

TABLE RONDE & COCKTAIL



**INSERTION PROFESSIONNELLE,
RÉFORME DE LA FORMATION,
EMPLOIS D'AVENIR :
UNE OPPORTUNITÉ DE CROISSANCE
POUR LES ENTREPRISES !**

Mardi 16 AVRIL - 19H00
Soirée de clôture « semaine coaching pour l'emploi » - FJT Clamart

Participez à cette nouvelle table ronde réunissant les partenaires économiques, des établissements de formation et d'insertion et des élus communautaires de notre territoire Vallée Sud-Grand Paris.

**Focus sur la « *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel* »
n°2018-771 du 6 septembre 2018**

Une réforme par étapes

- Lancement de la réforme en septembre 2017;
- ANI du 22 février 2018;
- Loi du 1^{er} août 2018, promulguée le 6 septembre 2018

1^{er} Volet - La formation à l'initiative du salarié : le CPF fait sa révolution en 2019 (1/3)

- La monétisation du CPF, un changement de philosophie
- Un crédit de 500 € par an, dans la limite de 5.000 € par salarié travaillant plus de 50% de la durée annuelle de travail (au prorata pour les autres)
- La gestion et le calcul des droits est transféré à la Caisse des Dépôts et Consignations

1^{er} Volet - La formation à l'initiative du salarié : le CPF fait sa révolution en 2019 (2/3)

- La suppression des listes de formations éligibles. Sont « CPFables » les formations diplômantes, validant un bloc de compétence, les VAE, les bilans de compétence et la formation et l'accompagnement aux créateurs et repreneurs d'entreprises,
- Accès « en direct » du salarié à l'offre de formation, sur une application « *Trip advisor* »
- Des modalités de départ simplifiées

1^{er} Volet - La formation à l'initiative du salarié : le CPF fait sa révolution en 2019 (3/3)

- Le rôle de l'employeur devient marginal, puisqu'il ne peut plus « orienter » les choix de formation que par des abondements
- Une révolution pour les organismes de formation : passage d'une relation B2B à une relation B2C; nécessité d'avoir des formations CPFables (soit inscrites au registre national, soit divisées en blocs de compétences)...
- Une volonté affichée du gouvernement de « *mutualiser* » les moyens et de réduire le nombre d'acteurs de la formation

2^{ème} volet – La Formation en entreprise (1/3)

- Le plan de formation est remplacée par « *le plan de développement des compétences* », qui distingue entre :
 - Les formations obligatoires (= celles exigées comme préalable pour pouvoir exercer un emploi, du type CACES);
 - Les formations non-obligatoires (= toutes les autres).
- Les formations sont en principe effectuées pendant le temps de travail, avec un maintien de la rémunération par l'employeur

2^{ème} volet – La Formation en entreprise (2/3)

- Le champ de la formation professionnelle est étendu et simplifié, puisqu'il couvre désormais « *toutes les actions concourant au développement des compétences* » (art L6313-1 c. trav), c'est-à-dire :
 - Action de formation ;
 - Bilan de compétence ;
 - VAE (validation des acquis et de l'expérience) ;
 - Apprentissage

2^{ème} volet – La Formation en entreprise (3/3)

- Des entretiens périodiques sur l'évolution professionnelle du salarié, sa qualification, ses perspectives:
 - Tous les deux ans;
 - Avec un entretien récapitulatif tous les 6 ans, qui doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié d'une formation non obligatoire, des entretiens périodiques...
- Sanction : abondement spontané de l'employeur de 3.000 € au CPF du salarié, voire 6.000 € au profit du Trésor Public si la carence est constatée à l'occasion d'un contrôle

3^{ème} volet – La formation des non salariés (1/1)

- Les travailleurs indépendants, professions libérales, professions non-salariées, les artisans et les micro-entrepreneurs bénéficient également d'un compte personnel de formation...
- ... dans les mêmes limites et plafonds que les salariés.
- Cette mesure est financée par une taxe calculée sur leur chiffre d'affaires ou sur la base du plafond annuel de sécurité sociale.

4^{ème} volet – La refonte du système d'apprentissage (1/2)

- Des conditions simplifiées d'accès à l'apprentissage : âge d'entrée relevé, durées minimales et maximales revues, une simple obligation de dépôt du contrat à compter de 2020
- Des conditions d'exécution revues : exigences plus fortes sur le maître d'apprentissage, durée du travail adaptée aux secteurs professionnels

• Une grille de rémunération réévaluée

4^{ème} volet – La refonte du système d'apprentissage (2/2)

- Des modalités de rupture voisines de celles du CDD après le 45^{ème} jour, avec ou outre la possibilité d'une démission
- Un dispositif de financement unifié, au profit des seules entreprises de moins de 250 salariés et des formations préparant au plus au baccalauréat,

5^{ème} volet – La réforme du financement de la formation professionnelle et la refonte de la gouvernance

- Une sortie du paritarisme : les fonds ne seront plus collectés par les OPCA, mais par l'URSSAF
- Un nouvel Organisme Public (FRANCE COMPETENCE) ; 11 OPCO (Opérateurs de Compétences) en lieu et place des 22 OPCA

MERCI DE VOTRE ECOUTE & A VOS QUESTIONS

- Pour poursuivre si vous le souhaitez :
- Club Entrepreneurs 92 : evenements@club-entrepreneurs92.fr
- Cabinet DMS AVOCATS, Maître Grégoire BRAVAIS:
gbravais@dms-avocats.fr