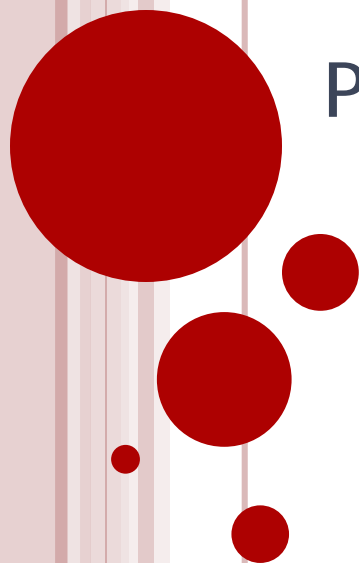


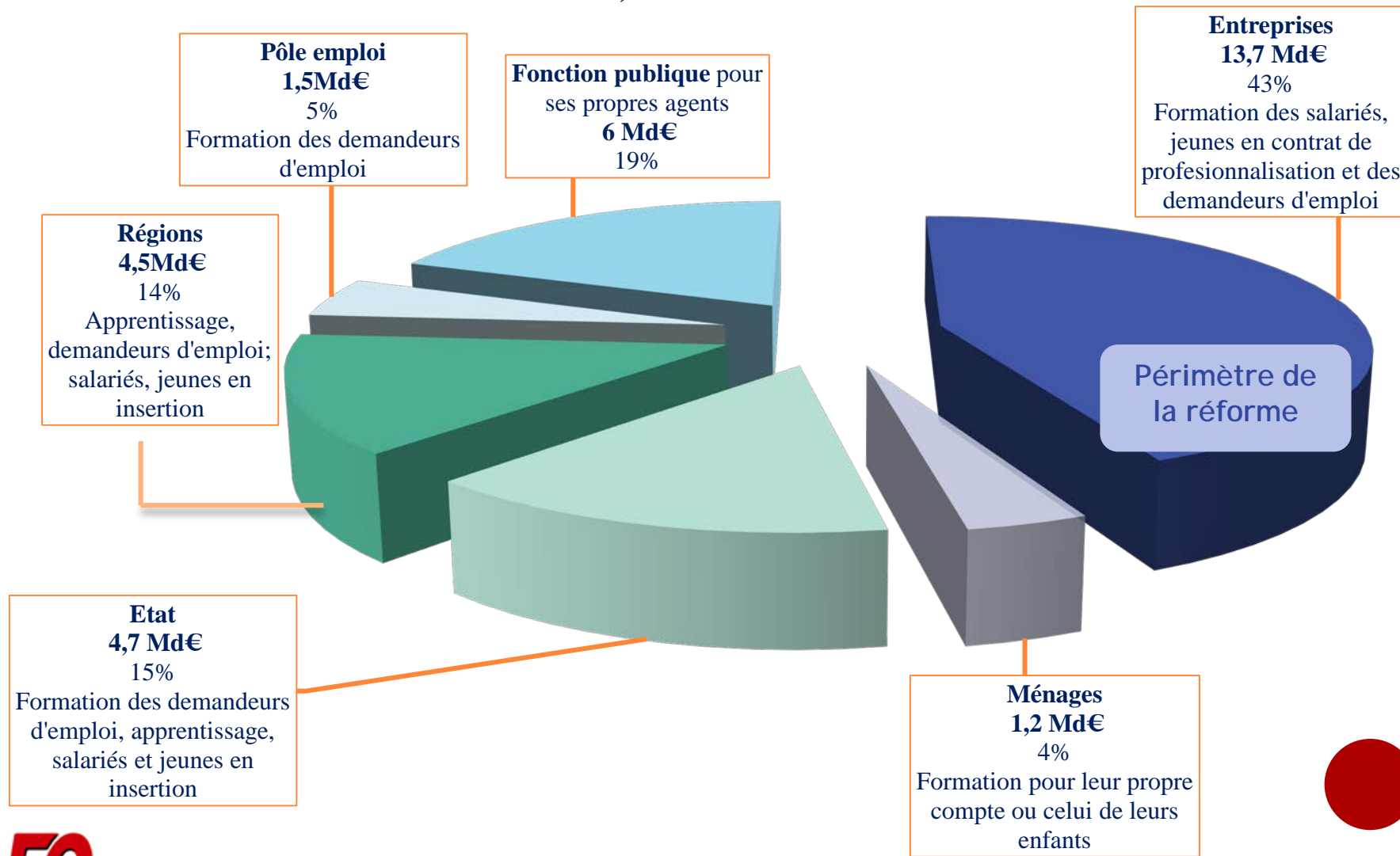
## Conférence Luxembourg

# LES DÉFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN FRANCE

*- jeudi 4 février 2016 -*



# Dépense de la nation en 2013 pour la formation continue et l'apprentissage - 32 Md€ 1,5 % PIB



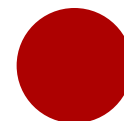
# 1- LES PARTENAIRES SOCIAUX, CRÉATEURS DE DROIT

# 45 ans d'implication paritaire

■ Accords de Grenelle de 1968  
prévoient une **négociation** sur la formation professionnelle

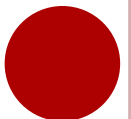
■ Accord National Interprofessionnel  
du 9 juillet 1970 des **partenaires sociaux**

**Loi du 16 juillet 1971**



# Accord National Interprofessionnel (ANI) du 9 juillet 1970

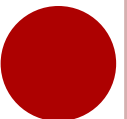
- Instaure le **droit individuel du salarié** à suivre une formation pendant le temps de travail et sans perte de salaire
- Fonde la **légitimité** des partenaires sociaux à régir le dispositif de formation continue
- Fait entrer la formation professionnelle dans le **Code du travail**



# Loi du 16 juillet 1971

- Pose le socle du dispositif :

- . obligation de dépense,
- . participation à des fonds d'assurance formation
- . rémunération des stagiaires
- . droit au congé - enseignement



# Quelle articulation aujourd'hui

## ○ Responsabilités de l'Etat

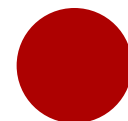
Formation professionnelle initiale  
*(dont moyens humains, diplômes & titres)*

Politique de l'emploi

Mise en œuvre des politiques de formation  
& d'insertion professionnelle

Conséquences sociales  
des mutations économiques

Dotations aux régions



# Quelle articulation aujourd'hui

## ○ Responsabilités des Régions

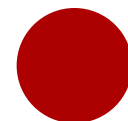
Actions de formation jeunes  
16 – 25 ans  
*(dont plateau technique, infrastructures,  
personnel d'accompagnement)*

Formation professionnelle jeunes et  
adultes à la recherche d'un emploi  
ou d'une nouvelle orientation  
professionnelle

Aide aux entreprises  
et aux stagiaires

Aide aux organismes  
de Formation

Formations sanitaires & sociales





# Quelle articulation aujourd'hui

## ○ Responsabilités des Partenaires Sociaux

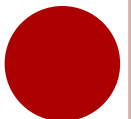
Formation professionnelle  
des salariés

Gestion des Organismes Paritaires  
Collecteurs Agrées  
(OPCA)

Insertion professionnelle  
des jeunes

Accompagnement des salariés  
licenciés économique

Accompagnement des  
demandeurs d'emploi

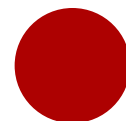


## 2- LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE : LES GRANDS PRINCIPES

# La formation professionnelle en France

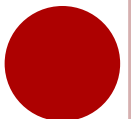
- France bien placée parmi les pays européens;
- Un système qui prend au maximum en charge les coûts;
- Vers un système dans lequel on s'intéresse aux parcours professionnels plus qu'aux dispositifs;

=> fort besoin de coopération entre les acteurs



# La formation professionnelle les grands principes en France

- L'Accord précède la Loi
- Un dispositif à la main des partenaires sociaux:
  - Création des dispositifs et mise en œuvre
  - Création de certifications
  - Financement
  - Gouvernance
- Un employeur responsabilisé
- La professionnalisation
- Des outils à disposition des actifs pour sécuriser leurs parcours : le bilan de compétences, la VAE, le CIF




# La Réforme de 2014 : la négociation entre partenaires sociaux précède la Loi

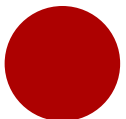
Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle



Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale



*Décrets d'application, arrêtés...*



# Les acteurs paritaires, créateurs de certifications

OPMQ (Observatoires Prospectifs  
des Métiers et Qualifications)



**Appropriation**



**CPNEFP\***

= analyse

Définition de priorités



Mise à disposition des  
informations aux  
interlocuteurs sociaux



Examen des emplois et qualifications et  
conséquences



. Chefs d'entreprise  
. Instances Représentatives du  
Personnel (IRP)



# Les responsabilités de l'employeur

## LE PLAN DE FORMATION

- Frais de formation, transport et hébergement
- Prise en charge par l'entreprise
- Imputable sur la Formation Professionnelle

Document obligatoirement  
transmis détaillé au CE

### Action d'adaptation

### Action liée à l'évolution et au maintien dans l'emploi

- ✚ Pendant le temps de travail
- ✚ Rémunéré au temps normal
- ✚ Obligatoire

### Action de développement des compétences

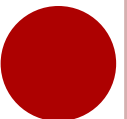
- ✚ Reconnaissance de l'employeur
- ✚ Hors temps du travail(80h)
- ✚ Allocation de 50% du salaire net

Accord formalisé du salarié

# La professionnalisation

*Valoriser les compétences grâce à la qualification*

- Grands principes:
  - Alternance,
  - Acquisition d'un diplôme, titre ou certification,
  - Parcours individualisé
  
- Les dispositifs
  - Contrat de professionnalisation,
  - Période de professionnalisation



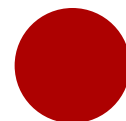


# Le contrat de professionnalisation

## Généraliser l'accès à la formation

- Publics :
  - Jeunes de moins de 26 ans,
  - Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi,
  - Publics en difficulté d'insertion
- Sous contrat de travail :
  - **À durée déterminée** de 6 à 12 mois renouvelable 1 fois,
  - **À durée indéterminée** avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois
  - Jusqu'à 24 mois pour les publics en difficulté

**Le tutorat est obligatoire**



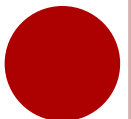
# Le contrat de professionnalisation

- **Points forts :**

- accès à une certification
- acquisition simultanée d'expérience
- accéder à l'emploi

- **Axes de vigilance :**

- pérennisation / effet de substitution?
- approche globale des problématiques

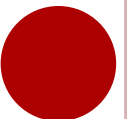


# La période de professionnalisation

*Rétablir la qualification nécessaire pour occuper son emploi*

- Maintien de la rémunération
- Conditions:
  - 1 an d'ancienneté dans l'entreprise
  - Qualification insuffisante (branches)
  - 20 ans d'activité ou âgé de 45 ans et plus
  - Création ou reprise d'entreprise
  - Retour de congé maternité, de congé parental
  - Travailleurs handicapés
  - Publics en difficulté d'accès à la formation professionnelle

**Le tutorat est facultatif**



# La période de professionnalisation

- **Points forts:**

- remise à niveau
- opportunité de certification

- **Axes de vigilance :**

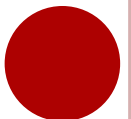
- organismes de formation identifiés,
- certification complémentaire et non substitutive au diplôme



# Le bilan de compétences

*Un droit de l'actif pour faire le point et mieux se projeter dans son avenir professionnel*

- 3 phases obligatoires:
  - **Préliminaire** : *définition & analyse des besoins, information technique*
  - **Investigation**: *analyse des motivations & aptitudes, évaluer des connaissances & possibilités d'évolution professionnelle*
  - **Conclusion** : *prise de connaissance des résultats, document personnel*



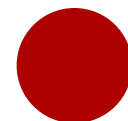
# Le bilan de compétences

## ► Points forts :

- atteste projet de formation, confirme (ou infirme) le projet
- outille l'entretien pro
- conforte mes compétences par une reconnaissance extérieure
- approche globale,
- outil de syndicalisation ?

## ► Axes de vigilance :

- document confidentiel
- volet prospectif,
- BC à la demande de l'employeur ou congé de BC ?



# La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

*L'expérience produit le diplôme ou la qualification*

- Acquérir tous diplômes & titres professionnels
- Ne pas s'arrêter sur un constat des capacités acquises (*statique*)
- Expérience attendue: au moins 3 années d'activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec la certification visée



# La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

**Statique**

***Dynamique***

Niveau réel de la personne

Action de formation

Manque de Reconnaissance

**Certification  
obtenue  
complètement**



**Certification  
recherchée**



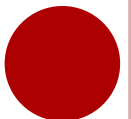
# La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

- **Points forts :**

- reconnaissance de l'expérience par une certification,
- gain de temps et de moyens financiers

- **Axes de vigilance :**

- requiert du temps et du travail personnel,
- poids de l'administratif



# le Congé Individuel de Formation (CIF)

*Mobiliser un outil personnel sur un projet personnel*

Offrir la possibilité aux salariés de :

- changer d'activité ou de profession,
- s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,
- accéder à un niveau supérieur de qualification,
- se perfectionner professionnellement.

Possible pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération et prise en charge des frais de formation

# Le Congé Individuel de Formation (CIF)

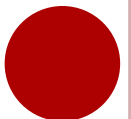
- **Points forts :**
  - initiative personnelle
  - reconversion sur un projet perso
  - maintien de la rémunération
- **Axes de vigilance :**
  - détournement du CIF par l'employeur,
  - activités culturelles



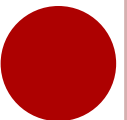
# 3- LA RÉFORME : SES OBJECTIFS ET SES DÉFIS

# Passer de l'obligation de financer à l'obligation de former

- De nouvelles modalités de contributions
- Le renforcement de la logique de sécurisation des parcours professionnels :
  - l'Entretien Professionnel (EP)
  - le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
- Un nouveau dispositif :
  - le Compte Personnel de Formation (CPF)
- Une nouvelle certification :
  - le certificat CléA

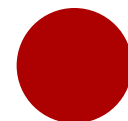


# La logique de contribution unique



# Affectation de la contribution unique des entreprises: le 1 %

Taille d'entreprise	< 10 sal	10 à 49 sal	50 à 299 sal	300 sal et +
Plan de Formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	--
Actions de Professionnalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
CPF	-	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
CIF	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
<b>TOTAL</b>	<b>0,55 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>
CIF-CDD	<b>+ CIF CDD (1 % des salaires des CDD)</b>			



# Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)





# Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

## ✓Objectif

- Permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles en lien avec les besoins du territoire, les formations existantes et les financements disponibles
- Favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel avec ou sans formation

## ✓Mise en œuvre :

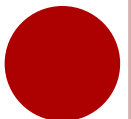
- A l'initiative de toute personne quelque soit son statut et à titre gratuit.
- Au niveau régional sur la base d'un cahier des charges dans le cadre du Service Public d'Orientation (SPO).

# Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

3 niveaux d'offre de services du CEP :

1. Un accueil individualisé
2. Un conseil personnalisé
3. Un accompagnement à la mise en œuvre du projet selon les souhaits et besoins du bénéficiaire

*(Arrêté du 16 juillet 2014)*



# Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

## Les prestataires

Les OPACIF / FONGECIF

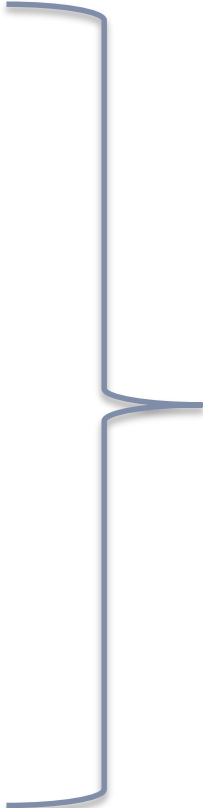
L'APEC

Pôle Emploi

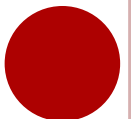
Cap Emploi

Les missions locales

Des organismes désignés par  
les Conseils Régionaux



*Pour un croisement d'un  
diagnostic  
individuel / professionnel /  
territorial*



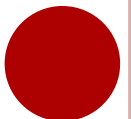
# Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

## ✓ Points forts :

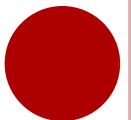
- droit à l'orientation pour tous
- gratuit, anonyme et en dehors de l'entreprise
- accessible pour tous

## ✓ Axes de vigilance :

- complémentarité ou substitution avec le bilan de compétences ?
- professionnalisation des acteurs pour un même niveau de prestation, pas gagné...



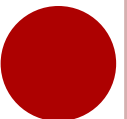
# L'Entretien Professionnel (EP)



# L'Entretien Professionnel(EP)

*Quelle évolution professionnelle envisageable en termes de qualification et d'emploi*

- Un entretien obligatoires tous les 2 ans
- Un état des lieux récapitulatif tous les 6 ans
  - *recensement des actions concrètes menées selon certains critères*
- Au bout de 6 ans : obligation de résultat sous peine de sanction



# L'Entretien Professionnel(EP)

*Au bout de 6 ans :  
Obligation de résultat sous peine de sanction\*...*

3 critères d'évaluation:

1. Avoir suivi au moins une action de formation
2. Avoir obtenu une évolution salariale ou une évolution professionnelle,
3. Avoir obtenu une VAE, même partielle

Si l'entreprise ne répond pas à 2 critères sur 3, le salarié voit son CPF abondé de :

100h00 s'il est à temps plein / 130h00 s'il est à temps partiel

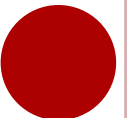
# L'Entretien Professionnel(EP)

## ✓ Points forts :

- l'obligation de moyens devient une obligation de résultats (respect de 2 critères sur 3 au terme des 6 ans sous peine de sanction)
- visibilité
- prendre la main sur mes attentes personnelles

## ✓ Axes de vigilance :

- acte de management
- lien avec le CPF





# Le Compte Personnel de Formation (CPF)

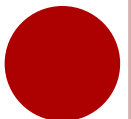


# Le Compte Personnel de Formation (CPF)

c

- ✓ **Toute personne** dispose d'un compte personnel de formation dès 16 ans\* et jusqu'à son départ à la retraite
- ✓ Il est **individuel** : chaque personne bénéficie d'un compte, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi.
- ✓ Il est **intégralement transférable** : la personne garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel.

*\* 15 ans par dérogation pour un jeune en apprentissage*



# Le Compte Personnel de Formation (CPF)

c

Le CPF est le droit pour chaque actif de choisir de suivre une action de formation qualifiante conforme à ses aspirations professionnelles et considérée comme utile aux besoins prévus de l'économie.

Dans son entreprise, c'est aussi le droit pour le salarié, sous réserve de l'accord de son employeur et selon leurs prévisions communes, de voir le résultat de sa formation reconnu une fois la qualification acquise.



# Le Compte Personnel de Formation (CPF)

c

## *Quelles garanties collectives ?*

- . La personne bénéficie de prestations gratuites de conseil et d'accompagnement pour réfléchir à son parcours : le **Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**.
- . Le salarié bénéficie d'une fréquence (tous les 2 ans avec un bilan tous les 6 ans) de discussion avec son employeur pour échanger sur sa formation professionnelle : **l'Entretien Professionnel**.
- . Les actions de formation réputées correspondre aux besoins de l'économie sont élaborées **paritairement**. Elles ouvrent la voie à une **reconnaissance dans l'emploi**.

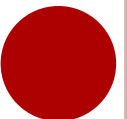


# Le Compte Personnel de Formation (CPF)

c

## *Formations éligibles*

- ✓ Formation **qualifiante**, s'entend comme conduisant :
    - à une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
    - à un Certificat de Qualification Professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI)
    - à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 6<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 335-6 du code de l'éducation
  - ✓ Socle de connaissances et compétences (**certificat CléA**)
  - ✓ Accompagnement à la VAE
- ET :** correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme, tels que définis par listes :
- National – branches ou CPNAA - régions



# Le Compte Personnel de Formation (CPF)

c

- ✓ L'utilisation du CPF sur le temps de travail est de droit pour une action de formation engagée par le salarié :
  - suite à un abondement correctif\* obtenu pour non-respect des obligations liées à l'entretien professionnel ;
  - pour acquérir le socle de connaissances et de compétences (Certificat CléA);
  - prévue comme telle dans le cadre d'un accord de branche, d'entreprise ou de groupe.



# Le Compte Personnel de Formation (CPF)

## *Modalités d'élaboration des listes*

### Les listes salariées

#### **1/ liste nationale et de branche:**

- ✓ 1 point d'entrée: les formations qualifiantes déjà financées par les OPCA;
- ✓ 1 modalité : trouver un mode de révision réactif;
- ✓ 1 impératif : s'assurer du caractère qualifiant;
- ✓ 1 défi : mettre en œuvre les moyens de contrôle de la reconnaissance dans l'emploi.

#### **2/ liste nationale et interprofessionnelle (COPANEF)**

#### **3/ liste régionale et interprofessionnelle (COPAREF)**



# Le Compte Personnel de Formation (CPF)

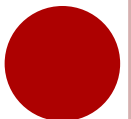
## *Modalités d'élaboration des listes*

### Les listes demandeurs d'emploi

1/ la liste nationale et interprofessionnelle (COPANEF)

2/ la liste régionale et interprofessionnelle (COPAREF):

- ✓ Point de départ: le Programme Régional de Formation Professionnelle (PRFP);
- ✓ Le COPAREF peut ajouter des formations ou, par décision motivée, en retrancher;
- ✓ Consultation du Bureau du CREFOP et, le cas échéant, des commissions paritaires régionales de branche;
- ✓ A défaut d'adoption, les formations du PRFP sont éligibles.





# Le Compte Personnel de Formation (CPF)

C



## Le CPF en chiffres

01/02/2016

### Comptes ouverts et formations validées



2 646 614

Comptes  
ouverts



263 509

Formations  
dont le financement  
est validé



220

Durée médiane  
des formations  
(heures)

### Top des certifications choisies

- Socle de compétences
- Tests TOEIC
- Stage de préparation à l'installation (SPI)
- BULATS
- Diplôme d'État d'aide-soignant
- Titre professionnel cariste d'entrepôt
- PCIE - Passeport de compétences informatique européen

Sources : Données

# Le Compte Personnel de Formation (CPF)

c

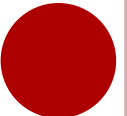
## *En résumé*

**Le Compte Personnel de Formation permet :**

Une acquisition d'heures pendant plus longtemps (7,5 ans)  
Avec plus de droits (150H).

Il dispose d'un objectif de qualification, avec des abondements complémentaires permettant de construire concrètement l'accession à une action de formation qualifiante.

Le lien est fait avec l'obligation de reconnaissance dans l'emploi



# CERTIFICAT CLÈA<sup>®</sup>

**Socle de connaissances et de compétences  
professionnelles**

