième niveau : un conseil personnalisé ;
- troisième niveau : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet professionnel.

–3 AUTRES POINTS DE LA RÉFORME (ANI, LOI ET DÉCRETS D'APPLICATION)–

1. Une amélioration de l'apprentissage et de la professionnalisation

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 (art. 7, 14 à 19) modifie le dispositif de l'apprentissage et ceux du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, notamment sur les points suivants :

Concernant les contrats

- > la réaffirmation du principe de gratuité des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation
- > la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage en CDD et en CDI
- > la suppression de la signature obligatoire et la possibilité de conclure le contrat d'apprentissage sous forme numérique.
- > l'entrée en formation, qui est désormais possible, pour les apprentis, dès 15 ans
- > la mise en œuvre et la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage prévues par accord collectif
- > la répartition de la taxe qui doit être versée aux CFA par l'entreprise
- > la désignation obligatoire d'un tuteur pour les personnes en contrat de professionnalisation
- > la suppression des priorités d'éligibilité à la période de professionnalisation.

Concernant la taxe

- > la rationalisation du réseau de collecte de la taxe d'apprentissage avec la réduction du nombre d'Octa de 150 à 20
- > la réforme de la taxe d'apprentissage.

L'ensemble de ces mesures sont applicables à compter de 2015 (sur les salaires de 2014).

2. Une ouverture du contrat de génération

Les entreprises dont l'effectif salarial est inférieur à 50 salariés peuvent bénéficier d'une aide financière dans le cadre du contrat de génération dès lors qu'elles emploient un jeune de moins de 26 ans (30 ans pour les jeunes handicapés) et maintiennent dans son emploi un sénior d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans lors de son embauche).

Jusqu'à ce jour, pour bénéficier de l'aide, les entreprises de 50 à 299 salariés devaient avoir négocié un accord collectif ou plan d'action, ou être couvertes par un accord de branche. La loi leur permet désormais un accès direct à l'aide individuelle versée à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans et le maintien dans l'emploi du sénior. Elle aligne ainsi le régime de l'aide financière accordée pour ces entreprises sur le régime de l'aide financière accordée aux entreprises de moins de 50 salariés.

Cependant, en contrepartie, le régime des pénalités est renforcé lorsque l'entreprise ne met pas en place un accord, un plan d'action d'entreprise ou un accord de branche étendu sur le contrat de génération, régime de pénalités auparavant réservé aux entreprises de plus de 300 salariés.

Un décret d'application viendra préciser les modalités de mise en œuvre de cette pénalité ainsi que sa date d'entrée en vigueur, au plus tard au 31 mars 2015.

3. Un dialogue social accru

Le dialogue social sur la formation professionnelle est renforcé au sein des entreprises et dans les différentes branches professionnelles :

- Par une meilleure prise en compte des besoins de formation dans les négociations de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (Gpec), négociations obligatoires tous les trois ans pour les entreprises de plus de 200 salariés.

Ces négociations doivent s'appuyer sur les travaux des organismes paritaires des observatoires des branches professionnelles pour permettre de projeter les évolutions en matière de mutations économiques et leurs conséquences sur l'emploi.

Elles doivent également traiter des critères et modalités d'abondement du compte personnel de Formation des salariés de l'entreprise. Sans accord d'entreprise à l'issue de cette négociation, l'ensemble de ces sujets doit faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

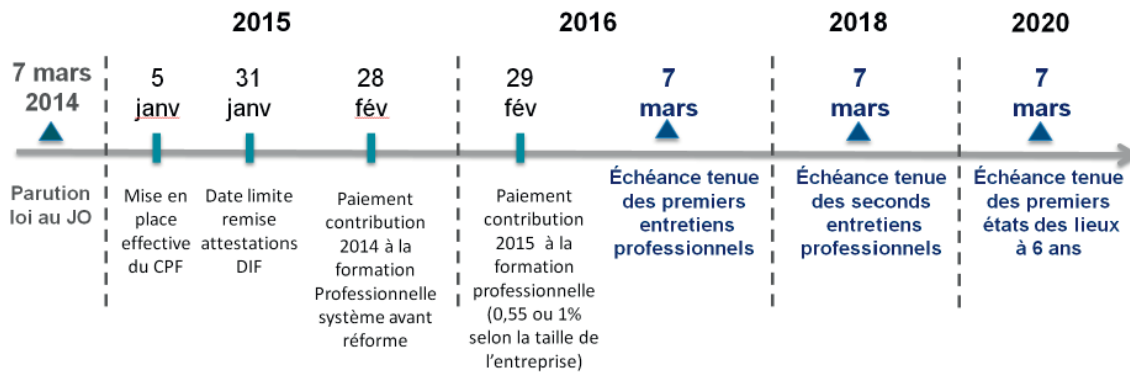
- Par une amélioration des conditions de consultation du comité d'entreprise (CE) pour la mise en place du plan de formation : pourront être prévus par accord, notamment le calendrier de consultation, les modalités de communication de l'état des lieux de la formation.

Dates de mise en œuvre des mesures du volet de la loi sur la formation professionnelle (art 1-15)

Dispositifs	Date de mise en œuvre	Description sommaire
La modification du financement de la formation professionnelle continue (art. L. 6331-9 et suivants)	<p>Applicable au 1^{er} janvier 2015 (sauf accord de branche déterminant une mise en œuvre sur la MSB 2014).</p> <p>Mais, intervenant sur les rémunérations versées en 2015, ce nouveau mode de financement s'appliquera aux contributions recouvrées en 2016, soit au plus tard le 29 février 2016 (sauf accord de branche prévoyant sa mise en œuvre dès 2015, sur la MSB 2014).</p>	<p>Modifications :</p> <p>1) Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le versement du 0,9% (consacré au plan de formation) disparaît et est remplacé par l'obligation de financer directement la formation des salariés.</p> <p>2) Une contribution unique de 1% de la MS est instaurée (0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés) versée en totalité à un Opcv.</p> <p>3) La contribution « CIF-CDD » perdure ; elle est de 1% de la MS des CDD. (Des accords de branche peuvent augmenter le montant de ces contributions.)</p>
La création d'un compte personnel de formation (CPF)	<p>Applicable au 1^{er} janvier 2015</p> <p>Mise en place effective le 5 janvier 2015</p>	<p>Ce compte, qui remplace le DIF, est ouvert dès l'entrée d'une personne dans la vie professionnelle pour n'être refermé qu'à la retraite. Il ne peut excéder 150 heures de formation (24 heures / an dans la limite de 120 heures puis 12 heures / an dans la limite globale de 150 heures).</p> <p>Il peut être utilisé pendant ou hors temps de travail pour des actions de formation qualifiantes et certifiantes.</p>
Remise aux salariés de l'attestation précisant leurs droits au DIF	Date limite le 31 janvier 2015	Cette information permet aux salariés d'intégrer le solde des heures de DIF à leur CPF, via le site moncompteformation.gouv.fr
L'encadrement de l'entretien professionnel	<p>Applicable depuis le 7 mars 2014.</p> <p>Pour les salariés présents dans l'entreprise au 7 mars 2014, les entretiens devront avoir été réalisés au plus tard le 7 mars 2016.</p>	<p>Cet entretien, qui remplace d'autres entretiens antérieurement prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - est consacré aux perspectives d'évolution du salarié (qualification et emploi) - est obligatoire dans toutes les entreprises tous les 2 ans, - doit faire l'objet d'une restitution écrite, - doit faire, tous les 6 ans, un « état des lieux » du parcours professionnel, permettant de vérifier si le salarié a bien bénéficié des entretiens au cours des 6 ans, et d'apprécier s'il a bénéficié d'au moins 2 des 3 points suivants : une action de formation, une progression salariale ou professionnelle, des éléments de certification.
Premier bilan de parcours professionnel des salariés dans l'entreprise	Applicable depuis le 7 mars 2014 ; doit donc être réalisé au plus tard le 7 mars 2020 pour tous les salariés déjà dans l'entreprise au 7 mars 2014.	Tous les 6 ans, l'entretien doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Dispositifs	Date de mise en oeuvre	Description sommaire
La création d'un conseil en évolution professionnelle (CEP)	Applicable au 1 ^{er} janvier 2015	Le CEP a pour objectif d'améliorer la qualification de toute personne en lui permettant d'avoir accès, tout au long de sa vie professionnelle à un service gratuit d'information et de conseil. Ce service constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle. Il est délivré, dans le cadre du service public régional de l'emploi (SPRO), par 5 opérateurs nationaux désignés par la loi ainsi que par des opérateurs régionaux désignés par les régions.
Nouveautés relatives à l'alternance : <ul style="list-style-type: none"> . apprentissage . contrat de professionnalisation . période de professionnalisation (article L 6325-3-1) 	Applicable au 1 ^{er} janvier 2015 L'entrée en vigueur de certaines mesures est subordonnée à la parution de décrets	Apprentissage : principe de gratuité et possibilité de conclure un contrat d'apprentissage en CDI. Contrats de professionnalisation : principe de gratuité et tutorat obligatoire. Périodes de professionnalisation : suppression des critères de priorité des publics et modification de la durée minimale de la formation.
Modification des règles de consultation des partenaires sociaux en matière de formation et de Gpec	Applicable au 1 ^{er} janvier 2015, et, pour les entreprises de + de 300 salariés, programmation dans les 3 ans à venir de la négociation du nouveau plan de Gpec	La négociation Gpec doit désormais traiter des critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés de l'entreprise. Sans accord d'entreprise à l'issue de cette négociation, l'ensemble de ces sujets doit faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise. Les conditions de la consultation du CE sur le plan de formation sont renforcées.
Modification du contrat de génération	Applicable depuis le 7 mars 2014	Les entreprises de 50 à 299 salariés ont un accès direct à l'aide, même si elles ne sont ni couvertes par un accord de branche, ni par un accord ou plan d'action. En contrepartie, elles sont soumises au régime de pénalité réservé jusqu'à ce jour aux entreprises de plus de 300 salariés si elles n'ont pas négocié un accord collectif avant le 31 mars 2015.

CALENDRIER DE LA RÉFORME



–LA PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE–

Les entreprises passent d'une obligation de financer à une obligation de faire et d'agir sur l'évolution des carrières des salariés.

La modification de la participation financière des entreprises intervient sur les rémunérations versées en 2015 et s'applique donc aux contributions recouvrées en 2016 (sauf accord de branche anticipant la mise en œuvre en 2015).

En 2013, les entreprises ont consacré 13,7 milliards d'euros à la formation professionnelle

- . Environ la moitié de cette somme était gérée et mutualisée par les Opca et le FPSPP,
- . L'autre moitié se traduisait par une dépense directe des entreprises.

Ce système reposait sur une obligation fiscale qui définissait pour les entreprises un pourcentage minimal (variable selon l'effectif) de leur masse salariale annuelle brute, qu'elles devaient consacrer au financement de la formation. À défaut, elles versaient cette somme, ou l'insuffisance constatée, au Trésor public.

1. La réforme instaure une contribution unique

Depuis le 1er janvier 2015, le calcul de la participation de l'employeur à la formation professionnelle continue de ses salariés est simplifié (art. 10 et 11 de la loi).

Si les entreprises de moins de 10 salariés restent soumises à un taux de 0,55 %, la nouveauté concerne les entreprises de 10 salariés et plus :

- . une réduction du taux unique de contribution à 1 %**
- . la possibilité d'aménager le taux de contribution par voie de négociation**

Dans les entreprises de 10 salariés et plus, cette contribution de 1 % pourra être ramenée à 0,8 % si un accord collectif d'entreprise ou de branche, conclu pour 3 ans, prévoit de consacrer directement 0,2 % de la masse salariale au financement du compte personnel de formation (CPF) et à son abondement. Dans ce cas, il est à noter que si les dépenses réellement effectuées par l'employeur s'avéraient être finalement inférieures au montant total correspondant à 0,2 % de la masse salariale de chacune des trois années couvertes par l'accord, l'employeur serait tenu de verser le différentiel à l'Opca dont relève l'entreprise. Ce bilan est réalisé au terme des 3 années et n'entraîne aucune autre sanction financière pour l'entreprise.

- . le versement de la totalité de la contribution à un Opca, couvrant notamment l'alimentation du CPF par les employeurs**

L'accord supprime la possibilité pour l'entreprise d'imputer sur l'obligation fiscale les dépenses de formation engagées directement par l'entreprise. C'est ce qu'on appelle communément la suppression de la contribution « 0,9 % » ou « plan de formation ». Il en résulte qu'une fois la contribution unique de 1 % versée à l'Opca, l'entreprise investira librement dans la formation de ses salariés, sous réserve de respecter son obligation d'adapter le salarié à son poste de travail et de veiller à maintenir sa capacité à occuper un emploi.

La contribution unique due par les employeurs aux Opca doit être versée avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle cette contribution est due.

Des modalités de lissage de la contribution due à l'Opca sont prévues, lorsque, en raison d'un accroissement de leurs effectifs salariés, les employeurs atteignent ou dépassent le seuil de 10 salariés.

2. Définition de l'action de formation / Éligibilité contre imputabilité

La définition de l'action reste encore un enjeu fort pour les entreprises même si la notion d'imputabilité, utilisée auparavant, a, en tant que telle, disparu. En cas de litige, le juge pourra également s'appuyer sur le fait que l'employeur, n'ayant pas réalisé une formation respectant les caractéristiques légales d'une action de formation, n'a tout simplement pas formé son salarié. Cela pourra également être pris en compte dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif tous les 6 ans. Pour décider de la prise en charge des actions de formation, les Opca et Opacif s'aligneront sur l'éligibilité de ces actions telles que définies par la loi. Outre le respect des critères légaux, l'action de formation doit aussi respecter des critères de qualité.

Pour être financée par le CPF, elle doit de plus être inscrite sur une liste spécifique.

a) Ajout d'un critère pour la définition légale d'une action de formation

Pour être qualifiée d'action de formation au titre de la formation professionnelle continue, la prestation doit respecter 4 conditions (déjà obligatoires avant la loi de 2014) :

- . un programme préétabli,
- . des objectifs déterminés,
- . des moyens pédagogiques techniques et d'encadrement mis en œuvre,
- . des moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Désormais le programme de formation devra également préciser le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation.

b) Ouverture aux formations séquentielles et aux formations à distance (FOAD)

La formation peut désormais être séquentielle et s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence de personnes encadrantes.

Dans le cas d'une formation à distance, le programme de formation doit préciser :

- . la nature des travaux demandés au stagiaire,
- . les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de FOAD. Ainsi le texte fixe les justificatifs permettant d'établir l'assiduité du stagiaire,
- . les moyens d'organisation, d'accompagnement, d'assistance pédagogique et technique mis à disposition du stagiaire (notamment qualités et domaines de compétences des personnes chargées d'assister le bénéficiaire).

c) Formations accessibles aux salariés en arrêt de travail

Sous réserve du respect des conditions énoncées aux articles L323-3-1 et L433-1 du Code de la Sécurité sociale, et notamment de l'accord du médecin traitant, les salariés en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle peuvent accéder à des actions de formation professionnelle continue.

3. Qualité des actions de formation

Il revient notamment aux Opca, aux Opacif, à l'État, aux régions, à Pôle emploi et l'Agefiph de s'assurer, lorsqu'ils financent une action de formation et sur la base de critères définis par décret (à paraître), de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité, c'est-à-dire une formation qui permette d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper cet emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (article L 6321-1 du code du travail).

4. Contributions en 2016

UN SYSTÈME DE FINANCEMENT SIMPLIFIÉ

Effectifs	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés en plus
Contributions	0,55 %	1 %*	1 %*	1 %*
CIF reversé par Opca aux Opacif via le FPSPP	-	0,15%**	0,20%**	
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	-
Professionnalisation	0,15 %	0,30 %		0,40 %
Compte Personnel Formation	-	0,20 %		
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	

* 0,8 % si accord d'entreprise sur la gestion du 0,2 % CPF par l'entreprise

** des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations

A noter : la contribution CIF-CDD perdue : elle est de 1 % de la masse salariale des CDD.

– LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) –

« Se substituant au DIF, le CPF transforme un droit lié au contrat de travail en un compte attaché à la personne tout au long de sa vie professionnelle. »

Le CPF remplace le droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015. Il ne peut être utilisé qu'à l'initiative de son titulaire.

Objet du CPF : favoriser pour chaque personne l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Principe : accumuler un crédit d'heures offrant aux titulaires le bénéfice de formations pour qu'ils puissent acquérir un 1^{er} niveau de compétences (le Socle commun de connaissances et compétences professionnelles) ou développer des compétences et des qualifications.

Bénéficiaires : ouvert à toute personne dès son entrée sur le marché du travail à partir de 16 ans (15 ans pour les jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage) et fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite (même si le salarié est en cumul emploi / retraite), le CPF est attaché à la personne qui le conserve indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel.

Il s'adresse :

- . aux salariés,
- . aux personnes à la recherche d'un emploi ou accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle,
- . aux personnes handicapées accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail.

À terme, le CPF pourrait être étendu à d'autres catégories de personnes.

1. Alimentation du CPF

Remarque : seuls les salariés ont vocation à acquérir des droits au titre du CPF.

a) Alimentation régulière du compte : le CPF représente un nombre d'heures porté au compte du salarié à la fin de chaque année.

. Les salariés travaillant à temps plein acquièrent 24 heures par an jusqu'à un crédit de 120 heures, puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures (soit 120 heures en 5 ans et ensuite 30 heures en 2 ans et 6 mois).

Référence pour un temps plein, sauf si une durée inférieure est prévue par accord : 1607 heures (durée légale), y compris pour les salariés en forfait jours.

. S'agissant des salariés à temps partiel, une proratisation proportionnelle à leur temps de travail est effectuée. Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accord d'entreprise, de groupe ou de branche, à condition d'en prévoir le financement spécifique qui ne peut être inférieur à 13 euros par heure, somme que l'entreprise verse à l'Opca (sauf conclusion d'un accord triennal de gestion en interne du CPF).

Certaines absences, assimilées à des périodes de travail, sont prises en compte pour le calcul des droits (notamment celles dues à une maladie professionnelle, un accident du travail, un congé de maternité/paternité/accueil de l'enfant/d'adoption ou parental).

Afin d'assurer l'alimentation du compte, les entreprises doivent transmettre à l'Opcv, avant le 1er mars de chaque année, un certain nombre d'informations, notamment la durée conventionnelle du temps de travail et en cas de dispositions plus favorables pour les temps partiels, la liste des salariés bénéficiaires et le nombre d'heures supplémentaires attribuées, ainsi que le financement complémentaire correspondant.

b) Des mécanismes d'abondement sont possibles ; le plafond de 150 heures peut alors être dépassé :

. Des abondements négociés : dans le cadre d'accords d'entreprises ou de groupes, d'accords de branche ou d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires d'un accord constitutif d'un Opcv interprofessionnel. Un tel accord pourrait porter sur l'identification de salariés prioritaires (faible qualification, emplois menacés, salariés à temps partiel, exposition à des risques professionnels) et sur la définition de formations éligibles.

. Des abondements comblant l'insuffisance des heures acquises : lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, le salarié pourra demander un abondement en heures complémentaires pour financer la formation. Ces heures pourraient être financées par l'employeur, par le titulaire du compte et notamment par un Opcv/Opacif, par l'Etat ou la région...

. Des abondements correctifs dont sont redevables, à titre de sanction, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne respectent pas un certain nombre d'engagements liés à l'entretien professionnel. Le CPF est alors crédité de 100 heures pour un temps plein et de 130 heures pour un temps partiel. L'entreprise transmet la liste des salariés concernés à l'Opcv. Il est à noter que l'entreprise devra s'acquitter d'une somme égale au nombre d'heures créditées multiplié par 30 euros. En outre, ces heures sont utilisables par le salarié sur le temps de travail.

c) Le solde des heures de DIF : les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées pour suivre une formation dans le cadre du CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Au 1^{er} janvier 2021, les heures non consommées seront automatiquement perdues. Ces heures de DIF sont distinctes des heures acquises au titre du CPF.

Les employeurs ont l'obligation d'informer les salariés par écrit, avant le 31 janvier 2015, du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014. Les salariés pourront ainsi reporter leurs heures de DIF sur leur CPF.

En cas d'utilisation du CPF pour suivre une formation, les heures provenant du DIF seront mobilisées en premier lieu, éventuellement complétées par les heures acquises annuellement, mais dans la limite, au total, de 150 heures. Des abondements sont possibles dans les conditions de droit commun.

d) L'utilisation du compte pénibilité : A partir du 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) est mis en place dans les entreprises. Il prévoit la prise en compte de facteurs de pénibilité et de risques professionnels pour l'acquisition par les salariés exposés de points cumulés sur le compte (1 point par trimestre d'exposition).

- Acquisition des points

Le ou les facteurs de risques auxquels sont exposés les salariés seront déclarés dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales.

La déclaration du ou des facteurs ouvre droit à l'attribution de points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, le compte est crédité de :

- 4 points lorsque le salarié est exposé à un seul facteur de risque professionnel,
- 8 points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risque professionnel.

Pour les salariés nés avant le 1er juillet 1956, les points inscrits sont multipliés par 2.

Au cours de la carrière professionnelle du salarié, le nombre total de points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité est plafonné à 100 points.

Les 20 premiers points obtenus sur le compte sont réservés à la formation professionnelle.

- Le compte personnel de prévention de la pénibilité ouvre droit à trois types de droits alliant les préoccupations liées à la prévention des expositions aux risques professionnels et la nécessité de prévoir des mécanismes de compensation :

- . un droit à la formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi pas ou moins exposé,
- . un passage à temps partiel sans baisse de rémunération,
- . un départ anticipé à la retraite.

- Concernant le droit à la formation professionnelle

Le salarié titulaire d'un compte « pénibilité » peut décider d'affecter, en tout ou partie, les points inscrits sur son compte à la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue. Cette démarche doit lui permettre d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité.

Cette exigence est réputée satisfaite dès lors que la formation demandée par le salarié concerné correspond à l'une des formations facilitant son évolution professionnelle ou que la demande est reconnue éligible par l'organisme ou l'employeur prenant en charge les frais de formation du demandeur.

- Articulation entre le compte « pénibilité » et le compte personnel de formation

Lorsqu'il désire suivre une formation longue qualifiante nécessitant un nombre important d'heures de formation, le salarié peut mobiliser, en les combinant, les droits qu'il a acquis sur son compte personnel de formation (au maximum 150 heures) et ceux figurant sur son compte « pénibilité » (au maximum 100 points ; chaque point ouvrant droit à 25 heures de formation).

Dans ce cas, il joint à sa demande de formation un document précisant le nombre d'heures qu'il souhaite consacrer à sa formation au titre des heures capitalisées sur le compte « pénibilité », ainsi que les éléments précisant le poste occupé et la nature de la formation demandée.

- Financement des actions de formation

Les organismes en charge du compte « pénibilité » que sont la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) et le réseau des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), versent au financeur de l'action de formation (Opcv ou employeur) le montant correspondant au nombre d'heures de formation effectivement suivies par le titulaire du compte « pénibilité ».

Le montant de l'heure de formation est fixé au regard du coût réel de la formation dans la limite d'un plafond.

Toutefois, lorsque le coût de l'heure de formation excède ce plafond, une valorisation monétaire supplémentaire peut être accordée sur demande du salarié.

2. Modalités d'utilisation du CPF

a) Autorisation ou non de l'employeur

. Lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail : le salarié n'est pas tenu d'obtenir l'accord de l'employeur, ni même de l'informer ; dans ce cas, il ne perçoit pas d'allocation formation (à l'inverse du DIF).

. Lorsque la formation est suivie en tout ou en partie pendant le temps de travail, le salarié devra recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail constitueront un temps de travail effectif et donneront lieu à maintien de la rémunération. Par exception, l'accord préalable de l'employeur reste requis sur le calendrier mais n'est pas requis sur le contenu de la formation :

- En cas de formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou d'actions d'accompagnement à la VAE,
- En cas de formations financées par les abondements correctifs,
- Dans certains cas prévus par accord.

L'employeur devra répondre à la demande du salarié dans un délai de 30 jours, faute de quoi la demande est considérée comme acceptée.

b) Accès au service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations : moncompteformation.gouv.fr

Ouvert depuis le 5 janvier 2015, le site moncompteformation.gouv.fr permet à chaque personne d'ouvrir en ligne son compte personnel. Développé et administré par la Caisse des dépôts et consignations, moncompteformation.gouv.fr a pour objectif de permettre à chaque titulaire d'un compte personnel de formation de gérer en direct son propre crédit d'heures de formation mobilisables, d'accéder à la liste des formations accessibles par le biais de son compte ainsi qu'aux abondements possibles pour compléter son crédit horaire. Ce service informe aussi sur les formations éligibles et les abondements complémentaires éventuels et donnera accès au passeport de formation d'orientation et de compétences à partir de fin 2015.

- Confidentialité des données collectées et traitées sur le site :

La création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation » relatif à la gestion des droits inscrits ou mentionnés au CPF a fait l'objet d'une autorisation par décret. Ce traitement de données est mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignations. L'identifiant des titulaires des CPF est le numéro de Sécurité sociale.

La confidentialité des données est assurée par l'encadrement précis des personnes extérieures susceptibles d'accéder aux données personnelles du titulaire du CPF, à savoir :

- « les personnels de la Caisse des dépôts et consignations assurant la gestion du traitement »,
- « les agents des collectivités et organismes chargés du financement des formations »,
- « les agents des organismes de conseil en évolution professionnelle »,

- « les agents des employeurs assurant la gestion du financement des heures de formation acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) ».

Pour les trois dernières catégories d'agents, l'accès n'est autorisé que « dans les limites nécessaires au strict cadre de leurs missions » et « pour la constitution ou la mise à jour des données relatives au compte d'heures, au projet de formation et aux sources de financement de la formation ».

Ainsi l'employeur n'aura pas accès aux données du CPF sauf accord exprès du salarié ou dans le cas où l'entreprise a signé un accord lui permettant de gérer en interne le 0.2% consacré au CPF.

Peuvent aussi être destinataires d'un certain nombre d'informations en provenance de ce compte, les agents de la Caisse d'assurance-vieillesse en charge de la gestion des comptes de prévention de la pénibilité, ceux de la Dares chargés des études statistiques sur la formation et leurs homologues de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle en vue de leurs missions d'évaluation.

- Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences, accessible sur le site moncompteformation.gouv.fr fin 2015, permettra de recenser les formations suivies et les qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue. Il appartiendra à chaque titulaire, seule personne ayant accès au passeport, d'enregistrer les différentes étapes de sa vie professionnelle et les compétences acquises, illustrant son parcours professionnel (qualifications et VAE).

3. Formations éligibles au CPF

Le CPF sert à financer des formations qualifiantes, inscrites sur une liste établie par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics pour répondre aux besoins de l'économie. Ces formations sont de 3 types :

- . Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, défini comme un ensemble de connaissances et de compétences qu'il est utile de maîtriser afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'insertion professionnelle. Ces connaissances et compétences sont énumérées par décret. Par ailleurs, le socle fait l'objet d'une certification.
- . L'accompagnement à la VAE,
- . Les formations figurant sur une liste établie par le Copanef en sélectionnant des formations parmi les catégories suivantes :
 - les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; les formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification, classée au répertoire et visant l'acquisition d'un bloc de compétences,
 - les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche,
 - les formations sanctionnées par les certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Cette liste sera actualisée régulièrement. La dernière actualisation, qui complète la liste élaborée le 5 janvier 2015, date du 10 février 2015. Cette liste est accessible sur le site moncomptepersonnel.gouv.fr au moment de la mise en service du compte et sur le site du FPSPP. Au-delà de cette liste nationale interprofessionnelle, le bénéficiaire d'un CPF pourra également choisir une formation

issue des listes régionales élaborées par les Coparef.

Il est à noter que :

- Le Toeic® (Test of English for International communication) et le Bulats (Business language testing service) sont les deux premières certifications en langue éligibles au CPF.
- Le bilan de compétences ne fait pas partie des actions éligibles au titre du CPF. Pour autant, le bilan de compétences n'a pas disparu avec la réforme : il peut être utilisé préalablement à la mise en œuvre du CPF. Il peut aussi être préconisé au titre de prestations complémentaires à la mise en œuvre d'un projet professionnel (troisième niveau du conseil en évolution professionnelle). Un groupe technique est actuellement en charge de réfléchir sur l'articulation du bilan de compétences et du conseil en évolution professionnelle (CEP). Un rapport doit être rendu au Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle – Copanef – le 31 mars 2015.

4. Protection sociale du bénéficiaire

Pendant la durée de la formation, il bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

5. Prise en charge de la rémunération du bénéficiaire

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Les heures consacrées à la formation hors temps de travail ne sont ni rémunérées ni indemnisées.

6. Financement des frais de formation

. Lorsqu'un accord d'entreprise sur le financement du CPF a été conclu, les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur, au regard du coût réel de la formation mais éventuellement dans la limite d'un plafond déterminé par OPCA.

Pour mémoire, conclu pour une durée de trois ans, l'accord impose à l'employeur de consacrer au moins 0,2% du montant des rémunérations versées, pendant chacune des années couvertes par l'accord, au financement du CPF et à son abondement ; dans cette situation, le montant de la contribution unique est réduit d'autant.

. A défaut d'accord, la demande de prise en charge est adressée par l'OPCA collectant la contribution unique de l'entreprise. Sur la base de critères et d'enveloppes qu'il a mis en place, l'OPCA est décisionnaire de cette prise en charge, qu'il peut rejeter ou accepter en tout ou partie.

Quelques exemples pratiques

Exemple 1 :

Un salarié bénéficie d'un solde DIF de 120h au 31 décembre 2014.

Il demande une formation de 130h en mars 2016.

Année	1 ^{er} Janvier 2015	1 ^{er} Janvier 2016	1 ^{er} Janvier 2017	1 ^{er} Janvier 2018	1 ^{er} Janvier 2019	1 ^{er} Janvier 2020	1 ^{er} Janvier 2021	1 ^{er} Janvier 2022	1 ^{er} Janvier 2023
DIF	120h	120h	0h ⁽¹⁾	0h	0h	0h	0h	0h	0h
Heures disponibles au titre du CPF	0h	24h	38h ⁽²⁾	62h	86h	110h	134h	146h	150h
Solde DIF + CPF Mobilisable	120h	144h	38h	62h	86h	110h	134h	146h	150h
Formation		130h en mars							

(1) Le salarié a mobilisé en premier lieu ses heures de DIF (120 h) et complété avec 10 heures disponibles sur son CPF.

(2) En année 2017, son solde DIF est épuisé (0) et l'alimentation normale de son CPF (+24h) vient compléter son solde d'heures CPF disponibles (14h), soit un total de 38 h.

Exemple 2 :

Un salarié a déjà utilisé une partie de son DIF et présente un reliquat de 60 heures au 1er janvier 2015.
Il fait une demande de formation de 20 heures tous les ans.

Année	1 ^{er} Janvier 2015	1 ^{er} Janvier 2016	1 ^{er} Janvier 2017	1 ^{er} Janvier 2018	1 ^{er} Janvier 2019	1 ^{er} Janvier 2020	1 ^{er} Janvier 2021	1 ^{er} Janvier 2022	1 ^{er} Janvier 2023
DIF	60h	40h	20h	0h	0h	0h	0h	0h	0h
Heures disponibles au titre du CPF	0h	24h	48h	72h	76h	80h	72h	64h	56h
Formation	20h	20h	20h	20h	20h	20h	20h	20h	20h
Solde DIF + CPF (après formation)	40h	44h	48h	52h	56h	60h	52h	44h	36h

Il mobilise d'abord ses heures de DIF jusqu'en 2018 puis mobilise son CPF dont l'alimentation est égale à 24 h chaque année jusqu'en 2020 puis 12 h à compter de 2021.

Exemple 3 :

*Un salarié a acquis 120h de formation au 31 décembre 2014.
Il ne demande pas à bénéficier d'une formation avant 2021.*

Année	1 ^{er} Janvier 2015	1 ^{er} Janvier 2016	1 ^{er} Janvier 2017	1 ^{er} Janvier 2018	1 ^{er} Janvier 2019	1 ^{er} Janvier 2020	1 ^{er} Janvier 2021	1 ^{er} Janvier 2022	1 ^{er} Janvier 2023
DIF	120h	120h	120h	120h	120h	120h	Perte ⁽¹⁾	x	x
Acquisition CPF	0h	24h	48h	72h	96h	120h	132h	144h	150h
Solde mobilisable	120h	144h	150h ⁽²⁾	150h	150h	150h	132h	144h	150h

1 Un solde d'heures de DIF non consommé avant le 31 décembre 2020 est perdu définitivement.

2 Les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation de l'intéressé dans la limite d'un plafond total de 150 heures : article R. 6323-7 du code du travail.

Exemple 4 :

Un salarié a utilisé en partie son DIF et présente un reliquat de 100 h au 1er janvier 2015.

Courant 2016, il est licencié.

Pendant sa période de chômage, il décide de mobiliser la totalité des heures qu'il a acquises au titre de son DIF et de son CPF pour suivre une formation certifiante.

Au cours de l'année 2017, il retrouve un emploi en CDI à temps plein.

Année	1 ^{er} Janvier 2015	1 ^{er} Janvier 2016	1 ^{er} Janvier 2017	1 ^{er} Janvier 2018	1 ^{er} Janvier 2019	1 ^{er} Janvier 2020	1 ^{er} Janvier 2021	1 ^{er} Janvier 2022	1 ^{er} Janvier 2023
DIF	100h	100h	0h	0h	0h	0h	0h	0h	0h
Acquisition CPF	0h	24h	0h ⁽¹⁾	24h	48h	72h	84h	96h	108h
Total mobilisable	0h	124h	0h	24h	48h	72h	84h	96h	108h

(1) : Le salarié étant au chômage, il n'acquiert pas d'heures de CPF

NB : Lorsqu'un demandeur d'emploi bénéficie du nombre d'heures suffisant sur son CPF pour suivre une formation, son projet est alors validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Si le nombre d'heures est insuffisant, Pôle emploi ou l'une des autres institutions en charge du conseil en évolution professionnelle a la possibilité d'abonder le nombre d'heures en faisant appel aux financements complémentaires disponibles.

–L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL–

« Un nouveau rendez-vous des salariés avec leur employeur »

L'entretien professionnel, mis en place par les partenaires sociaux dès 2003 et déjà déployé depuis cette date, sur la base d'accords, dans de nombreuses branches professionnelles, trouve avec la loi du 5 mars 2014 un cadre légal : il est désormais obligatoire pour toutes les entreprises au bénéfice de tous les salariés.

Cette obligation est mise en place depuis le 7 mars 2014.

1. Un entretien pour tous les salariés tous les 2 ans et aussi après certaines absences

a) L'entretien professionnel se déroule tous les 2 ans dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif. Le salarié en est obligatoirement informé lors de son embauche.

Il a vocation à s'appliquer à chaque salarié :

- . quel que soit son contrat de travail,
- . sa catégorie professionnelle,
- . ou son ancienneté.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Au cours de cet entretien, l'employeur peut informer le salarié de la possibilité de bénéficier du CEP.

b) Un entretien doit être également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une longue absence (congé de maternité, congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, de soutien familial, d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, exercice d'un mandat syndical et arrêt longue maladie). Le délai après le retour du salarié n'est pas fixé ; il doit être raisonnable.

2. Tous les 6 ans : un état des lieux individuel

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années :

- . des entretiens professionnels d'une part,
- . et, d'autre part de 2 des 3 actions suivantes :
 - au moins une action de formation,
 - acquisition des éléments de certification par la formation ou par une VAE,
 - une progression salariale ou professionnelle.

Sanction : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens et d'au moins 2 de ces 3 mesures, son CPF est abondé de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

L'employeur doit alors également s'acquitter auprès de son Opcv d'une somme forfaitaire fixée à

30 € de l'heure, soit 3 000€ pour un temps plein et 3 900€ pour un temps partiel. Ces heures sont utilisables par le salarié sur son temps de travail.

3. Un compte rendu écrit obligatoire

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Selon l'ANI du 14 décembre 2013, un modèle pourra être fourni par les Opca. L'Apec propose également aux entreprises un support-type.

4. Place de l'entretien professionnel par rapport aux autres entretiens

. L'entretien professionnel se substitue à l'entretien de seconde partie de carrière et au bilan d'étape professionnel (qui n'était jamais entré en vigueur).

. L'entretien professionnel prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 est ainsi remplacé, de même que les entretiens prévus lors du retour de congé de maternité, de soutien familial ou de congé parental.

. L'entretien ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et devra donc être distinct de l'entretien d'évaluation. Il n'existe pas de dispositions légales interdisant formellement à l'entreprise d'accoler l'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation et donc de les réunir en un seul rendez-vous. Pour autant ces deux entretiens s'inscrivent dans deux finalités et deux périodicités différentes. Séparer ces deux entretiens permettrait de prévenir les éventuelles contestations des salariés sur la tenue et la teneur de l'entretien professionnel.

–LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)–

« Un droit universel et gratuit pour tout actif, dans une logique d’accompagnement tout au long de la vie professionnelle et de sécurisation des parcours professionnels »

L’offre de service du conseil en évolution professionnelle a été définie par un cahier des charges publié par arrêté du Ministre du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 16 juillet 2014.

1. Bénéficiaires

Toute personne (salarié et demandeur d’emploi) a accès au CEP, à son initiative et tout au long de sa vie professionnelle, depuis son entrée dans la vie active jusqu’à son départ en retraite.

Afin que toute personne puisse bénéficier d’un CEP, il est prévu un droit à l’information sur l’existence de ce service et sur les possibilités d’y accéder, notamment par l’employeur au cours de l’entretien professionnel ou par tout autre moyen. Il est également prévu que le CEP soit obligatoirement proposé sur chaque territoire.

2. Objectif

Favoriser l’évolution et la sécurisation professionnelle des personnes grâce à l’élaboration et à la conduite d’un ou plusieurs projets professionnels, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

L’objectif prioritaire est d’améliorer la qualification de la personne.

3. Organisation

- . Ce conseil est gratuit, mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l’orientation (SPRO) ;
- . Il est assuré en dehors de l’entreprise ;
- . Il est délivré par cinq opérateurs nationaux désignés par la loi : Pôle emploi, les Organismes partenaires agréés au titre du Congé Individuel de Formation (Opacif), l’Apec, Cap Emploi, le réseau des Missions locales ainsi que par des opérateurs régionaux désignés par chaque région.

4. Contenu

Une offre de service d’accompagnement (information/conseil) claire, lisible et de proximité est proposée aux personnes souhaitant en bénéficier afin de leur permettre :

- . d’être mieux informées sur leur environnement professionnel et l’évolution des métiers sur les territoires ;
- . de mieux connaître leurs compétences, de pouvoir les valoriser et d’identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser leur évolution professionnelle ;
- . d’identifier les emplois correspondant aux compétences qu’elles ont acquises ;
- . d’être informées des différents dispositifs qu’elles peuvent mobiliser pour réaliser un projet d’évolution professionnelle (accès à des formations répondant aux besoins exprimés, recherche de financements disponibles).

5. Trois niveaux de service

Le CEP se structure autour de 3 niveaux de service :

. **Premier niveau : un accueil individualisé** qui permet d'analyser la demande de la personne et d'identifier, le cas échéant, la structure la mieux à même de lui offrir le service adapté à son besoin en l'informant sur les dispositifs existants.

. **Deuxième niveau : un conseil personnalisé**

Ce conseil est adapté à la situation de la personne, à son besoin et à son degré d'autonomie ainsi qu'à sa problématique d'évolution professionnelle.

Le conseil personnalisé doit permettre au bénéficiaire :

- de clarifier sa demande et de préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle ;
- d'identifier ses compétences, en particulier celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité, et celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle (notamment ses besoins de formation) ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences dont il dispose ou qu'il serait susceptible d'occuper en complétant ses compétences ;
- de bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel, notamment en matière de recherche d'un environnement professionnel correspondant à ses aspirations ;
- de définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiées.

. **Troisième niveau : un accompagnement personnalisé** à la mise en œuvre du projet Lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, l'opérateur du conseil en évolution professionnelle doit contribuer à en faciliter la concrétisation, notamment en recherchant avec les bénéficiaires les financements possibles. C'est l'objet de l'accompagnement personnalisé.

Pour les deuxième et troisième niveaux, les opérateurs du CEP prennent en charge le suivi et l'accompagnement des publics dont ils ont la responsabilité dans le cadre de leurs missions habituelles.

A noter : l'entrée en CEP peut s'opérer directement au niveau 2 ou 3 en fonction de l'état d'avancement du projet du bénéficiaire.

–UN DIALOGUE SOCIAL ACCRU–

1. Élargissement du champ d'application de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (Gpec)

La Gpec concerne particulièrement les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés ainsi que les entreprises et groupes de l'Union Européenne ayant un établissement en France d'au moins 150 salariés. Dans ces entreprises, la négociation pour la mise en place d'un accord de Gpec est obligatoire tous les 3 ans.

La Gpec est une méthode conçue pour anticiper les besoins en ressources humaines à court et moyen termes. Elle vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements d'ordre économique, social et juridique.

. Les principales innovations de cette nouvelle loi concernent

. La négociation triennale de la Gpec qui s'appuiera désormais sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche.

. Outre la formation et ses grandes orientations, la VAE et le bilan de compétences, la négociation portera désormais sur les critères et les modalités d'abondement du CPF par l'employeur.

. Par ailleurs, si à l'issue des débats aucun accord n'est conclu, le CE devra désormais être consulté sur l'ensemble des thèmes obligatoires de la négociation sur la Gpec.

2. Des nouveautés relatives à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation

La réforme modifie les règles de consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle, à la fois sur les thèmes abordés, le calendrier de négociation et les informations à lui transmettre.

. Le calendrier de consultation

. Avant la réforme, la consultation du comité d'entreprise portait uniquement sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Après la réforme, la consultation du CE porte, en plus, sur l'exécution du plan de l'année en cours (Art. L2323-34 du Code du travail).

. Le calendrier traditionnel des réunions du comité d'entreprise peut être aménagé par accord d'entreprise. A défaut d'accord, ces deux réunions devront intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de chaque année.

. Un accord d'entreprise peut prévoir que le plan de formation soit triennal, afin de permettre à l'entreprise de construire une stratégie de formation à moyen terme, au plus près de ses besoins en gestion des emplois et compétences.

Mais attention : même dans ce cas (plan de formation élaboré sur trois ans), il n'en demeure pas moins que l'employeur doit respecter ses obligations de consultation annuelle du CE.

. Transmission des documents à remettre au CE dans le cadre de la consultation sur le plan de formation de l'année précédente et le plan de l'année en cours.

L'employeur doit désormais transmettre au comité d'entreprise, en plus des pièces déjà prévues actuellement :

. Les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés. Ces informations devront être réalisées sur la base des informations contenues dans la «déclaration sociale», qui sera transmise à l'administration au 1er semestre 2016 (en remplacement de la déclaration 2483 qui disparaît le 28 février 2015). Un prochain décret précisera le contenu de cette déclaration.

. Les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées par l'administration dans le cadre de l'acquittement de la participation.

. Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les informations sur la formation figurant au bilan social soumis annuellement au CE.

Le principe de la catégorisation des actions du plan de formation est maintenu. Le bilan des actions du plan comporte les informations nécessaires à leur catégorisation, en distinguant :

. Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

. Les actions de développement des compétences des salariés.

Un accord d'entreprise pourra compléter cette liste en prévoyant d'autres documents obligatoires.

Les informations qui concernent la formation dans l'entreprise sont obligatoirement mises à disposition des Institutions représentatives du personnel, via une base de données unique, la Base de données économiques et sociales (BDES) depuis juin 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus. En dessous de ce seuil, les entreprises auront à s'y conformer à partir de juin 2015.

. Autres informations à transmettre

Au-delà du plan de formation de l'entreprise, les informations suivantes devront également être communiquées aux représentants du personnel, à compter de 2015 :

. Les conditions de mise en œuvre du CPF ;

. Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel ;

. La liste des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif attribué au CPF du salarié et dont doivent s'acquitter les entreprises le cas échéant, ainsi que les sommes versées à ce titre.

Cette obligation d'information ne sera effective qu'à partir de 2020.

–UN CONTRAT DE GÉNÉRATION AMÉNAGÉ POUR LES PME–

La loi adapte le dispositif « contrat de génération » pour en favoriser le développement, plus particulièrement auprès des PME.

1. Des conditions plus souples pour les entreprises de moins de 50 salariés, en cas de transmission d'entreprise

Dans le cadre du contrat de génération, une aide est accordée aux entreprises et groupes dont l'effectif est inférieur à 50 salariés en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans (30 ans s'il est handicapé) et de maintien dans son emploi d'un senior d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans lors de son embauche).

Une aide est aussi accordée lorsqu'un chef d'entreprise d'au moins 57 ans embauche un jeune sous CDI, en vue de lui transmettre éventuellement son entreprise.

Jusqu'à présent, le jeune devait avoir moins de 26 ans au moment de l'embauche, une condition d'âge jugée trop restrictive au vu de l'âge moyen des repreneurs d'entreprises. Désormais, dans le cadre de ce dispositif, l'embauche en vue d'une transmission d'entreprise peut concerner un jeune de moins de 30 ans.

2. De nouvelles modalités d'application du dispositif dans les PME

Jusqu'à présent, les entreprises de 50 à 299 salariés ne pouvaient bénéficier de l'aide financière dans le cadre du contrat de génération que si, au préalable, elles avaient négocié un accord collectif ad hoc ou, à défaut, élaboré un plan d'action, ou étaient couvertes par un accord de branche étendu intergénérationnel.

Pour inciter les entreprises de 50 à 299 salariés à recourir au contrat de génération, la loi leur permet désormais un accès direct à l'aide individuelle versée pour l'embauche du jeune et le maintien dans l'emploi du senior, initialement réservée aux entreprises de moins de 50 salariés.

En contrepartie, le régime de pénalité dont sont passibles les entreprises de 300 salariés et plus non couvertes par un accord ou un plan d'action d'entreprise, ou par un accord de branche étendu, sera étendu aux entreprises de 50 à 299 salariés.

L'aide financière est d'application immédiate, soit depuis le 7 mars 2014. En revanche, la date d'entrée en vigueur de la pénalité (au plus tard le 31 mars 2015) sera fixée par un décret qui devra aussi en déterminer les conditions de mise en œuvre.

À savoir : depuis le 15 septembre 2014, l'aide est majorée (portée à 8 000€) pour toute entreprise qui recrute simultanément un jeune de moins de 26 ans en CDI et un salarié âgé d'au moins 55 ans. L'embauche du senior peut avoir eu lieu jusqu'à 6 mois avant le recrutement du jeune.

–DES MODIFICATIONS DE L'APPRENTISSAGE–

La loi du 5 mars 2014 constitue l'avant-dernière étape de la réforme de l'apprentissage et de son financement, initiée dans le Pacte pour la croissance en novembre 2012.

Les principales modifications concernent :

1. Le contrat d'apprentissage

- . Le principe de gratuité est affirmé : aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ni à l'employeur à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat de formation.
- . Il est créé la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage à durée indéterminée débutant par une période d'apprentissage. Pendant cette période, l'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage s'appliquent. A l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les règles de droit commun du contrat de travail à l'exception de celles relatives à la période d'essai. Les parties au contrat ont donc désormais le choix d'opter pour un CDD ou un CDI.
- . La loi ouvre la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage à partir de 15 ans avant le terme de l'année civile.
- . La formation des maîtres d'apprentissage est prévue et cadrée : les modalités de sa mise en œuvre et de sa prise en charge pourront être définies par accord collectif et le comité d'entreprise sera consulté sur les conditions de cette formation. Par ailleurs, les dépenses de formation des maîtres pourront être prises en charge par les OPCA.
- . La procédure de rupture du contrat d'apprentissage pourra être accélérée, le Conseil des Prud'hommes pouvant statuer en la forme des référés.

2. Les missions qui incombent aux CFA sont complétées

Ils devront notamment :

- . concourir au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté,
- . organiser la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage,
- . développer l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie,
- . aider les postulants à l'apprentissage à trouver un employeur.

3. Le réseau de collecte de la taxe d'apprentissage

La loi réduit le nombre des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA), ramenant leur nombre de près de 150 à une vingtaine au niveau national et à un par région. Les agréments en cours prendront fin au plus tard le 31 décembre 2015.

- . Au niveau national, seuls les OPCA pourront être agréés pour collecter et reverser la taxe d'apprentissage, devenant par là même OCTA.
- . Au niveau régional, est créé un collecteur interconsulaire régional unique, qui assurera la collecte et le reversement de la taxe.
- . Les entreprises verseront l'intégralité de leur taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage à un unique OCTA, national ou régional selon son choix.

4. La taxe d'apprentissage

La loi du 5 mars 2014, ainsi que la loi de finances rectificative pour 2013 (censurée en partie par le Conseil constitutionnel), refondent l'organisation de la taxe. Même si une partie de la réforme est reportée, la loi fixe le cadre juridique de la taxe d'apprentissage et des versements libératoires.

Concernant le plafond des versements libératoires du quota et du barème de la taxe : La loi fixe désormais la part du total de la taxe qui doit être versée par l'entreprise aux CFA pour financer la formation des apprentis qu'elle emploie (le quota) ainsi que le barème consacré au financement des premières formations technologiques ou professionnelles (le hors quota).

Pour la part des dépenses libératoires, qui, dans le cadre du quota, doivent être versées aux CFA et aux sections d'apprentissage, un plafond de 21 % de la taxe d'apprentissage due par les entreprises est fixé.

Le barème (« hors quota ») est, quant à lui, fixé à 23 % de ce même montant.

Ces dispositions sont applicables à la taxe d'apprentissage due pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2014 (mais un régime transitoire est prévu).

. Concernant le cadre du barème de la taxe (hors quota) : La loi formation fixe un nouveau cadre juridique, en donnant une nouvelle définition des formations éligibles et des établissements susceptibles de le percevoir pour lesquels la loi fixe une liste limitative.

–LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION–

1. Période de professionnalisation : de nouveaux bénéficiaires et un encadrement des formations

. Concernant les publics éligibles :

- La période de professionnalisation est désormais ouverte à tous les salariés en contrat à durée indéterminée, sans priorité ni limitation en termes de public bénéficiaire
- La période de professionnalisation est confirmée comme ouverte aux salariés en CDD ou CDI bénéficiaires d'un CUI (contrat unique d'insertion)
- Elle est également ouverte aux salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) dans les entreprises d'IAE (insertion par l'activité économique)

. **Les actions en formation** pouvant être engagées dans le cadre des périodes de professionnalisation sont les suivantes :

- Celles qui sont enregistrées au RNCP et délivrent un CQP
- Celles qui permettent l'accès au socle de connaissances et de compétences
- Celles qui donnent accès à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP.

. **La durée minimale de la formation** reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est modifiée : elle est fixée à 70 heures sur 12 mois calendaires

À noter : Les périodes de professionnalisation peuvent abonder CPF.

2. Contrat de professionnalisation : principe de gratuité et tutorat obligatoire

. Le principe de gratuité pour le salarié est désormais inscrit dans le contrat. Ainsi, les organismes publics ou privés qui dispensent les formations dans le cadre de ce dispositif ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

. La désignation d'un tuteur par l'employeur est désormais obligatoire. Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

A noter : la durée de travail en contrat de professionnalisation alimente le compte personnel de formation (CPF).

ANNEXES

- . Acteurs institutionnels de la formation professionnelle
- . Lexique relatif à la formation professionnelle
- . Références des textes encadrant la réforme : ANI, loi, textes d'application
- . Liens avec les principaux sites de référence

–ACTEURS INSTITUTIONNELS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE–

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Cnefop) :

Nouvelle instance de concertation sur la formation professionnelle, l'emploi et l'orientation, au niveau national. Le Cnefop se substitue au Conseil national de l'emploi (CNE) et au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV). Le Cnefop organise au plan national la concertation entre les acteurs (Etat, Régions, partenaires sociaux) des politiques publiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et procède à l'évaluation de ces politiques. Le Cnefop émet un avis sur les projets de texte soumis à sa consultation en matière d'emploi, orientation et formation initiale et continue. Il évalue le suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation du CPF. En lien avec les Crefop, il assure également le suivi et l'évaluation du CEP, en constituant une synthèse au plan national.

Le Cnefop est placé auprès du Premier ministre. Son président est nommé par décret en Conseil des ministres. Il est composé des représentants élus des régions et des collectivités, des représentants des départements, des représentants de l'Etat et du Parlement, des partenaires sociaux, des chambres consulaires, des personnalités qualifiées, ainsi que, avec voix consultative, des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles.

Le Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop) :

Nouvelle instance de la réforme à laquelle est confié le soin, au niveau régional, d'organiser la concertation quadripartite sur la formation professionnelle, l'emploi et l'orientation. Le Crefop se substitue au Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et au Conseil régional de l'emploi (CRE). Chaque Crefop organise la concertation sur la désignation des opérateurs régionaux dans le cadre du CEP, sur la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et sur les listes régionales de formations éligibles au CPF.

Composé de représentants de la Région, de l'Etat, des partenaires sociaux et du monde consulaire, le Crefop adopte le plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle. Le président du Conseil régional et le représentant de l'Etat dans la région le président conjointement. Son bureau est composé de représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef)

est une instance paritaire nationale que la loi a confiée aux partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel sur l'emploi et la formation professionnelle. Le Copanef en est la déclinaison régionale. Ces deux instances forment la gouvernance paritaire au plan national et régional de la réforme.

Le Copanef a pour mission de définir les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et d'en assurer leur suivi et leur coordination avec les politiques menées par les autres acteurs. Il élabore en outre la liste des formations éligibles au compte personnel de formation au niveau national et interprofessionnel après concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi professionnel.

Le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) est chargé d'assurer le déploiement des politiques paritaires définies par les ANI en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux. Il est consulté sur la carte régionale des formations initiales. Il établit, après concertation au niveau régional, les listes des formations éligibles au CPF.

Il est à noter que ni le Copanef, ni le Coparef n'ont de compétences confiées en matière d'orientation professionnelle.

Les Opca (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés)

Acteurs majeurs de la réforme, ils sont les interlocuteurs privilégiés des employeurs sur tous les sujets concernant la formation professionnelle.

La création d'un Opca résulte d'un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'Opca doit recevoir un agrément par le ministère en charge de la formation professionnelle. L'agrément est accordé aux Opca en fonction notamment de leur capacité financière et leur performance de gestion. Cet agrément n'est accordé que si le montant des collectes annuelles réalisées au titre du plan de formation, du DIF et de la professionnalisation est supérieur à cent millions d'euros.

Leurs missions sont significativement élargies

1 - Ils collectent toutes les cotisations, obligatoires, conventionnelles ou volontaires de la formation professionnelle continue. Avec la réforme, l'Opca dont dépend l'entreprise devient le collecteur unique des contributions des employeurs.

2 - Ils peuvent désormais collecter également la taxe d'apprentissage : c'est une nouveauté. L'Opca se fait Octa (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) par une nouvelle habilitation déjà expérimentée dans de nombreux Opca.

3 - Ils peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle :

- par application d'un accord professionnel national,
- sur une base volontaire par l'entreprise.

4 - En outre, les Opca :

- contribuent au développement de l'apprentissage ;
- sont les garants, conjointement avec les Opacif, l'État, les Régions, Pôle emploi et Cap emploi de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires. Les critères de la capacité d'un prestataire de formation à dispenser une formation de qualité seront définis par décret en Conseil d'État ;
- assurent un service de proximité au bénéfice des TPE-PME permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle.

Collecteur de la contribution unique, un Opca peut prendre en charge

- les formations relevant du plan de formation (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ;
- les formations financées par le CPF (sauf en cas d'accord d'entreprise) pour les salariés ;
- la période de professionnalisation et le contrat de professionnalisation ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en concertation avec Pôle emploi ;
- si un accord le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés

pour faire face à de graves difficultés économiques structurelles. Cette prise en charge est une nouveauté.

Les Opca reversent les sommes collectées au titre du CIF au FPSPP qui les retransmet aux Opacif.

Au titre de la professionnalisation et de l'apprentissage, il peut prendre en charge (éventuellement dans la limite d'un plafond) :

- la formation des tuteurs ;
- les dépenses engagées pour les frais pédagogiques des maîtres d'apprentissage ;
- les coûts liés à la fonction tutorale ;
- le tutorat externe ;
- les coûts de formation engagés pour la période de professionnalisation et le contrat de professionnalisation.

Les Opacif (Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation)

Les Opacif se sont vus soustraire la collecte de la contribution au titre du congé individuel de formation mais ils bénéficient désormais des sommes collectées par les Opca au titre du CIF, lesquelles sont plus étendues puisque tous les employeurs d'au moins 10 salariés y sont soumis au lieu des seules entreprises de moins de 20 salariés auparavant :

- 0,20 % pour les employeurs de 50 salariés et plus,
- 0,15 % pour les employeurs de 10 salariés à moins de 50 salariés.

Les Opacif sont agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation des salariés en CDI. Ils ont également pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, dans l'élaboration de leur projet de formation au titre du CIF-CDD.

Pour mener à bien leurs missions, les Opacif :

- concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi, anciens titulaires d'un CDD ;
- délivrent le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- accompagnent les salariés et demandeurs d'emploi dans leur projet professionnel lorsque celui-ci nécessite la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE ;
- financent les actions organisées dans le cadre du CIF, en lien, le cas échéant, avec la mobilisation du CPF ;
- assurent la qualité des formations financées. Les critères de la capacité d'un prestataire de formation à dispenser une formation de qualité seront définis par décret en Conseil d'État.

Les Fongecif (Fonds de gestion des congés individuels de formation)

Ce sont des Opacif interprofessionnels régionaux.

Outre les Fongecif, le terme Opacif recouvre aussi le FAF.TT et les Opacif hors champ des accords nationaux interprofessionnels (Unifaf, Unifformation, Fafsea, Afdas).

Le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)

Créé par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, le FPSPP est constitué des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il est en charge de la redistribution d'une partie des fonds collectés par l'Opca au profit des publics les plus fragiles. Il a en charge notamment le financement des actions de formation des TPE et PME,

ainsi que le financement du compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi et les salariés dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). Ses ressources sont désormais issues d'un pourcentage de la contribution unique (0,20 % dans les entreprises de 50 salariés et plus et 0,15 % dans les entreprises de 10 à moins de 50 salariés). En outre, dans le cadre de la mission de péréquation du FPSPP, au 31 décembre de chaque année, les excédents des Opca sont mis à sa disposition sous certaines conditions.

Les Régions

La Région coordonne, sur son territoire, les actions mises en œuvre avec les cinq grands réseaux nationaux (réseau Cap emploi, Pôle emploi, Missions locales, Opacif, Apec), les chambres consulaires ainsi que les organismes habilités, par le biais de conventions avec l'État. La Région est donc clairement désignée comme l'autorité organisatrice, au plan local, du service public d'orientation.

La Région :

- coordonne les actions des autres organismes participant au SPRO ;
- coordonne la mise en place du conseil en évolution professionnelle ;
- assure un rôle d'information ;
- met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

Le Service public régional de l'orientation (SPRO)

Service qui vise à favoriser la construction du projet personnel et professionnel, à faciliter l'insertion dans l'emploi et à sécuriser les transitions professionnelles. Au titre de ces différentes missions, se trouvent l'accueil, l'information, le conseil et l'accompagnement.

Les acteurs participant au service public régional de l'orientation (SPRO) sont :

- La Région
- Les cinq réseaux nationaux du CEP :
 - . le Réseau Cap Emploi
 - . Pôle emploi
 - . les Missions locales
 - . les Opacif
 - . l'Apec
- Les organismes consulaires
- Les opérateurs régionaux librement désignés et habilités par chaque région. En sa qualité d'autorité organisatrice, la Région sera désormais chargée de la labellisation des organismes concourant au SPRO. A titre d'exemples, les Maisons de l'emploi, les Plie (Plans locaux pour l'insertion et l'emploi), les Mife (Maisons de l'Information sur la Formation et l'Emploi) et les Cités des métiers pourront être habilitées, et ce au niveau régional.

Les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle aide la personne dans la constitution de son projet d'évolution professionnelle afin de lui faciliter l'accès à la qualification et à la formation.

Sur l'ensemble du territoire, les opérateurs nationaux désignés sont :

- le réseau Cap Emploi : les institutions et organismes mentionnés au 1° bis de l'article L5311-4 du code du travail (CT), à savoir les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Pôle emploi : les institutions et organismes mentionnés à l'article L5312-1 (CT) ;

- les Missions locales : les institutions et organismes mentionnés à l'article L5314-1 (CT), à savoir « Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes » ;
- les Opacif : les institutions et organismes mentionnés à l'article L6333-3 (CT), à savoir les organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;
- l'Apec : l'institution chargée de l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi des cadres désignée à l'article L6111-6 (CT).

À ces opérateurs nationaux s'ajoutent les opérateurs régionaux désignés par les Régions, après concertation au sein du bureau des Crefop.

La Caisse des dépôts et consignations

La Caisse des dépôts et consignations (CDC) est une institution financière publique exerçant des activités d'intérêt général pour le compte de l'État et des collectivités territoriales.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, elle a en charge la gestion de l'ensemble des comptes personnels de formation (CPF) et en particulier, la gestion du portail moncompteformation.gouv.fr.

–LEXIQUE RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE–

Abondement du compte personnel de formation (CPF) : enrichissement en nombre d'heures du CPF

- en cas d'abondement prévu par accord,
- en cas de non-respect de la tenue des entretiens professionnels tous les 2 ans et de non-réalisation des obligations de l'employeur à l'égard des salariés, constatée lors du bilan tous les 6 ans
- via le compte de pénibilité,
- lorsque les heures créditées sur un compte sont insuffisantes pour couvrir l'intégralité d'une formation, son bénéficiaire peut obtenir, ou financer lui-même, des heures complémentaires de façon à couvrir la totalité du coût de la formation.

Action de formation : action visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou à son évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ou ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Au sens légal, l'action de formation financée par l'employeur se déroule conformément à un programme. Celui-ci, établi en fonction d'objectifs de formation préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre, ainsi que le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation et définit un dispositif pour suivre l'exécution de ce programme et en apprécier les résultats.

La formation peut désormais être séquentielle et s'effectuer en tout ou partie à distance.

Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche : Mis en place par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée. Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'État, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé. L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche.

Il existe aussi des CQP interbranches.

Certification professionnelle : Une certification professionnelle enregistrée au RNCP atteste d'une «qualification», c'est-à-dire de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilités définis dans un «référentiel».

Congé individuel de formation (CIF) : le congé individuel de formation (CIF) permet au salarié de suivre une formation de son choix, à son initiative et à titre individuel, et indépendamment de son éventuelle participation à des stages inclus dans le plan de formation de l'entreprise qui l'emploie. Cette formation est réalisée en tout ou partie sur le temps de travail. En cas de formation sur le temps de travail, le CIF s'accompagne d'un droit d'absence, accordé par l'employeur sous certaines conditions.

Le CIF est ouvert à tout salarié justifiant d'une activité antérieure minimale. Son financement se fait via les Opacif.

Compte personnel de formation (CPF) : successeur du DIF, il permet à tout salarié actif ou demandeur d'emploi, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, de se constituer un crédit d'heures de formation qui ne peut excéder 150 heures de formation cumulables sur 8 ans (24 heures par an les 5 premières années, puis 12 heures les 3 années suivantes).

CIF- CDD : les conditions d'accès au CIF ont été aménagées pour permettre aux anciens titulaires de contrat à durée déterminée de bénéficier du dispositif. Pour ce faire, le salarié sous CDD doit avoir

travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois. Des conditions plus souples sont mises en place pour les moins de 26 ans.

Le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD, l'action de formation devant débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Cependant, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme du CDD.

Les dépenses liées à la réalisation de cette formation sont prises en charge par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (Opacif). L'organisme compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier CDD. La prise en charge financière accordée porte sur la rémunération et sur tout ou partie des frais de formation.

Conseil en évolution professionnelle (CEP) : conseil gratuit dont toute personne peut bénéficier dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son statut. Il est dispensé en dehors de l'entreprise par des organismes agréés. Il permet à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle par la connaissance des dispositifs mobilisables pour réaliser son projet d'évolution professionnelle et par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux régional et national. Il facilite l'accès à la formation, notamment au compte personnel de formation.

Contribution unique de formation : la réforme met en place une contribution unique de 1% pour les entreprises de plus de 10 salariés à un organisme unique, l'Opca. Ce pourcentage sera porté à 0,8 % dans le cas où l'employeur finance à hauteur de 0,2 % le compte personnel de formation (à condition de conclure dans son entreprise un accord collectif d'une durée de 3 ans).

Déclaration 2483 : obligation fiscale pour chaque entreprise de 10 salariés et plus qui permettait, avant la réforme, de rendre compte de la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue. Cette obligation est supprimée à partir de 2015 et sera remplacée en partie par la DADS, puis par la déclaration sociale nominative (DSN) mensuelle.

Droit individuel à la formation (DIF) : il avait pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation.

Il prend fin avec la mise en place effective du compte personnel de formation, le 5 janvier 2015. La dernière attestation précisant les droits acquis au titre du DIF est à remettre par l'employeur au salarié avant le 31 janvier 2015 pour qu'il les intègre à son compte personnel de formation.

Eligibilité des formations au CPF : seules les actions de formation conformes aux critères définis par décret seront éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF).

Les formations éligibles sont notamment :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- les actions d'accompagnement à la VAE ;
- les formations figurant sur une liste du Copanef sélectionnées parmi les catégories suivantes :
 - . les formations sanctionnées par une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - . les formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
 - . les formations débouchant sur un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Entretien professionnel : cet entretien, organisé par l'employeur, est obligatoire et a lieu tous les deux ans. Il vise à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Tous les six ans, l'entretien permet un bilan du parcours professionnel. Obligatoire également, ce bilan est le moment de vérifier que le salarié a bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans ainsi que 2 des 3 actions suivantes :

- au moins une action de formation,
- acquisition des éléments de certification par la formation ou par une VAE,
- une progression salariale ou professionnelle.

Il donne lieu à la rédaction d'un document, dont le salarié a une copie.

Instances représentatives du personnel (IRP) : elles recouvrent trois types d'organismes : les représentants ou délégués du personnel, les comités d'entreprise et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La réforme favorise la négociation collective et l'information des IRP sur la formation et la gestion des compétences.

Formation certifiante ou diplômante : formation à visée professionnelle qui fait l'objet d'une validation par le biais de la délivrance d'une certification ou d'un diplôme.

Ces formations sont de 3 types :

- Les diplômes, délivrés au nom de l'État (via les ministères), sanctionnant la réussite à un examen organisé et validé par l'Etat. Il est délivré au nom d'un ministère (Education nationale, Enseignement supérieur, Santé, etc.). Sa validité est permanente. En France, les universités délivrent des diplômes nationaux avec le grade correspondant. Les trois grades de l'enseignement supérieur, licence, master, doctorat, correspondent à des paliers de formation européens.

- Les titres professionnels, enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), délivrés par des organismes de formation

- Les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle), délivrés par la CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi).

Formation qualifiante : formation à visée professionnelle dont les modes de validation des acquis ne visent pas formellement l'obtention d'une certification, mais plutôt un métier, un emploi ou une qualification.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (Gpec) : La Gpec a pour objectif de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques au sein d'une entreprise, comme sur un territoire donné.

L'anticipation des besoins en formation en est un élément fondamental. Outre la formation et ses grandes orientations, la VAE et le bilan de compétences, la négociation portera désormais sur le CPF.

Imputabilité : avant la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, pour pouvoir être financées sur la participation à la formation professionnelle continue, les actions de formation devaient être « imputables », c'est-à-dire répondre aux critères fixés par la réglementation pour justifier du financement par l'entreprise de son obligation de formation dans le cadre du 0,9%. Cette obligation fiscale ayant été supprimée, la notion d'imputabilité disparaît.

Liste de formations éligibles au CPF : la liste des formations accessibles via le CPF diffère selon le statut (salarié ou demandeur d'emploi), selon la région et le secteur d'activités.

Pour les salariés, les formations accessibles seront des formations :

- figurant sur une liste élaborée par la CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi) de branche ou sur une liste élaborée par les Commissions Paritaires Nationales d'Application de l'Accord (CPNAA) des Opcas interprofessionnels ;
- figurant sur une liste élaborée dans la région dans laquelle est implantée son entreprise ou établissement, par le CPRFPE (Contrat de plan régional des formations professionnelles et de l'emploi) ;
- figurant sur une liste élaborée au niveau national par le CPNFPE (Contrat de plan national des formations professionnelles et de l'emploi).

Pour les demandeurs d'emploi, les formations accessibles seront nécessairement des formations qualifiantes :

- figurant sur une liste élaborée dans la région où le demandeur d'emploi est domicilié, par le CPRFPE (comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi) ;
- figurant sur une liste élaborée au niveau national par le CPNFPE (Comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi).

Passeport d'orientation, de formation et de compétences : document qui a pour ambition de retracer l'ensemble d'un parcours professionnel (expériences professionnelles, diplômes, formations...) ainsi que les compétences développées tout au long de la carrière. Il sera accessible à la personne concernée via le système d'information du CPF, consultable sur le portail www.moncompteformation.gouv.fr, à partir de fin 2015.

Plan de formation : Le plan de formation est élaboré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel. Il regroupe les actions de formation devant permettre l'adaptation des salariés à leur poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie I du plan) et les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés (catégorie II du plan). Il peut également comprendre des actions de bilans de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Répertoire national des certifications personnelles (RNCP) : il a pour objectif de tenir à disposition des personnes et des entreprises une information constamment mise à jour sur les diplômes, titres et certificats qui bénéficient d'une reconnaissance officielle. Les certifications enregistrées dans le répertoire sont reconnues sur l'ensemble du territoire national. Ce répertoire est mis à jour par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Sources juridiques et conventionnelles de l'encadrement de la formation professionnelle :

. **Accord national interprofessionnel (ANI) :** Un ANI est le fruit d'une négociation entre partenaires sociaux au niveau national : représentants du patronat d'une part et syndicats de salariés représentatifs d'autre part. L'ANI est adopté lorsque la majorité représentative des syndicats et du patronat acceptent les modalités du texte. Un ANI peut ouvrir de nouveaux droits aux salariés et/ou apporter plus de souplesse aux entreprises. Il peut aussi œuvrer à instaurer plus de justice sociale. Ces textes nationaux sont signés par les deux parties et font ensuite généralement l'objet d'une loi, le législateur formalisant dans les textes les modalités de l'accord obtenu. C'est le cas pour l'ANI sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013 qui a donné lieu à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

. **Arrêté** : acte unilatéral réglementaire ou exécutoire émanant d'une autorité administrative (ministres, préfets, maires) de portée inférieure au décret.

. **Décret** : acte administratif unilatéral réglementaire ou individuel pris par le Président de la République ou le Premier ministre dans l'exercice de leurs fonctions respectives. Les décrets sont publiés au Journal Officiel.

Système d'information du CPF : ce système d'information est assuré par la Caisse des Dépôts et Consignations. Le chargement des compteurs CPF se fera à partir du début de l'année 2016 (heures acquises au titre de 2015) avec la déclaration annuelle des données sociales (DADS). Par la suite, les heures acquises seront transmises mensuellement par les employeurs via les DNS mensuelles. Mais d'ores et déjà, les salariés peuvent inscrire sur leur compte le solde des heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : permet de faire reconnaître son expérience afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

– RÉFÉRENCES DES TEXTES ENCADRANT LA RÉFORME –

L'ANI

[Accord national interprofessionnel \(ANI\) sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013](#)

→ Les 5 points clés de l'ANI

LA LOI ET LES TEXTES D'APPLICATION

[Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale](#), dont le volet formation reprend le contenu de l'ANI et le met en œuvre.

Décrets et arrêtés pris pour l'application de la loi du 5 mars 2014¹

Le financement de la formation professionnelle par les entreprises

. **Modalités de versement des entreprises aux Opcas** : [Décret n° 2014-968 du 22 août 2014 relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue](#)

. **Modalités de financement de la formation professionnelle continue et de fonctionnement des Opcas** : [Décret n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 relatif aux organismes paritaires agréés mentionnés aux articles L6332-1, L6333-1 et L 6333-2 du Code du travail](#)

Le compte personnel de formation (CPF)

. **Modalités d'utilisation du CPF** : [Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation](#)

. **Abondement du CPF par le compte pénibilité** : [Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité](#)

. **Description du traitement automatisé du CPF géré par la Caisse des dépôts** : [Décret n° 2014-1717 du 30 décembre 2014 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation » relatif à la gestion des droits inscrits ou mentionnés au compte personnel de formation](#)

. **Modalités de recensement par le CNCP des habilitations et certifications des compétences transversales** : [Arrêté du 31 décembre 2014 fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du code de l'éducation](#)

. **Modalités de contrôle et de diffusion des listes de formation** : [Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation](#)

¹ Tous les décrets n'ayant pas été publiés au 1er mars 2015, une mise à jour sous forme d'addendum sera établie ultérieurement. Sont attendus, les décrets portant sur la qualité des actions de formation, le contrat de génération, l'accompagnement VAE.

. **Socle de compétences et de connaissances** : [Décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles](#)

Le conseil en évolution professionnelle

. **Conseil en évolution professionnelle : définition et modalités de l'offre de service du réseau de prestataires** : [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](#)

L'apprentissage et la professionnalisation

. **Apprentissage** : [Décret n° 2014-1031 du 10 septembre 2014 modifiant diverses dispositions relatives à l'apprentissage en application de la loi n° 2014-588 du 5 mars 2014](#)

. [Décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser](#)

. [Décret n° 2014-985 du 28 août 2014 relatif aux modalités d'affectation des fonds de la taxe d'apprentissage](#)

. **Professionnalisation** : [Décret n° 2014-969 du 22 août 2014 relatif à la durée minimale des périodes de professionnalisation et à l'obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation Actions de formation](#)

Actions de formation

. Conditions de mise en œuvre des actions de formation à distance : [Décret n° 2014-935 du 20 août 2014 relatif aux formations ouvertes ou à distance](#)

Organismes acteurs de la formation professionnelle

. **Coparef : missions et fonctionnement** : [Décret n° 2014-1311 du 31 octobre 2014 relatif au Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation](#)

. **Copanef : missions et fonctionnement** : [Décret n° 2014-966 du 22 août 2014 relatif au Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation](#)

. **Cnefop : missions et fonctionnement** : [Décret n° 2014-965 du 22 août 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles](#)

. **Crefop : missions et fonctionnement** : [Décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles](#)

. **FPSPP : missions et modalités de péréquation** : [Décret n° 2014-967 du 22 août 2014 relatif au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels](#)

Divers

. **Convention d'habilitation par les régions des organismes de formation** : [Décret n° 2014-1390 du 21 novembre 2014 relatif à la procédure d'habilitation des organismes chargés d'actions d'insertion et de formation professionnelle](#)

. **Modalités d'application dans le secteur de l'insertion par l'activité économique** : [Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel](#)

. **Conditions du congé pour VAE applicables aux titulaires de contrats à durée déterminée et définition des actions de préparation** : [Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience](#)

. **Information du CE** : [Décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle](#)

AUTRES TEXTES

. [L'accord national interprofessionnel 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](#)

. [La loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.](#)

–LIENS VERS LES PRINCIPAUX SITES DE RÉFÉRENCE–

1. Information sur la réforme en général

- . Portail compte personnel de formation : www.moncompteformation.gouv.fr
- . Questions réponses : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/faq>
- . <http://www.moncompteformation.gouv.fr/le-compte-personnel-de-formation/documentation>
- . Site du Ministère de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social : <http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/formation-professionnelle,1937/formation-professionnelle,2506/>
- . Site de Centre Inffo : <http://www.loi-formation.fr/> : ce site permet de prendre connaissance de la loi du 5 mars 2014 et de ses décrets d'application. Le calendrier des étapes de l'élaboration de la loi est accessible en bas de la page d'accueil. La rubrique «Actualité» offre une sélection d'articles sur la réforme.
- . <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/compte-personnel-formation-cpf>

2. Sur la liste des formations éligibles

- . Site du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) : <http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/>
- . Site du RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) : <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>

3. Sur le compte pénibilité

Portail Compte Pénibilité : www.preventionpenibilite.fr

4. Sur la réforme de l'apprentissage

- . Information générale : site du Ministère du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/formation-professionnelle,1937/apprentissage,2500/>
- . Le contrat d'apprentissage : site du Ministère du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-d-apprentissage,13810.html>
- . La taxe d'apprentissage : <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F22574.xhtml>

5. Sur les organismes paritaires Opca et Opacif

- . Opca : [Questions réponses](#) sur les sites du Ministère de l'emploi
- . Opacif : [Questions réponses](#) sur les sites du Ministère de l'emploi

6. Sur les accords de branche

Les accords de branche, sources essentielles pour les entreprises concernant la formation professionnelle, déclinent et « mettent en musique » les différents éléments de la réforme pour la branches concernée. Il faut donc les consulter au fur et à mesure de leur signature.

Les entreprises peuvent contacter leur Opca pour avoir accès aux accords, ainsi qu'à leurs priorités et leurs conditions de financement.

. Accords consultables sur le site de Centre Inffo : [Accords de branches professionnelles.](#)

**Pour en savoir plus,
contacter l'Apec**

 **N°Azur** **0 810 00 76 80**

PRIX D'UN APPEL LOCAL DEPUIS UN POSTE FIXE DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H A 19H

