

Loi du 5 mars 2014

Nouveautés et impacts pour les entreprises et l'OPCA

**UNAFO – Rencontres nationales
25 novembre 2014**

La loi du 5 mars 2014

De nouvelles dispositions pour les entreprises

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social modifie des dispositifs de formation ainsi que les règles de financement.

Cette présentation vous permettra de mieux comprendre les enjeux et les conséquences de cette réforme pour votre structure dans vos relations avec votre OPCA, OCTA et OPACIF Uniformalion.

Sommaire

⇒ *Quel accompagnement propose Uniformalion sur ...*

1. Les **nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations** de l'employeur
2. Les **dispositifs d'accès à la formation à l'initiative du salarié** (CPF, CEP, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, apprentissage)
3. L'accompagnement de la **politique RH de l'entreprise** (entretien professionnel, etc.)

⇒ *L'évolution de l'offre de votre OPCA/ OPACIF/OCTA Uniformalion : de nouvelles missions pour mieux vous accompagner dans la mise en œuvre de vos projets Emploi-Formation*



La loi du 16 juillet 1971 a instauré les fondements de la FPC. Depuis, le système a connu de nombreuses réformes. Celle de 2014 reste la plus importante.

Financement de la formation professionnelle

Simplification du financement de la formation

- Le système passe d'une obligation de financement à une obligation de formation
- Pour les employeurs : articulation contribution légale / conventionnelle / volontaire
- Pour les salariés et les demandeurs d'emploi : un seul collecteur, continuité/cohérence de réponse emploi/formation

- Séparation du financement du paritarisme et du financement de la formation

- Disparition du préciput, mise en place d'une cotisation sociale spécifique

Objectif de la formation

- Le salarié acteur de son évolution de son évolution professionnelle et de la sécurisation de son parcours

- Le DIF est remplacé par le CPF (Compte personnel de formation) et introduction de la notion d'opposabilité
- Création du Conseil en Evolution Professionnelle

- La formation professionnelle doit permettre une insertion durable en emploi

- Réaffirmation de la nécessité d'accéder à la qualification (sécurisation des parcours professionnels par les formations certifiantes)
- Réorientation des fonds vers les demandeurs d'emplois (FPSP)

Fléchage des fonds de la formation

- Les salariés des TPE accèdent peu à la formation professionnelle

→ Fléchage des fonds de façon prioritaire pour ces structures (ligne spécifique FPSP, maintien de la fongibilité asymétrique descendante)

- Contexte de chômage, nécessité d'adapter les financements aux besoins sectoriels (approche par métiers et territoires)

→ Dissociation comptable des contributions légales et conventionnelles afin de permettre le développement de politiques de branches spécifiques et ciblées : réaffirmation de l'importance de la GPECT

→ Déploiement de la prestation CEP en considération des besoins économiques territoriaux (cf : texte de loi « en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires »)

→ Renforcement du rôle des Régions (Service Public Régional de l'Orientation dans le cadre du CREFOP, COPAREF, etc.)

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

En Bref

La réforme entraîne une modification des obligations de financement de la formation professionnelle, basée notamment sur une contribution unique, obligatoire pour toutes les entreprises.

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

Rappels sur les montants applicables avant la réforme

Il s'agit ici des taux minimum légaux.

Au-delà des obligations conventionnelles, certaines entreprises peuvent aussi effectuer des versements volontaires.

Entreprises de 1 à 9 salariés : 0,55 %

Entreprises de 10 à 19 salariés : 1,05 %

Entreprises de 20 salariés et plus : 1,60 %

Obligations légales	Plan	Professionalisation	CIF	MONTANT TOTAL DE LA CONTRIBUTION
1 à 9 salariés	0,40	0,15		0,55
10 à 19 salariés	0,90	0,15		1,05
20 salariés et plus	0,90	0,50	0,20	1,60

Obligations conventionnelles	Plan
1 à 9 salariés	x
10 à 49 salariés	x
50 salariés et plus	x

Contributions volontaires	Plan
1 à 9 salariés	x
10 à 49 salariés	x
50 salariés et plus	x

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

Obligations légales	Plan de formation	Professionalisation	CIF	CPF	FPSPP	MONTANT TOTAL DE LA CONTRIBUTION
1 à 9 salariés	0,40	0,15				0,55
10 à 49 salariés	0,20	0,30	0,15	0,20	0,15	1,00
50 à 299 salariés	0,10	0,30	0,20	0,20	0,20	1,00
300 salariés et plus		0,40	0,20	0,20	0,20	1,00

Obligations conventionnelles	Plan
1 à 9 salariés	x
10 à 49 salariés	x
50 à 299 salariés	x
300 salariés et plus	x

Contributions volontaires	Plan
1 à 9 salariés	x
10 à 49 salariés	x
50 à 299 salariés	x
300 salariés et plus	x

Possibilité pour les branches de fixer des contributions conventionnelles pour le développement de la formation professionnelle continue. Des négociations de branche prévoyant la mise en place (ou le maintien) de contributions supplémentaires au delà de l'obligation légale pourront s'imposer aux entreprises. Ces contributions conventionnelles feront l'objet d'un suivi comptable distinct au sein de l'OPCA.

Possibilité pour les entreprises d'effectuer des versements volontaires pour le développement de la formation professionnelle continue auprès de l'OPCA.

Exonération possible du versement si un accord d'entreprise prévoit que l'entreprise consacre 0,20% au financement du CPF

Les financements du CPF prévus par accord d'entreprise et non utilisés au bout de 3 ans **devront être versés par l'entreprise à son OPCA (ou à défaut au Trésor public).**

Dès lors qu'un tel accord est signé, l'entreprise ne peut bénéficier d'une prise en charge des formations financées au titre du CPF par l'OPCA car elle ne participe pas à la mutualisation de ce dispositif. 3 approches :

- logique financière a regard du 0.2%
- logique sociale : contenu et enjeu de la négociation ?
- logique administrative : capacité de gérer administrativement le CPF en interne ou opportunité de délégation de gestion ?



L'IMPACT DE LA REFORME SUR LA DECLARATION 2483

Rappel

Chaque année, les entreprises d'au moins 10 salariés attestent via la déclaration 2483 du versement des contributions de formation et de leurs actions de formation (notion de « dépenses libératoires »).

Avec la suppression du 0,9%, la loi du 5 mars 2014 réformant le financement de la formation professionnelle, que devient la déclaration 2483 ?

La déclaration 2483 disparaîtra en 2015 du fait de l'application du nouveau régime de cotisations (1%) sur la masse salariale 2015.

Un décret est encore attendu, et il n'est pas exclu que la disparition de la 2483 soit suivie de l'apparition d'une nouvelle déclaration : la loi prévoit en effet : « *l'employeur transmet à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés dont le contenu est défini par décret en Conseil d'Etat* ».

Et l'imputabilité ?

La fin de l'obligation fiscale signifie également la fin de la notion d'imputabilité (« dépenses imputables »).

Il faudra néanmoins que l'employeur apporte la preuve, en cas de litige, que l'action suivie par le salarié constituait bien une action de formation répondant à la définition du code du travail.



Quels impacts pour l'entreprise ?

⇒ **Une obligation de financement : verser la contribution unique**

⇒ **Un renforcement de la responsabilité de l'employeur sur l'adaptation du salarié à son poste de travail et le maintien de son employabilité**, même si les obligations légales de financement diminuent.

L'accès à la mutualisation d'Uniformalion lui permet de pouvoir assumer ses responsabilités d'accès à la formation professionnelle.

⇒ **Des obligations de traçabilité/suivi**

Obligation de présentation aux IRP des actions de formation réalisées au bénéfice des salariés (renforcement du rôle des représentants du personnel)

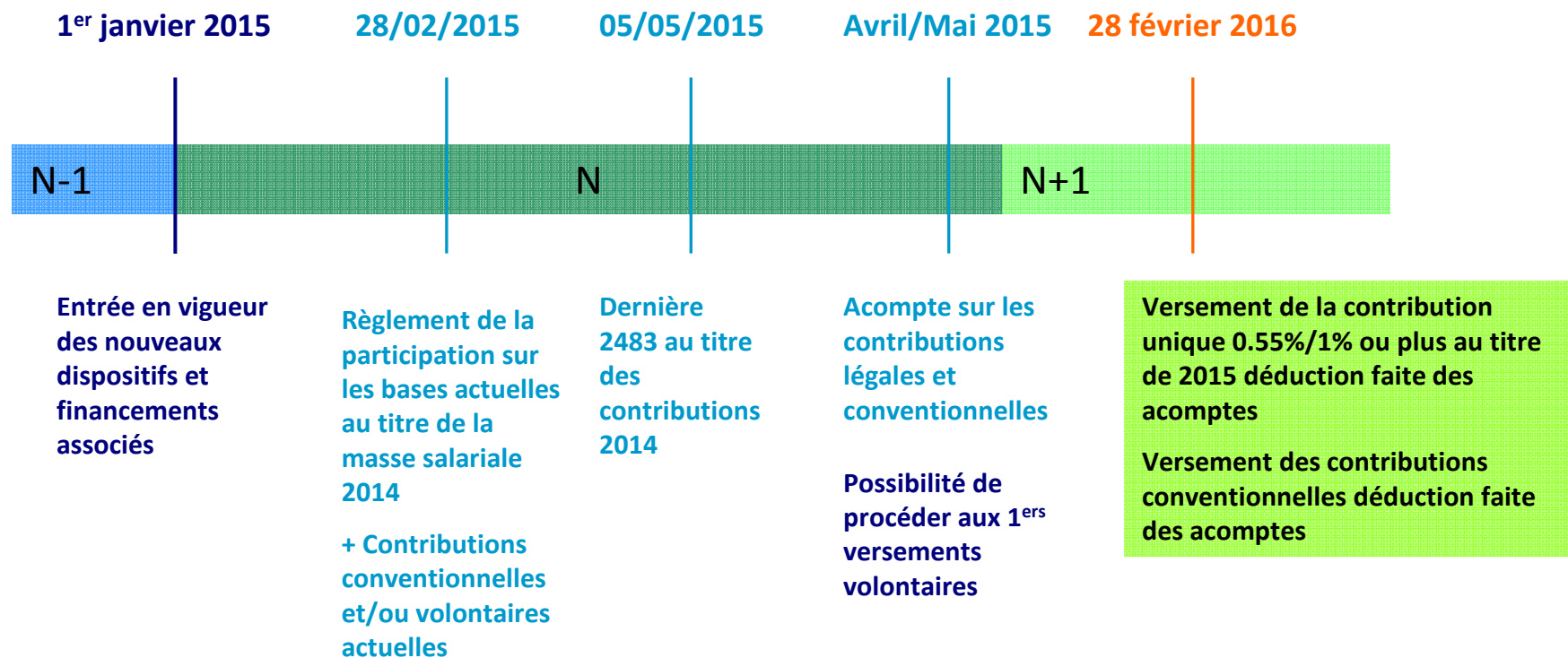
Ex : consultation sur les taux d'accès à la formation et les modalités de mobilisation du compte personnel formation, sur les dépenses de formation

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

En pratique

Modalités de versement de la contribution

L'entrée en vigueur de la réforme avec le décalage dû au différé de la collecte interviendra au 28/02/2016



1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

En pratique

Modalités d'accès aux fonds et mobilisation des financements

Des financements optimisés et une offre de services adaptée



Le plan de formation : comment ça marche ?

Versements Plan de formation

Les accords de branche préciseront les **taux conventionnels** à prendre en compte pour la contribution formation et pour le versement à l'OPCA.

Un accord de branche (ou une décision de l'entreprise) pourra prévoir des **versements « volontaires »** à l'OPCA au titre du plan de formation.

→ Sur la base des contributions conventionnelles décidées par accord de branche, un budget entreprise pourra être ouvert. Les éventuelles contributions volontaires donneront droit à un budget complémentaire spécifique.

→ Si une branche fait le choix de mutualiser une partie des contributions des entreprises, cela permet, au-delà d'un budget, une politique de mutualisation pour la prise en charge de demandes d'aides financières ou de projets collectifs pour des formations d'adaptation au poste de travail, désormais opposables aux employeurs.

Services d'Uniformalion

Les adhérents « plan » bénéficient de services supplémentaires.

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

En pratique

Modalités d'accès aux fonds et mobilisation des financements

Contributions légales / conventionnelles / volontaires par taille d'entreprise



Compte Comptable Légal/OPCA Mutualisation globale FIES	Compte Comptable Conventionnel/OPCA Par branche professionnelle Toutes tailles d'entreprises	Compte Comptable Volontaire/OPCA par entreprise
<p>Moins de 10 salariés 0.40 % y compris Mutualisation suite à report N-1</p>	<p>Branche X : X % Mds X % 10 à -50 X % 50 à -300 X % 300 et +</p>	<p>Budget Entreprise X / 10 salariés et + Minimum 0.40 % MSB</p>
<p>de 10 à - 50 salariés 0.20 % y compris Mutualisation suite à report N-1</p>	<p>Mutualisation OPCA Report à nouveau N- 1</p>	<p>FIES Volontaire 300 salariés et + hors branche 1 % de 0,40 % de la MSB</p>
<p>de 50 à - 300 salariés 0.10 % y compris Mutualisation suite à report N-1</p>	<p>FIES Conventionnel : 300 salariés et + décision branche : 1 % de 0,40 % de la MSB</p>	

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES

Modalités	Accès fonds légaux (FIES) Moins de 10 salariés	Accès fonds conventionnels
Moins de 10 salariés légal hors branche	Types d'accès : Politique de l'Opcv sur la base des demandes des branches professionnelles : - Droit de Tirage « légal » (1 500 €) - DAF « légal » - Axes prioritaires de la politique transversale du FIES Modalités de prises en charge : - Frais pédagogiques - Frais annexes - Forfait rémunération pour catalogue national	Non concerné
Moins de 10 salariés conventionnel avec cotisation légale uniquement		Non concerné
Moins de 10 salariés légal + conventionnel > à 0.40%		Types d'accès : Politique de branche professionnelle : - Droit de Tirage « conventionnel » (1 500 €), - DAF « conventionnel », - actions collectives, catalogues ... Modalités de prises en charge : - Frais pédagogiques - Frais annexes - Rémunération en cas de remplacement

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

ENTREPRISES DE 10 A MOINS DE 50 SALARIES

Modalités	Accès fonds légaux (FIES) 10 à – 50 salariés	Accès fonds conventionnels	Accès fonds volontaires
10 à – 50 salariés légal hors branche	Types d'accès : Politique de l'Opcv sur la base des demandes des branches professionnelles : -DAF « légal » - Axes prioritaires de la politique transversale du FIES Modalités de prises en charge : - Frais pédagogiques - Frais annexes	Non concerné	Types d'accès : Politique de l'entreprise -BUDGET « volontaire » \geq 0.40 % MSB Modalités de prises en charge : - Frais pédagogiques - Frais annexes - Rémunération
10 à – 50 salariés conventionnel avec cotisation légale uniquement		Non concerné	
10 à – 50 salariés Légal + conventionnel < à 0.40%		Types d'accès : Politique de branche - Budget « conventionnel » (minimum 1 500 €), - DAF « conventionnel » - actions collectives - catalogue de branche -...	
10 à – 50 salariés Légal + conventionnel > ou égal 0.40%		Modalités de prises en charge : - Frais pédagogiques - Frais annexes - Rémunération en cas de remplacement	

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

ENTREPRISES DE 50 A MOINS DE 300 SALARIES

Modalités	Accès fonds légaux (FIES) 50 à – 300 salariés	Accès fonds conventionnels	Accès fonds volontaires
50 à – 300 salariés hors branches	Types d'accès : Politique de l'Opca sur la base des demandes des branches professionnelles : - DAF « légal » FIES - Axes prioritaires de la politique transversale du FIES Modalités de prises en charge : - Frais pédagogiques - Frais annexes	Non concerné	Types d'accès : Politique de l'entreprise - BUDGET « volontaire » ≥ 0.40 % MSB Modalités de prises en charge : - Frais pédagogiques - Frais annexes - Rémunération
50 à – 300 salariés conventionnel avec cotisation légale uniquement		Non concerné	
50 à – 300 salariés légal + conventionnel < à 0.40%		Types d'accès : Politique de branche - Budget « conventionnel » (minimum 1 500 €) - DAF « conventionnel », - actions collectives - catalogue de branche - ...	
50 à – 300 salariés légal + conventionnel > ou égal 0.40%		Modalités de prises en charge : - Frais pédagogiques - Frais annexes - Rémunération en cas de remplacement	

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

ENTREPRISES DE 300 SALARIES ET PLUS

Modalités	Accès FIES 300 et + salariés	Accès fonds conventionnels	Accès fonds volontaires
300 salariés et + hors branche	<p>Types d'accès : Politique de l'Opcv : Si versement 1 % de 0.40 % de la MSB prélevée sur la contribution volontaire - DAF « FIES » - Axes prioritaires de la politique transversale du FIES</p> <p>Modalités de prises en charge : - Frais pédagogiques - Frais annexes</p>	Non concerné	
300 salariés et + conventionnel < à 0.40%	<p>Types d'accès : Politique de l'Opcv sur la base des demandes des branches professionnelles : si versement 1 % de 0.40 % MSB prélevé sur la contribution - DAF FIES - Axes prioritaires de la politique transversale du FIES</p> <p>Modalités de prises en charge : - Frais pédagogiques - Frais annexes</p>	<p>Types d'accès : Politique de branche - Budget « conventionnel » (minimum 1 500 €) - DAF « conventionnel », - actions collectives - catalogue de branche - ...</p> <p>Modalités de prises en charge : - Frais pédagogiques - Frais annexes - Rémunération en cas de remplacement</p>	<p>Types d'accès : Politique de l'entreprise - BUDGET « volontaire » ≥ 0.40 % MSB</p> <p>Modalités de prises en charge : - Frais pédagogiques - Frais annexes - Rémunération</p>
300 salariés et + conventionnel > ou égal 0.40%			

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

Critères 2015

Critères d'éligibilité

Au titre du plan de formation

POUR LA PRISE EN CHARGE DU COUT PEDAGOGIQUE DES ACTIONS DE FORMATION INDIVIDUELLES

Reconduction du taux horaire sur le plan de formation au titre des fonds du FIES et des fonds conventionnels mutualisés au sein de l'Opca :

- 40 € HT de l'heure, au titre des actions de formation **inférieures à 70 heures**
- 25 € HT de l'heure, au titre des actions de formation **supérieures à 70 heures**
- 56 € HT de l'heure, pour les **bilans de compétences et la démarche VAE**

Reconduction du montant maximum coût jour pour les formations collectives sur le plan de formation au titre des fonds légaux (FIES) et des fonds conventionnels hors budget. **Ce plafond s'applique aussi bien pour les formations Inter entreprises/ Intra entreprises :**

- **1 800 € HT jour**, au titre des actions collectives inter entreprises ou intra entreprises. Ces coûts intègrent les coûts pédagogiques, location de salle et logistique.

Pour les formations Intra, les seuils minimum sont fixés à 5 stagiaires par session, toute disposition inférieure fait l'objet d'une demande dérogatoire paritaire auprès de la branche concernée, hors budget.

Critères 2015

Critères d'éligibilité

Au titre de la professionnalisation

-Période de professionnalisation

Maintien du taux forfaitaire de **18 € de l'heure** applicables à toutes les périodes de professionnalisation, y compris les emplois d'avenir éligibles.

-Contrat de professionnalisation

Maintien du taux forfaitaire à **9.15 € de l'heure** applicable à tous les contrats de professionnalisation.

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

Critères 2015

Critères d'éligibilité

Au titre du CPF

a) **Coût pédagogique** : Application des critères retenus au titre du plan de formation :

- 40 € HT de l'heure, au titre des actions de formation inférieures à 70 heures ;
- 25 € HT de l'heure, au titre des actions de formation égales ou supérieures à 70 heures ;
- 56 € HT de l'heure, pour la prise en charge des frais d'accompagnement VAE.

b) **Rémunération** : 50% maximum du montant du coût pédagogique attribué à un dossier

c) **Frais annexes** : Application des plafonds retenus par le conseil d'Administration

d) **Frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation en tout ou partie hors temps de travail** : prise en charge par Uniformalion aux frais réels pour l'année 2015 n'ayant pas de vision sur l'importance et la nature de ces demandes.

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

Critères 2015

Critères d'éligibilité

Frais annexes

Reconduction des barèmes plafonds fixés annuellement par le Conseil d'Administration d'Uniformalion pour les frais annexes : hébergement, transport, restauration ;

Repas : 23 euros

Hébergement : 100 euros

Déplacements :

- **SNCF** : le remboursement SNCF (aller et retour) s'effectue sur la base SNCF 2ème classe, plus supplément SNCF éventuel.

- **Avion** : pour les salariés qui résident dans les DOM, le remboursement des frais de déplacement en avion (base classe économique), est possible, seulement si aucune offre de formation identique n'existe localement.

- **Voiture** : l'utilisation d'un véhicule personnel doit rester exceptionnelle et se limiter au cas où le train s'avèrerait être un moyen de transport inadapté. Les frais kilométriques seront alors remboursés dans la limite du barème fiscal 6 chevaux de la Direction Générale des Impôts et les péages d'autoroutes seront remboursés sur justificatifs.

- **En agglomération** : les frais de déplacement en agglomération sont plafonnés à 10 € sans justificatifs

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

Les « + »



Uniformalion vous permet **d'optimiser vos ressources du plan de formation** :

- Dans le cadre du FIES (contribution légale)

1. Financement de vos projets **illettrisme et socles de compétences**
2. Financement des formations pour vos embauches en **Emplois d'avenir**
3. Accès à une offre de formation gratuite : formation de vos salariés sur des **thématiques transversales** (financé par le FIES)

- Dans le cadre de la contribution conventionnelle

1. Accès à une offre de formation gratuite sur des **thématiques métiers** (catalogue d'actions gratuites de votre branche)
2. Accès aux **financements de la branche professionnelle de rattachement** (aides financières individuelles et/ou collectives)
3. Accès à **une ligne de crédit / droit de tirage**

- Dans le cadre de la contribution volontaire

1. Accès à **un budget entreprise**

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

Les « + »

De nombreux services vous permettront d'être **accompagnés dans la mise en œuvre de votre politique de formation de l'entreprise** :

- ⇒ Optimisation des financements par l'accès à divers cofinancements externes (régionaux, FPSPP, etc)
- ⇒ **Ingénierie des dispositifs** (articulation financière des dispositifs) et **ingénierie pédagogique** (aide à la construction de cahier des charges, aide aux choix des organismes, etc)
- ⇒ **Aide à l'élaboration du plan de formation**
- ⇒ **Expertise juridique** (droit de la formation)
- ⇒ **Veille sur l'actualité RH/formation** : réunion d'information, newsletter, supports pédagogiques, petit déjeuner RH, ateliers collectifs

Le tout de façon simplifiée :

- ⇒ **Simplification administrative** dans la transmission des dossiers de demandes de financement : allègement des pièces justificatives (voire exonération en cas de convention de partenariat avec Uniformalion)
- ⇒ Amélioration des modalités de la **saisie en ligne** des dossiers (en cours : visionneuse, upload de pièces, etc.)
- ⇒ Amélioration du contenu du **web privé** : interface de consultation, il évoluera peu à peu vers un véritable outil de gestion



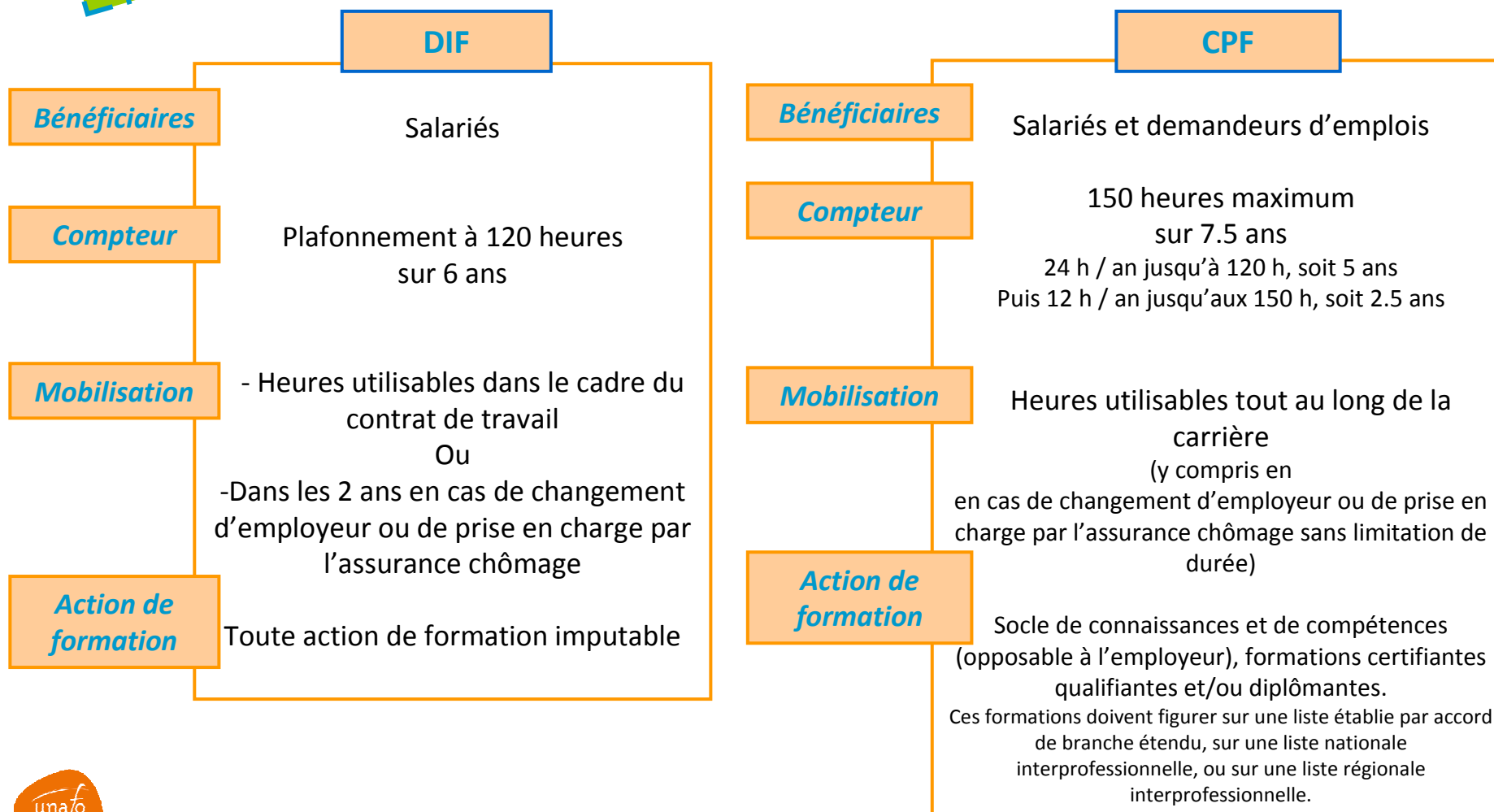
2. Les nouveaux accès à la formation à l'initiative du salarié

En Bref

La réforme, c'est également l'apparition de nouveaux dispositifs (Compte personnel formation, Conseil en évolution professionnelle), la disparition du Droit individuel à la formation et la refonte des modalités d'accès à la période de professionnalisation.

FOCUS SUR

Les différences entre le DIF et le CPF
Bénéficiaires, calcul et mobilisation des droits





Le Compte Personnel Formation

Quels impacts pour l'entreprise ?

⇒ Une possibilité pour l'entreprise de gérer le CPF en interne

Les entreprises de plus de 10 salariés peuvent décider de conserver la gestion du 0,2% CPF dans le cadre d'un accord d'entreprise, leur engagement étant pris pour 3 ans.

Les entreprises qui optent pour cette gestion en interne ne pourront accéder aux fonds mutualisés de l'OPCA au titre du CPF.

Uniformalion demandera aux entreprises début 2015, à l'occasion du versement final au 28/02/2015 de la contribution 2014, ce qu'elles entendent faire quant à la gestion du 0,2%, un acompte sera potentiellement appelé en avril/mai 2015.

Les « + »

Quels services propose Uniformalion
si vous lui confiez la gestion de votre contribution au titre du CPF ?



Verser le 0.2% au titre du CPF à Uniformalion présente plusieurs **avantages pour l'entreprise** :

- ⇒ Possibilité **d'accéder à la mutualisation** au-delà du 0.2% de l'entreprise,
- ⇒ Bénéficiaire de **fonds mutualisés Plan de formation de l'OPCA** pour le financement de projets éligibles au CPF, dont l'illettrisme ou le socle de compétences.
- ⇒ Se libérer de la **contrainte administrative** et légale de la gestion du 0.2% en interne : Uniformalion assurera l'articulation avec la plateforme de la CDC
- ⇒ Bénéficiaire d'un **dossier financier unique** pour le financement du CPF.
- ⇒ Bénéficiaire d'un **accompagnement à la mise en œuvre du CPF** (permanences téléphoniques dans les délégations, rendez-vous individuels de salariés à Uniformalion au sein des permanences décentralisées, articulation des dispositifs CEP et CPF afin de garantir un accompagnement optimal des parcours des salariés)

Les « + »

Quels services propose Uniformalion

si vous lui confiez la gestion de votre contribution au titre du CPF ?



Mais également, bénéficiaire de l'expertise d'Uniformalion :

⇒ **en matière d'ingénierie financière**

Uniformalion optimisera l'articulation des dispositifs de formation pour accompagner les projets des salariés :

A l'initiative du salarié : une articulation CPF/solde des heures de DIF/CIF/cofinancements régionaux/FPSPP

A l'initiative du salarié soutenu par l'employeur : une articulation CPF/solde des heures de DIF/cofinancements régionaux/FPSPP/période de professionnalisation/plan/fonds mutualisés de l'OPCA

⇒ **en matière d'ingénierie de formation**

Recensement de l'offre territoriale de formation, notamment en regard des listes éligibles au CPF
Aide au choix des formations
Ingénierie de parcours

Le CPF se substitue au DIF mais les heures de DIF restent mobilisables jusqu'en 2020

Le DIF disparaît au 31 décembre 2014 : chaque employeur devra informer par écrit chaque salarié avant le 31 janvier 2014 de l'état de son solde de DIF au 31 décembre 2014.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 31 décembre 2014 ne sont pas reprises dans les compteurs CPF mais pourront être mobilisées en complément du CPF :

- dans la limite de 150 heures jusqu'au 1^{er} janvier 2021.
- et selon les conditions de mobilisation du CPF.

Ex : un salarié dispose d'un solde de 100 heures sur son solde d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF, il pourra donc demander la mobilisation de 50 heures de son CPF.

Attention !

Les dossiers devront être transmis selon les modalités du CPF à compter du 1er janvier 2015.

FOCUS SUR

L'alimentation du CPF pour les salariés à temps partiel

Rappel : Pour les salariés à temps partiel, le calcul des heures alimentant le CPF se fait au prorata du temps de travail en référence à l'horaire conventionnel de travail ou à 1607 heures (à renseigner sur la DADS)

→ Un accord de branche peut prévoir des abondements en heures pour le CPF des salariés à temps partiel (ex : un mi-temps = 12 heures).

Dans ce cas, l'employeur :

- transmettra à l'OPCA la liste des salariés concernés par cet abondement
- versera à l'OPCA au moins 13 € par heure abondée au CPF afin d'alimenter la mutualisation gérée par l'OPCA au titre du CPF.

Le Conseil en Evolution Professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) s'inscrit dans un objectif de **cohérence du parcours orientation-formation-emploi** des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi.

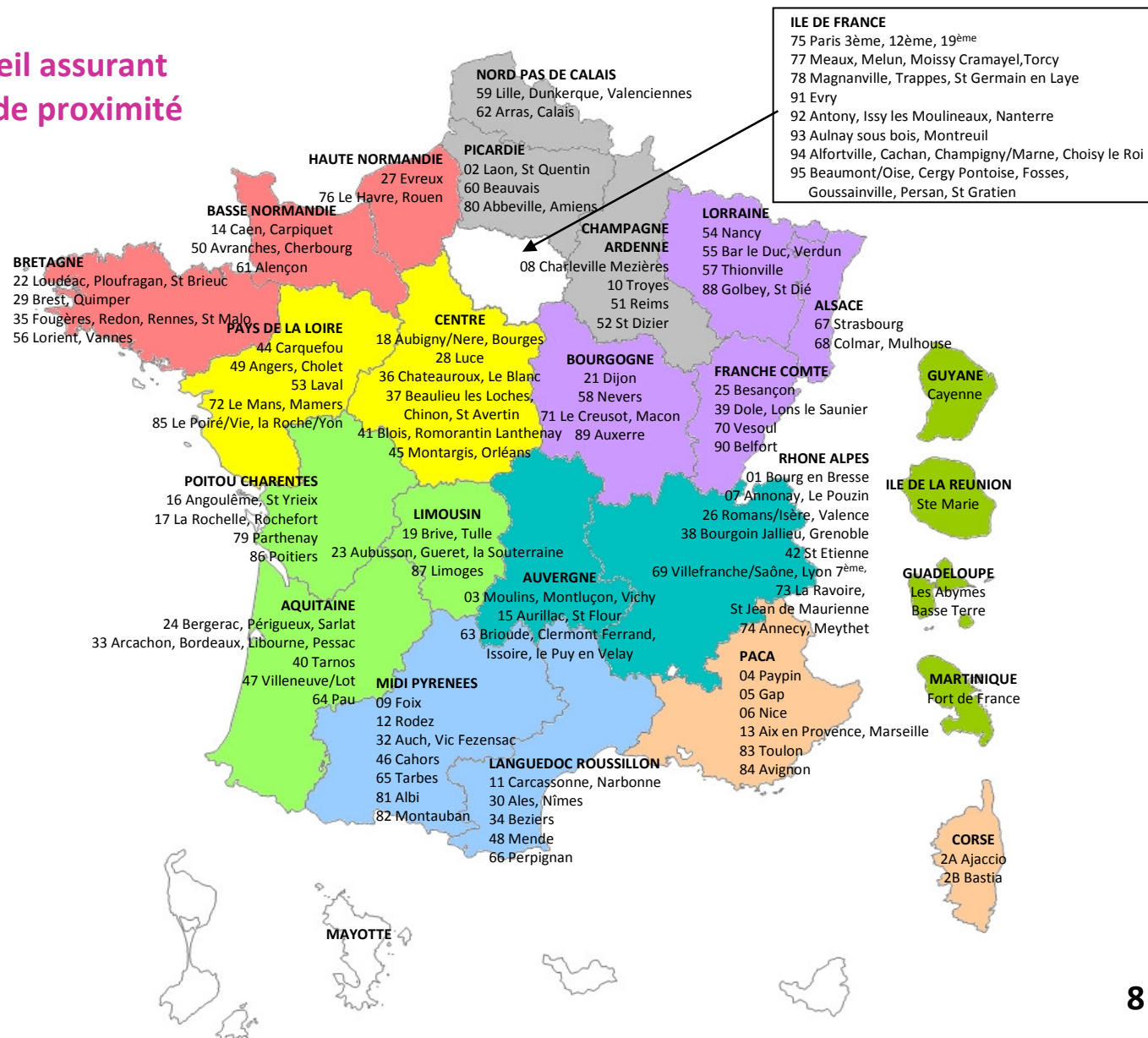
La réussite du conseil en évolution professionnelle présuppose :

- la maîtrise de l'ingénierie de dispositifs d'accès à l'emploi et d'accompagnement formation,
- la connaissance des réseaux et des acteurs
- l'accessibilité à ce service.

Le législateur a désigné **5 opérateurs régionaux** en charge de la mise en œuvre du CEP : les FONGECIF, OPACIF, POLE EMPLOI, l'APEC, CAP EMPLOI, les MISSIONS LOCALES.

Uniformalion, en sa qualité d'OPACIF, est l'interlocuteur des entreprises et des salariés, relevant de son périmètre, sur le CEP. Une communication spécifique à destination des entreprises et des salariés sera réalisée fin 2014.

**168 points d'accueil assurant
une permanence de proximité
pour les salariés**



Conseil de 1^{er} niveau « Conseil individualisé »

Informations générales SPRO

Métiers / parcours / Organismes de formation / Dispositifs de formation

Modalités d'accès

Uniformation

Site dédié
Permanences téléphoniques dans les délégations régionales
Plateforme téléphonique nationale
Réunions collectives / Réunions en entreprises

Autres acteurs

Plateforme régionale
Structures labellisées SPRO

Outils mobilisables

Données socio-économiques
Métiers/ Tendances / Emplois
Dispositifs Emplois / Métiers / Parcours Secteurs couverts par Uniformation
Données CARIF / OREF
Base OF Uniformation

Entrée au Niveau 1 du CEP

Modalités d'accès

- Processus « Standard »
- Processus « dématérialisé »

Outils mobilisables

Ateliers collectifs
Ateliers Projets
Actions de formation

Livrables

Analyse de la situation professionnelle
Identification des différents acteurs susceptibles d'accompagner la démarche
Décision de poursuivre ou non la démarche

Livrables

Accueil et analyse de la demande CEP (Mode relationnel souhaité, etc.)

Conseil de 2nd niveau « Conseil personnalisé »

Entrée au Niveau 2 du CEP

Axes d'accompagnement (au-delà de l'appui à la construction du projet)

- Aide à la clarification des priorités
- Aide à l'identification des compétences
- Aide à l'identification des emplois / compétences
- Aide à la méthode de recherche, notamment, d'évolution professionnelle
- Mobilisation du Passeport Formation
- Aide à l'identification de la pertinence d'un parcours de formation

Outils mobilisables

- Bilan de compétences
- Prestations de positionnement
- Aide à la création d'entreprise

Livrables

Formalisation du projet professionnel et définition de la stratégie

Conseil de 3^{ème} niveau « Accompagnement à la mise en œuvre du projet »

Entrée au Niveau 3 du CEP

Axes d'accompagnement (au-delà de l'appui à la construction du projet)

- Aide à la formalisation du plan d'action
- Ingénierie pédagogique (notamment ingénierie de certification)
- Ingénierie financière des dispositifs de formation
- Détermination du calendrier

Outils mobilisables

- Passeport Formation
- Outil CDC pour CPF

Livrables

Définition du plan d'action et de ses différentes étapes
Définition du projet de formation et des différents dispositifs de formation mobilisables
Soutien global à la réalisation du projet

Suivi et accompagnement pendant et après la formation

Suivi du plan de formation

- Politique Qualité
- Analyse à chaud / à froid

FOCUS SUR

La période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont désormais ouvertes à **tout salarié en CDI ou en contrat unique d'insertion ou relevant de structures d'insertion par l'activité économique.**

Les formations éligibles à la professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes (inscrites au RNCP, ou CQP, ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche) ;
- les actions permettant l'accès à l'inventaire des certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle (définition et inventaire faits par la CNCP);
- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences « professionnelles » défini par décret.

Attention ! Les formations visant un objectif figurant sur la liste CPNE de la branche dont relève l'entreprise ne sont plus éligibles à la période de professionnalisation !

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à 70 heures pour tous les bénéficiaires. Cette durée minimale ne concerne pas :

- les actions de VAE (durée minimale fixée à 5 heures)
- les actions financées dans le cadre de l'abondement du CPF (pas de durée minimale)
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP

Uniformalion maintient l'application des dispositions actuelles de recours à la période de professionnalisation jusqu'au 31 décembre 2014, en ouvrant le bénéfice de ce dispositif aux CDDI. Au 1er janvier 2015, les évolutions précitées seront mises en œuvre dans leur intégralité.

FOCUS SUR

Le contrat de professionnalisation

L'obligation de désignation d'un tuteur s'étend à toutes les branches.

Les branches devront définir les règles applicables spécifiques à leur environnement sur ce sujet (obligation de formation de tuteur, ...).

Uniformalion maintiendra l'accompagnement des adhérents dans les financements de formations de tuteur et l'accès à une offre collective de formation.

L'apprentissage

⇒ Les nouveautés

- Le **contrat d'apprentissage** peut être conclu **dans le cadre d'un CDI**
- La **formation des maîtres d'apprentissage** à l'exercice de leurs missions est soulignée grâce à l'introduction d'une précision relative à la compétence des branches en matière de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations
- Les **missions des CFA sont renforcées** : appui des futurs apprentis à la recherche d'employeurs, lien avec les maîtres d'apprentissage, aide en cas de difficultés d'ordre social risquant de mettre en péril le déroulement du contrat
- **Le nombre d'OCTA est réduit** : au niveau national seuls les OPCA pourront être agréés, sur demande, en tant qu'OCTA et, au niveau régional, une seule chambre consulaire serait habilitée à collecter et assurer les fonds de la taxe d'apprentissage.

Uniformalion est agréé en tant qu'OCTA depuis 2012 et reste à votre disposition pour toute information relative aux démarches visant à l'accueil de jeunes en apprentissage.

3. L'accompagnement de la politique RH de l'entreprise

En Bref

La politique RH de l'entreprise est impactée sur différents volets par la réforme de la formation professionnelle, au premier rang desquels figure l'entretien professionnel.
L'entretien professionnel permet de mettre en évidence les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.
Il remplace le bilan d'étape professionnel et l'entretien de seconde partie de carrière.

L'entretien professionnel



A l'embauche : information du salarié

Tous les 2 ans : entretien professionnel

⇔ Entretien avec le salarié sur les **perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en termes de qualifications et d'emplois
Ce n'est pas un entretien d'évaluation de son travail



📄 Formalisation sur un document écrit dont copie est remise au salarié



📄 Uniformalion travaille actuellement sur la réalisation d'une trame de déroulé d'entretien pour outiller les employeurs

Tous les 6 ans : Bilan

⇔ Bilan récapitulatif du parcours professionnel :

- Le salarié a-t-il bien bénéficié de ses entretiens professionnels ?
- Pendant cette période de référence de 6 ans, a-t-il au moins vérifié 2 des 3 critères ci-dessous ,

- Suivi au moins une action de formation
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.



📄 Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si tel n'est pas le cas : abondement correctif du CPF à hauteur de 100 heures (x 30 € / heure et versé à l'OPCA)



L'entretien professionnel

Quels impacts pour l'entreprise ?

⇒ Une nouvelle obligation : organiser et formaliser l'entretien professionnel

L'entretien devra être **formalisé sur un document écrit, dont une copie sera transmise au salarié**. Des outils d'aide à la conduite des entretiens professionnels pourront être élaborés par les branches professionnelles.

Uniformalion participera à la création et à la diffusion de ces supports.

Le salarié pourra bénéficier d'une prestation de conseil en évolution professionnelle avant et/ou après cet entretien.

⇒ Une obligation de résultat : suivre et accompagner l'évolution professionnelle du salarié

Tous les 6 ans, l'employeur devra dresser un bilan du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise : le salarié bénéficie d'un véritable **droit à l'évolution salariale ou professionnelle** pendant cette période de référence.

Si tel n'est pas le cas (c'est-à-dire si le salarié n'a pas bénéficié d'au moins 2 des 3 critères suivants: action de formation, certification par la formation ou par la VAE, progression salariale ou professionnelle), l'employeur sera redevable d'un **abondement correctif du CPF (100 heures x 30€)**.

Uniformalion accompagnera les employeurs dans la mise en œuvre de cette obligation en soutenant financièrement les projets de formation au bénéfice de leurs salariés.

L'évolution de l'offre de votre OPCA, OPACIF, OCTA Uniformalion

En Bref

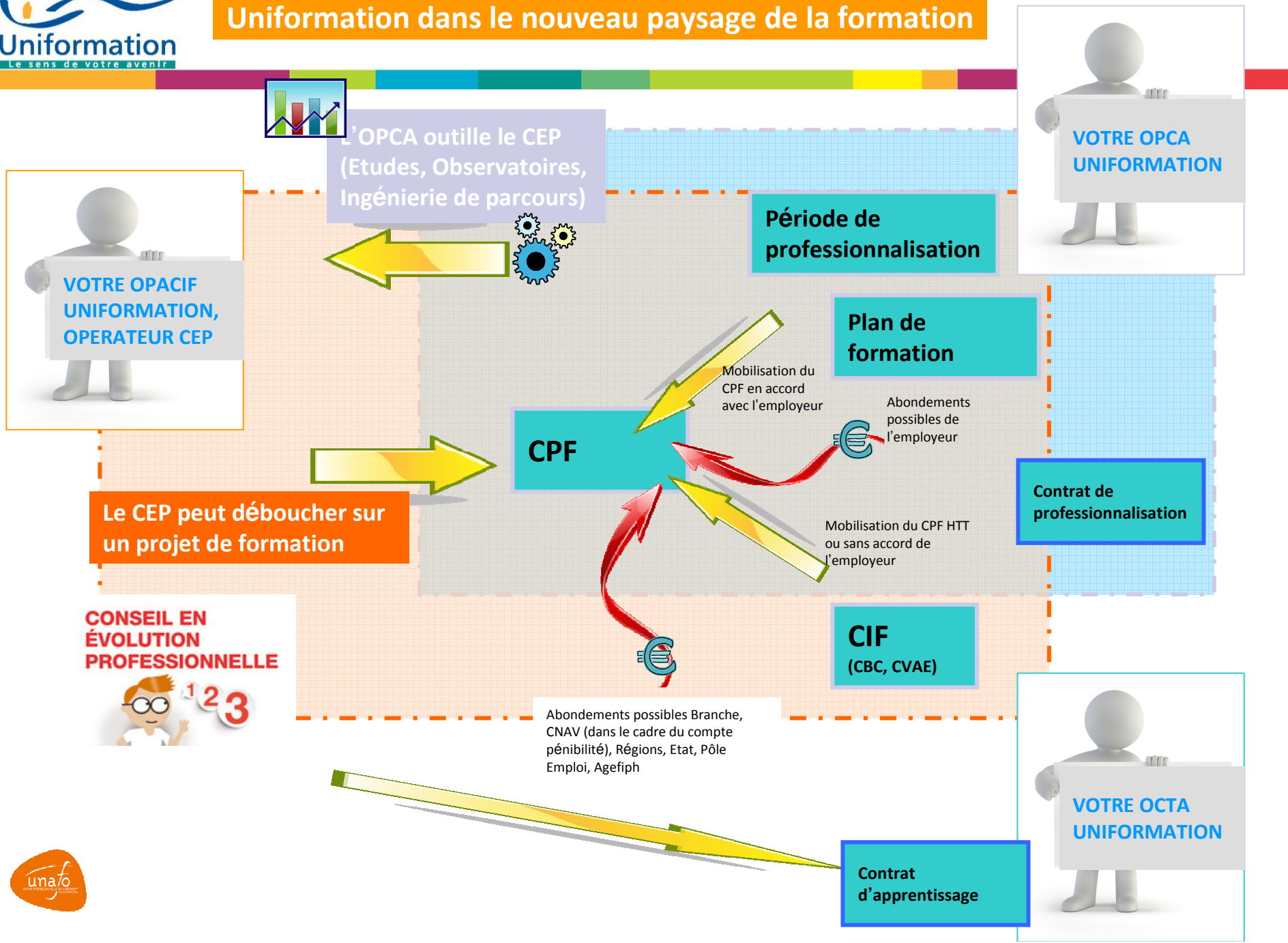
La réforme donne aux OPCA de nouvelles missions qu'Uniformalion saura assurer pour mieux vous accompagner dans la mise en œuvre de vos projets Emploi-Formation

Les nouvelles attributions des OPCA / OPACIF

- **Collecteurs UNIQUES de la contribution de 1% : suppression de la séparation des collectes au titre du CIF , de la professionnalisation et du plan**
↳ Un versement simple : Uniformalion est agréé en tant qu'OPCA et OPACIF et est donc habilité à percevoir l'ensemble de cette contribution.
- **Acteurs de « la qualité des actions de FPC »**
↳ Uniformalion va poursuivre et renforcer le suivi de la qualité des actions de formation
- **Les OPACIF : acteur du Service public régional de l'orientation (SPRO) et du Conseil en évolution professionnelle (CEP)**
↳ Afin de permettre la réussite des nouvelles mesures en faveur de l'orientation, de la formation et de l'emploi, Uniformalion sera associé, dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO), à la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle, sur les territoires, aux côtés des autres opérateurs en charge de ce service.



Uniformalion dans le nouveau paysage de la formation



Les impacts pour Uniformalion

- ⇒ **Adaptation des circuits de financements aux nouvelles modalités et aux nouveaux dispositifs (CPF)**
- ⇒ **Mise en œuvre de l'articulation branches/territoires et de la GPECT (CEP)**
- ⇒ **Evolution des missions des OPACIF (CEP)**
- ⇒ **Poursuite du développement de l'offre de formation accessible par l'apprentissage en lien avec les branches professionnelles**
- ⇒ **Responsabilité en matière de qualité de l'offre de formation**
 - Qualité de l'offre de formation supervisée par les branches professionnelles
 - Informations des branches en matière de coûts de formation
- ⇒ **Renforcement des missions d'information sur l'accès à la formation**
 - Accompagnement renforcé des branches dans la déclinaison de leur stratégie emploi / formation
- ⇒ **Missions d'ingénierie de parcours**
 - Accompagner les branches professionnelles en matière de formalisation des connaissances métiers

⇒ **Focus sur les services proposés par Uniformalion** à toute entreprise de 300 salariés et plus relevant d'une branche professionnelle ayant désigné Uniformalion ou toute entreprise adhérant à Uniformalion à titre volontaire

Des services pour accompagner la politique de recrutement

- Financement de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective
- Partenariat avec l'APEC sur des conseils recrutement : conseil sourcing candidats, ateliers pratiques RH (rédaction offre d'emploi, recherche de candidats, conduite d'entretien de recrutement)

Une gestion administrative simplifiée

- Web privé
- Saisie en ligne + téléchargement des justificatifs correspondants (concerne aujourd'hui les seuls contrats de professionnalisation et sera étendue courant 2015 aux demandes de remboursement sur le budget de l'adhérent).
- Allègements des pièces à transmettre

Des partenariats et des évènements pour vous accompagner dans la gestion des vos RH

- Diagnostic RH, accompagnement de vos politiques égalité professionnelle et gestion des âges.



Un service conseil Emploi/Formation

- Ingénierie pédagogique : aide à la construction de cahier des charges, aide au choix des organismes de formation
- Expertise et veille juridique sur le droit de la formation
- Réunions d'information sur des thèmes RH
- Newsletter spécifique

Une gestion financière optimisée pour vos projets de formation

- Accompagnement/conseil personnalisé
- Articulation des dispositifs : Plan + Période, Plan + CPF, budget individuel + fonds mutualisés
- Accès aux fonds mutualisés de l'OPCA (FIES)
- Si accord de branche, accès aux fonds mutualisés de la branche
- Accès aux cofinancements extérieurs (FPSPP, conseils régionaux...)

SIEGE NATIONAL

- Fonctions transverses
- Département Ressources
 - Relations avec les branches professionnelles
 - Catalogue national et catalogues de branches
 - Ingénierie pédagogique et financière
 - Veille et outils juridiques
 - Observatoires et études, cofinancements FPSP
 - Démarche apprentissage
 - Démarche qualité
- Service Fichier Collecte
 - Collecte et gestion des contributions
 - Gestion du fichier
- Service CIF
 - Instruction des dossiers CIF-CDD, DIF-CDD, DIF portable
- Centre de Traitement National / Département HLS
 - Gestion des remboursements
 - Engagements des CIF-CDI, CPRO et DIF prioritaires
 - Gestion du CFESS

DELEGATION INTERREGIONALE

- Information et conseil aux adhérents et à leurs salariés
 - Accueil téléphonique
 - RDV individuels
 - Réunions d'information
- Engagement des demandes de prise en charge
 - Plan de formation,
 - Périodes de professionnalisation
 - Emplois d'Avenir
- Montage de projets collectifs et gestion de partenariats financiers
- Déploiement de la prestation Grands Comptes

