

Formation Professionnelle

FINANCEMENT DES FORMATIONS EN 2017

- 1. Qui sommes-nous ?**
- 2. L'esprit de la réforme**
- 3. Incidences pour l'entreprise**
- 4. Dispositifs de formation**

1 Qui sommes-nous ?

Opcalia notre métier, notre périmètre d'action



NOTRE MÉTIER

L'appui conseil RH-formation pour développer les compétences et faciliter les recrutements grâce à des solutions simples et innovantes, en particulier pour les PME.

Le financement et la gestion de la formation professionnelle à travers différents dispositifs : plan de formation, compte personnel de formation (CPF), périodes et contrats de professionnalisation...



NOTRE PÉRIMÈTRE D'ACTION

Opcalia est implanté sur l'ensemble des territoires y compris dans les DOM, et met en oeuvre les **politiques régionales et de branches** par des actions concrètes.

Le réseau Opcalia

30 branches (services/industries)

215 000 entreprises adhérentes

(formation professionnelle continue et apprentissage)

1 105 M€ de collecte

- **813 M€** dédiée à la formation professionnelle continue (**385 M€** branches / **248 M€** interpro)

- **492 M€** dédiée à l'apprentissage

80 000 alternants accompagnés

22% des contrats en alternance conclus

France entière

dont **22 024** contrats de pro (CP)

parmi lesquels **806** CP TH et **3 711** CP Prodiat (17%)

107 M€ de cofinancements externes

dont **51 M€** de péréquation

Données 2016 (sur Masse salariale 2015)

Opcalia en région Bretagne

3 454 entreprises adhérentes

91% de moins de 50 salariés

79 977 salariés

28,2 M€ de collecte

dont **8,1 M€** branches,

dont **20,1 M€** interprofessionnel

705 contrats de professionnalisation

dont **27** CP TH

et **66** CP Prodiat (9%)

207 000 € dédiés à l'apprentissage

et vers les CFA (en 2015)

3,4 M€ de cofinancements externes

2 L'esprit de la réforme

Depuis le 1er janvier 2015, la réforme de la formation professionnelle continue s'applique de plein droit, avec notamment :

- des obligations financières et des démarches administratives simplifiées
- des conditions de mise en œuvre du plan de formation assouplies (mais encadrées)
- de nouveaux dispositifs pour renforcer la concertation entre employeurs et salariés en matière de gestion des compétences
- un contrôle de la qualité des formations plus exigeant...

3 Incidences pour l'entreprise

Allègements administratifs et financiers

- **Une contribution obligatoire unique** à laquelle s'ajoutent, le cas échéant, la contribution 1% CIF-CDD, les contributions conventionnelles de branches et les versements volontaires.
- **Un interlocuteur unique :**
l'OPCA qui, maintenant, peut aussi collecter la taxe d'apprentissage.
- **Entreprises \geq 11 salariés :**
défiscalisation du Plan de Formation.
- **Suppression de déclaration fiscale 2483 et des règles d'imputabilité**
pour les dépenses directes des entreprises.

... Où les OPCA gèrent la répartition

Taille d'entreprise	< 10 sal.	10 à 49 sal.	50 à 299 sal.	300 sal. et +
CIF	--	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Pro	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,10 %	--
CPF	--	0,20 % *	0,20 % *	0,20 % *
FPSPP	--	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Total	0,55 %	1 % *	1 % *	1 % *

} Gestion interne
si accord
d'entreprise

* Si gestion part CPF (0,20%) en interne en application d'un accord d'entreprise = taux contribution OPCA de 0,80%

Obligation sociale de former

L'entreprise s'acquitte de son obligation légale mais elle doit

Informier le salarié des perspectives d'évolution professionnelle lors de l'entretien professionnel

Former : les obligations de former subsistent

- L'employeur doit pouvoir garantir de l'adaptation des salariés à leur poste de travail et du maintien de leur capacité à occuper un emploi.
- Assurer les formations obligatoires lui incombant

Justifier :

- Auprès des IRP des actions de formation qu'elle a mises en place et garantir une traçabilité des formations
- De la réalité des formations suivies par les salariés
- De la tenue des entretiens professionnels
- Auprès de l'OPCA des dépenses (CPF)

L'Obligation fiscale (de dépenser) est remplacée par des obligations sociales (de faire)

Construction du plan de formation autour de la stratégie de l'ets et de son obligation de sécuriser les parcours professionnels de ses salariés

Comment conjuguer stratégie, performance et dialogue social?

Des salariés
acteurs,

- Conjuguer le choix et la liberté individuels (CPF) avec les besoins collectifs

Des IRP mieux
informées,

- Base de données uniques
- Négociation sur la formation (CPF, Formation interne)

Une GPEC dynamisée,

- s'appuyant sur les travaux de l'OPMQ (évolution des métiers et des emplois)
- Négociation sur l'abondement CPF

Construire une politique formation en lien avec la stratégie de l'entreprise et en respectant son obligation sociale

Plus grande lisibilité de l'offre de formation

Le législateur confie aux financeurs une mission visant à donner de la lisibilité aux individus et aux entreprises sur l'offre de formation.

- De nouveaux outils pour évaluer la capacité des prestataires à délivrer des actions de qualité

- 6 critères déclinés en 21 indicateurs : un référentiel inter-financeurs
- L'identification d'une liste de labels et certifications répondant aux exigences du décret

Liste consultable sur www.cnefop.gouv.fr

- Mise en place de la DATA DOCK :

Le Data Dock est un entrepôt de données qui permet aux financeurs de la formation professionnelle associés au projet de vérifier la conformité des organismes de formation aux critères qualité définis par la Loi.

4 Dispositifs de formation :

Ce qui est nouveau, ce qui évolue

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel unique biannuel

Tous les 2 ans

et après une période d'absence :
maternité, congé parental, longue maladie,
congé sabbatique...

Formalisation écrite.

Tous les 6 ans

Récapitulatif du parcours professionnel dans l'entreprise
pour vérifier que l'employeur a satisfait à son obligation
de maintenir l'employabilité du salarié.

Relevé écrit, sur 3 critères :

- Formations suivies
- Évolutions salariales /professionnelles
- Certifications obtenues par formation ou VAE.

ENTREPRISES > 50 SALARIÉS :

Si moins de 2 critères remplis, abondement correctif du
CPF pour chaque salarié concerné

- + 100 heures (+ 130 heures pour les temps partiels)
- + Pénalité de 30€/h à verser à l'OPCA avant le 1er mars

Pour toutes les entreprises : 1^{er} entretien à conduire avant le 8 mars 2016

Le Compte Personnel de Formation (C.P.F)

Un Compte Personnel de Formation : pour tous...

- **Attaché à la personne durant toute sa vie professionnelle :**
salarié ou demandeur d'emploi de l'entrée sur le marché du travail à la retraite.
- **Durée max 150 heures (hors abondements)**
 - Acquisition : 24h/an pendant 5 ans, puis 12h/an jusqu'à 150h.
 - Les heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 sont reprise au titre du CPF.*
 - Abondements possibles : titulaire, employeur, branche, OPCA, collectivités...
 - Transférable : droits conservés quel que soit le statut, salarié ou demandeur d'emploi.
- **Pour bénéficier d'une action qualifiante, en lien avec les besoins en emploi :**
 - Titre ou diplôme du RNCP
 - CQP
 - Certification ou habilitation personnelle (CNCP)
 - Socle de connaissances et de compétences
 - Accompagnement VAE

- ✓ Liste CPNE de branche, ou CPNAA des OPCA interprofessionnels
- ✓ Liste interprofessionnelle régionale ou nationale

... Et libre d'utilisation

- **Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015.**
- **Accès salarié :**
 - **Hors TT** : sans accord employeur (sans allocation formation)
 - **Sur TT** : accord de l'employeur (contenu et calendrier) et maintien de la rémunération. L'absence de réponse vaut acceptation (délai fixé par voie réglementaire)
 - **Sur TT obligatoirement si** : au titre des heures « correctives », formation visant le socle de compétences et de connaissances, accompagnement VAE, cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe (l'entreprise aura néanmoins son mot à dire sur le calendrier)
- **Demandeur d'emploi : à son initiative, librement auprès de Pôle Emploi.**
 - Sans l'accord de Pôle Emploi si crédit d'heures suffisant
 - Avec l'accord de Pôle Emploi en cas de crédit du CPF insuffisant
- **Gestion externalisée (sauf entreprises ≥ 10 qui ont le choix de gérer en interne).**

La mise en œuvre

<http://www.moncompteformation.gouv.fr>

- Gestion du compte par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) : portail internet ouvert depuis 21 novembre :



Devenez acteur de votre parcours professionnel



Le compte personnel de formation ▾

Questions fréquentes ▾

Espaces dédiés ▾



Titulaire

- > Mes droits
- > Mes interlocuteurs
- > Accéder à mon espace sécurisé
- > Rechercher une formation

EN SAVOIR +



Employeurs

- > Informer sur les heures DIF
- > L'accompagnement par l'OPCA
- > Accéder à mon espace sécurisé
- > Rechercher une formation

EN SAVOIR +



Professionnels
de l'emploi et de la formation professionnelle

- > Espace professionnel
- > Accéder à mon espace sécurisé
- > Rechercher une formation

EN SAVOIR +

Les autres dispositifs

- **POE : Préparation Opérationnelle à l'emploi**
- **Contrat de professionnalisation**
- **Période de professionnalisation (PP)**
 - Public élargi (fin liste légale publics prioritaires)
 - Modification des actions éligibles
 - Modification de la durée : 70 h minimum
 - La PP pourra abonder le CPF
- **Plan de formation**
 - Priorités définies par la branche
- **Plan de formation « libre »**

Le Conseil en Evolution Professionnelle (C.E.P)

Le conseil en évolution professionnel (CEP)

Un conseil
externe pour
tous, neutre et
gratuit

En lien avec les
besoins
économiques des
territoires et des
branches
professionnelles

Accompagner
des projets
d'évolution
professionnelle
et faciliter
l'accès à la
formation

De l'information
individualisée à
l'ingénierie
financière de
formation

Ou trouver un CEP

Qui sont les opérateurs CEP ?

- ▶ Les FONGECIF
- ▶ L'Association pour l'emploi des cadres (APEC)
- ▶ Pôle emploi
- ▶ Cap emploi
- ▶ Les Missions locales
- ▶ Les organismes désignés par la région comme opérateurs régionaux du CEP

Merci pour votre attention.