



Constructeurs d'alternatives

LES RENDEZ-VOUS DE 3E

La loi pour la liberté de choisir
son avenir professionnel

Thématique 1 :
Formation professionnelle

N° 1

Charlotte LEFEBVRE
clefebvre@3econsultants.fr
06 42 55 08 01



Novembre 2018

Une offre complète de services pour les syndicats de salariés et les Instances Représentatives du Personnel

Nos domaines d'intervention



- Conseil(s) et assistance(s) juridique(s) en ligne
- Diagnostics et recommandations dans les domaines économiques, financiers, sociaux, organisationnels et juridiques / formation
- Analyse des stratégies de groupe, aux échelles France / UE / Monde



- Études, benchmarks de la concurrence nationale et internationale, monographies de groupes
- Analyses critiques des politiques "RH" dont les politiques de rémunération, de formation, de mobilité professionnelle aux échelles France / UE / Monde



- Assistance pro-active lors des "ruptures" : plans de restructurations, licenciements économiques, fusions, acquisitions, OPA (...), enjeux de délocalisations, transfrontaliers (...)
- Commissariat aux comptes des CE/CSE et OS



- Expertise et révision comptable / formation auprès des CE/CSE, OS et structures associées
- Études en lien avec les territoires et la "décentralisation", enjeux d'aménagement des territoires, de leurs équilibres, des questions transfrontalières



- Examen des organisations, des nouveaux modes de management, des conditions d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT) / formation

Sommaire

Introduction	1
1. Le Compte Personnel de Formation (CPF) alimenté en euros et non plus en heures sera désormais au centre du dispositif formation	2
2. Les salariés ou demandeurs d'emploi mobiliseront leur CPF via une application mobile (sans intervention d'organismes intermédiaires).....	3
3. Le CIF disparaît et est remplacé par le CPF de transition professionnelle dont les modalités d'accès restent à définir.....	3
4. Le Conseil en Évolution Professionnelle est réaffirmé comme un droit gratuit	4
5. Financement et collecte.....	5
6. Fin de la période de professionnalisation qui constituait une véritable source de financement pour les grandes entreprises.....	6
7. Mise en place de nouvelles structures d'accompagnement et de gestion	7
Le calendrier de la réforme de la Formation	7

Mise en place du "CSE" : un parcours serein... mais semé d'embûches

N'attendons pas la dernière minute pour nous y préparer !

Pour ne pas se perdre entre

protocole pré-électoral, règlement intérieur, accords d'entreprise (etc.),
contactez-nous pour vous accompagner via une **assistance "sur-mesure"**.

Votre contact chez 3 E : Alexandra Lekkakos
03 87 17 32 60 – 06 44 11 15 46
alekkakos@3econsultants.fr



19, boulevard Foch 51100 Reims
1, rue de Stockholm 75008 Paris
Tél : 03.26.85.28.84



Constructeurs d'alternatives

1, avenue Foch- BP 90448
57008 Metz Cedex 1
Tél : 03.87.17.32.60



Groupe 3E

36, rue du chemin Vert
75011 PARIS
www.3econsultants.fr

Introduction

En février 2018, les partenaires sociaux – à l'exception de la CGT – (3 organisations patronales – Medef, CPME et U2P – et 4 syndicats représentatifs de salariés – CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO –) signaient un Accord National Interprofessionnel (ANI) dans lequel figuraient leurs propositions en matière de formation professionnelle. Jugeant que ces propositions n'allaient pas assez loin, la ministre du travail, Mme Pénicaud, présentait en mars un projet de loi qu'elle qualifiait elle-même de « big bang » de la formation avec en toile de fonds des objectifs clairement affichés : responsabilisation des individus, désintermédiation, simplification administrative, limitation du paritarisme de gestion et libéralisation. Le 6 septembre 2018, la loi pour la **liberté de choisir son avenir professionnel** a finalement été publiée au Journal Officiel. En attendant les nombreux décrets qui viendront préciser d'ici la fin de l'année les modalités de sa mise en œuvre concrète, cette note flash présente les points-clés de cette réforme qui, sans constituer le big bang annoncé, aura des impacts directs pour les entreprises comme pour les salariés.



1. Le Compte Personnel de Formation (CPF) alimenté en euros et non plus en heures sera désormais au centre du dispositif formation

RAPPEL DE CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF) en 2015. Il était jusqu'à présent crédité de 24 heures par année de travail jusqu'au plafond de 120 heures.



Pour rappel, votre compte est accessible sur la plateforme <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

CE QUI EXISTERA EN 2019

- Pour les salariés, le CPF sera crédité de 500 euros par an et plafonné à 5 000 euros (800 € par an pour les salariés non qualifiés).
- Le taux de conversion des heures dont disposent déjà les salariés sur leur CPF sera fixé par décret mais pourrait être de 14,28 €/h. À ce titre, la valeur monétaire du CPF serait divisée par trois car une heure de formation qualifiante était jusqu'à présent valorisée en moyenne à 40 euros.
- Il n'y aura plus de proratisation des droits pour les salariés à temps partiel dès lors que leur temps de travail est égal ou supérieur à un mi-temps. Un prorata temporis s'appliquera dans les autres cas et pour les CDD.
- Les entreprises pourront, dans le cadre d'un accord collectif, abonder les CPF des salariés et bénéficier en retour, une fois la formation effectuée, d'un remboursement par la Caisse des Dépôts de la part CPF du salarié. Des négociations qui demanderont aux négociateurs d'être vigilants sur la répartition équitable de l'effort formation entre les salariés et les entreprises.

¹ Ce projet de loi traite de plusieurs volets : la formation professionnelle, l'apprentissage, l'assurance chômage. Nous n'aborderons ici que la thématique Formation Professionnelles, les autres thématiques feront l'objet de deux autres notes flash.

2. Les salariés ou demandeurs d'emploi mobiliseront leur CPF via une application mobile (sans intervention d'organismes intermédiaires)

RAPPEL DE CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI



Quand un salarié veut mobiliser son CPF et suivre une formation en dehors du temps de travail, il n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser les heures dont il dispose sur son CPF librement. Après avoir monté un dossier (notamment après avoir demandé un devis à l'organisme de formation), il fait une demande auprès d'un financeur qui peut être son employeur, son Fongecif ou Opacif, l'OPCA de son entreprise, Pôle Emploi, ou sa région selon les cas.

CE QUI EXISTERA EN 2019

- Une application mobile sera développée en 2019 afin de permettre aux salariés (et demandeurs d'emploi) de connaître le montant de leur CPF, de s'informer sur les formations, de découvrir les évaluations d'autres stagiaires, de s'inscrire aux formations, de régler les prestataires en fonction des fonds dont ils disposent sur leur CPF.

3. Le CIF disparaît et est remplacé par le CPF de transition professionnelle dont les modalités d'accès restent à définir

RAPPEL DE CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Le congé individuel de formation (CIF) est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Le CIF est ouvert sous conditions. Il est accordé sur demande auprès de l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation. Les frais de formation peuvent être pris en charge par les Fongecif ou les OPACIF.

CE QUI EXISTERA EN 2019

- Le CIF disparaît (ainsi que les Fongecif et Opacif). Désormais, à défaut de CPF suffisant, les projets de formations longues dans le cadre d'une transition professionnelle (changement de métier ou de profession) pourront être financés par abondement du CPF par une CPRI, commission paritaire régionale interprofessionnelle agréée (les Fongecif/Opacif assureront cette mission jusqu'au 31/12/19). Ces projets devront être validés par celle-ci, au vu d'un positionnement préalable pour adapter la durée du parcours.
- Les salariés pourront bénéficier d'un congé rémunéré pour réaliser leur projet de formation. Mêmes conditions d'ancienneté que le CIF -activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise- (à confirmer par décret).



4. Le Conseil en Évolution Professionnelle est réaffirmé comme un droit gratuit

RAPPEL DE CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI



Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et permettant, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités.

CE QUI EXISTERA EN 2019

- Le dispositif est maintenu. Il est en outre amplifié car un financement spécifique lui est dédié, ce qui n'était pas le cas précédemment.

5. Financement et collecte

RAPPEL DE CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

L'employeur, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise, la nature de son activité ou son statut juridique (entreprise individuelle ou société), doit participer au financement de la formation professionnelle, notamment en payant deux contributions annuelles obligatoires : la taxe d'apprentissage et le 1% formation (0.55% pour les entreprises de moins de 10 salariés). Le 1% formation doit être versé auprès d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), il permet de financer les congés individuels formation (CFI), le plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés, les CPF, les périodes et contrats de professionnalisation et les formations des demandeurs d'emploi.



CE QUI EXISTERA EN 2019

- Les entreprises s'acquitteront d'une seule cotisation au lieu de deux, mais le taux de contribution total restera inchangé (1.68%).
- La collecte de la taxe formation, assurée par les OPCA à l'heure actuelle, sera de la responsabilité des URSSAF à partir de 2020.
- Un système de solidarité des grandes entreprises vers les TPE PME (moins de 50 salariés) est mis en place pour faciliter l'accès de leurs salariés à la formation.

6. Fin de la période de professionnalisation qui constituait une véritable source de financement pour les grandes entreprises

RAPPEL DE CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

La période de professionnalisation vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé, alternant enseignements théoriques et activité professionnelle. La durée minimale de la formation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires. Le financement de la période de professionnalisation est assuré par l'Opca (Organisme paritaire collecteur agréé) auquel l'entreprise a versé sa contribution.

CE QUI EXISTERA EN 2019

- La période de professionnalisation disparaît. Ce qui ôte aux entreprises qui utilisaient ce dispositif l'accès aux financements correspondants de la part des OPCA.
- Elle est remplacée par le dispositif « Pro A » dont l'accès est plus restrictif : mis en œuvre par avenant au contrat de travail, il sera réservé aux salariés en CDI dont la qualification est inférieure à un niveau qui sera fixé par décret.



7. Mise en place de nouvelles structures d'accompagnement et de gestion

- L'agence nationale « **France compétences** » aura pour mission la régulation du coût des formations (notamment en alternance) et celle de la qualité des prestations. Elle sera gérée par l'État, les Régions et les Partenaires Sociaux.

- Les **Opérateurs de Compétences** (OPCO) : au nombre de 11 et organisés selon une logique de filière, ils auront pour mission de proposer des prestations d'appui conseil aux branches.



Ils contribueront aux politiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et à la construction des diplômes avec

les branches. Ils financeront les centres de formation d'apprentis (CFA).

- Les **Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles** (CPRI) géreront le CPF de transition.

Le calendrier de la réforme de la Formation

- 01/08/2018 : adoption de la loi par l'Assemblée nationale
- 05/09/2018 : promulgation de la loi
- 06/09/2018 : publication au Journal officiel
- 31/12/2018 : publication des Décrets
- 01/01/2019 : CPF capitalisé en euros
- 01/04/2019 : agrément des Opérateurs de compétences
- 01/01/2020 : lancement des commissions paritaires régionales interprofessionnelles



Expert auprès
des **CHSCT**
et des **CSE**

acante

analyse du travail et
nouveaux territoires
d'expertise

Une filiale



Acante
est agréée par le
Ministère du travail au
titre d'expert auprès
des CHSCT et des
CSE. C'est une filiale
du groupe 3E

Notre champ d'activité est celui de l'analyse des conditions et organisations de travail, en particulier du point de vue des enjeux de santé au travail. Nous réalisons des expertises projet et des expertises risque grave, des diagnostics RPS et analyses organisationnelles. Nous intervenons également en conseil, formation et accompagnement des instances représentatives du personnel.

● L'équipe d'Acante est constituée de directrices d'études aux compétences diverses et complémentaires – économie sociale et relations sociales, analyse du travail et analyse organisationnelle, prévention des risques socio-organisationnels (RPS), communication interne – qui travaillent ensemble sur ces problématiques depuis une dizaine d'années.

● Nous sommes intervenues notamment pour : la SNCF et SNCF Réseau, la Poste, le CEA, l'ONF, Médiatransports et Métrobus, la CAF, la France Mutualiste, La Tour Eiffel, Keolis, GRDF, Storengy, le CCCA-BTP, UNIFAF, Arkéna, Bayer, Vinci, Total, etc.

Nos 3 principes méthodologiques

L'analyse de l'activité et des situations de travail

L'analyse du travail s'attache aux 2 grandes caractéristiques du travail, le travail prescrit et le travail réel. C'est en analysant l'activité, en situation et par des observations et des entretiens avec les salariés, que la prescription du travail se révèle comme une ressource ou un empêchement.

Cette pratique favorise l'identification des impacts d'un projet issus de l'organisation même du travail. En termes de RPS, elle permet de relier les conséquences de l'exposition des salariés à des causes sociales et organisationnelles et non sous l'angle d'une causalité uniquement individuelle. Au contraire, l'enjeu de prévention des risques consiste précisément à améliorer les modes de fonctionnement collectifs.

Contribuer à l'appropriation méthodologique de nos interlocuteurs

Nous travaillons avec les élus afin qu'au terme de la mission, ils puissent analyser un projet ou porter une démarche de prévention des risques, avec une méthodologie et des outils qu'ils se seront appropriés.

Cela suppose pour l'équipe d'Acante : présence, écoute et disponibilité pour les élus et les différents acteurs, apport d'outils et de cadre méthodologique clairs, pédagogie dans la pratique et dans le partage de connaissances et savoir faire.

À chaque nouvelle intervention, nous réalisons une expertise sur mesure et spécifique, que nous voulons d'abord utile à nos interlocuteurs.

Le rôle indispensable de la communication

La réussite d'une expertise nécessite une information claire en direction de l'ensemble des salariés de l'entreprise ; elle doit expliciter notre rôle, les attendus, la démarche et les échéances.

Pour les élus du CHSCT, les temps de partage, les comptes rendus de réunion et notes de suivi sont également indispensables à la bonne conduite de la mission.

Nous considérons que l'expertise offre l'opportunité d'engager une dynamique de communication interne au service de la cohésion et de la construction sociale de l'organisation.

Notre accompagnement intègre, en accord avec le CHSCT, l'aide à l'élaboration des outils d'information et de communication.

Groupe 3E

*1 avenue Foch - BP 90448
57008 Metz Cedex 1
Tél : 03.87.17.32.60*

*36 rue du chemin Vert
75011 PARIS*