



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les grands principes :

La réforme de la formation professionnelle récemment votée par le Parlement est maintenant dans sa phase de mise en œuvre.

Elle s'inscrit dans le respect global de l'ANI et pose plusieurs grands principes, dont l'instauration du compte personnel de formation qui se substituera au Droit individuel de formation, la réforme du financement des entreprises à la formation professionnelle continue avec suppression notamment du 0.9% alloué au plan de formation pour les entreprises les plus importantes ou la création d'un nouvel entretien professionnel.

Elle répond par ailleurs à deux problématiques qui ont guidé les partenaires sociaux jusqu'à leur accord final :

- ✓ Il s'agit d'abord d'orienter les ressources de la formation professionnelle continue afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés et des demandeurs d'emploi
- ✓ Il s'agit ensuite d'améliorer la compétitivité des entreprises par la réduction des contributions obligatoires et par l'affirmation de l'obligation de financer des actions pour la formation de leurs salariés.

Les principaux axes de la réforme :

- ✓ Permettre un accès facilité à une formation et notamment à une formation qualifiante dans un cadre plus individualisé.
- ✓ Reconfigurer les financements dans un souci de réduction des contributions obligatoires tout en organisant le maintien de l'effort de formation des plus petites entreprises.
- ✓ Simplifier le système et permettre à la formation de devenir un sujet central des relations individuelles et collectives au sein de l'entreprise : passer d'une obligation de financer la formation à une obligation de former.

Les points de vigilance :

- ✓ Concernant le DIF : à compter du 1er janvier 2015, il sera supprimé et remplacé par le CPF. Les heures de DIF restent utilisables jusqu'au 31 décembre 2014. A compter du 1er janvier 2015, elles sont portées au crédit du CPF.
- ✓ Concernant le nouvel entretien professionnel : il est destiné à permettre d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Tous les 6 ans, l'entretien permet de faire un état des lieux du parcours professionnel du salarié. Dans ce cadre, l'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié de diverses mesures (formation, VAE, entretien professionnel, progression salariale), à défaut, il doit procéder à un abondement « correctif » de 100 heures du CPF du salarié.