

MATINALE



# Réforme de la formation professionnelle 2018

## Quels impacts pour vos RH ?

novembre 2018



# Sommaire

**01**

Le contexte de la  
réforme

Le calendrier

Où en êtes-vous ?

**02**

L'essentiel de la  
réforme de la  
formation 2018

**03**

Temps d'échange :  
vos bonnes pratiques  
et leviers d'action

**Le contexte**  
**Le calendrier**  
**Le quiz**

# Le contexte de la formation



50 % des métiers amenés à changer dans les 10 ans



6 % des ouvriers se forment VS 25 % des cadres



43 % des femmes accèdent à la formation



5 millions de comptes CPF ouverts



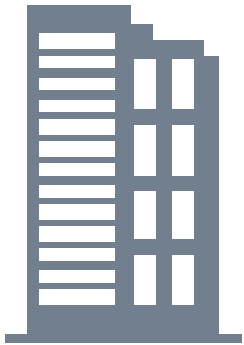
69 % des moins de 30 ans veulent changer de métier ou d'entreprise



3,4 % des salariées en situation de handicap dans les entreprises

# Le contexte de la formation

## Top 5 des domaines de la gestion des talents mis en place



**2015**

- 1 Développement et formation
- 2 Carrière et mobilité
- 3 Plans de succession
- 4 Gestion des compétences
- 5 Recrutement



**2017**

- 1 Développement et formation
- 2 Recrutement
- 3 Gestion de la performance
- 4 Carrière et mobilité
- 5 Intégration (nouvel entrant, nouveau poste)

- Première préoccupation dans les entreprises : développement et formation
- Le recrutement : nouvelle priorité

# Le contexte de la formation

## Les facteurs déclencheurs de la formation professionnelle

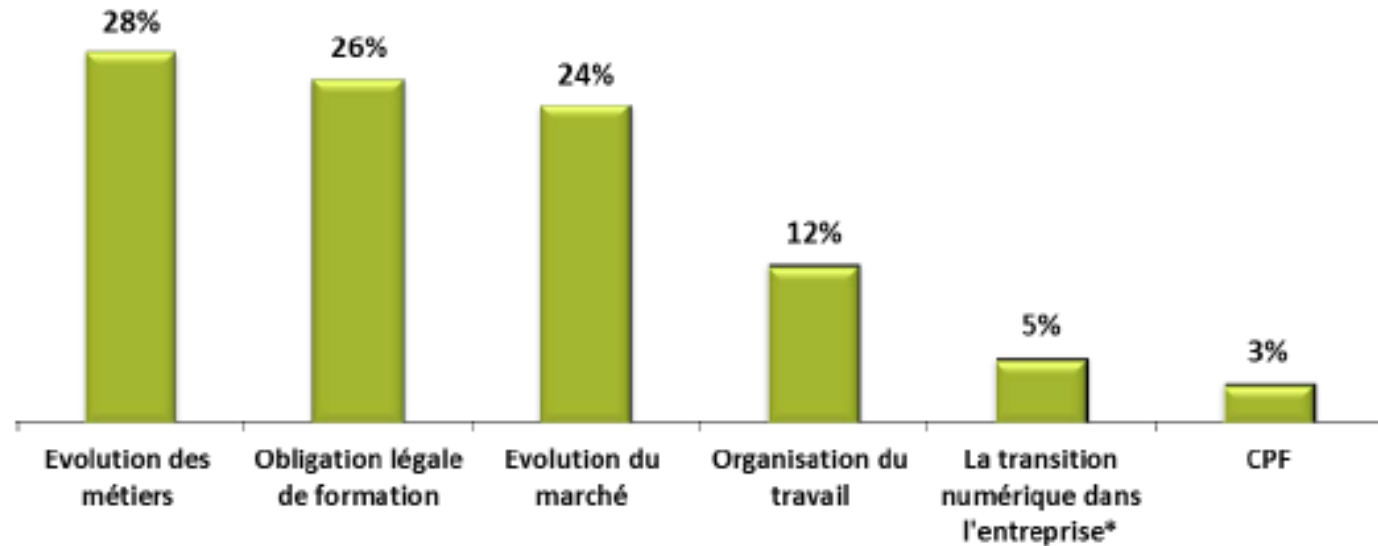
**28 %**

Forment en raison de  
l'évolution des métiers

**26 %**

Forment en raison de  
l'obligation légale

Population : Ensemble TPE-PME



Source Agefos PME Perspectives 2018

# Le contexte de la formation

## L'expérience collaborateurs

**41%** des salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel ont pu échanger sur leurs besoins de formation ou leurs perspectives d'évolution professionnelle

*On n'est jamais trop âgé pour s'instruire. Benjamin Franklin*



**88 %** pensent que l'obligation de réaliser un entretien professionnel tous les 2 ans est une bonne initiative

# Le contexte de la formation

42 % des cadres envisagent de changer de poste dans leur entreprise dans les trois années à venir

## Pourquoi

**61%** souhaitent développer de **nouvelles compétences**

**55%** pour augmenter leur **salaire**

**40%** pour découvrir un **autre métier**, d'autres tâches

**35%** pour avoir plus de **responsabilités**

**24%** estiment que des **opportunités** vont s'ouvrir dans l'entreprise

*Réponses multiples possibles*



# Le contexte de la formation

39 % des cadres envisagent de changer d'entreprise dans les trois années à venir

## Pourquoi

**45%** souhaitent découvrir de **nouveaux horizons**

**37%** évoquent une **évolution impossible** dans leur entreprise actuelle

**37%** jugent les **salaires** plus attractifs ailleurs

**34%** estiment avoir de **nombreuses opportunités** dans leur fonction, dans leur domaine

**31%** subissent des **conditions de travail** trop éprouvantes

*Réponses multiples possibles*

# Le contexte de la formation

## L'expérience jeunes collaborateurs

- Quelles sont les actions mises en place par votre entreprise que vous avez le plus appréciées lors de votre intégration ?



# Le contexte de la formation

## Quand formation rime avec intégration

### UN EXEMPLE AVEC INSIGHT

Magali Dolo Higgins-Casey,  
responsable formation France chez  
Insight :

« une formation de quelques jours à  
3 semaines, selon les profils »



### UN EXEMPLE AVEC CAP GEMINI

Un programme d'intégration « Onboard &  
Connect », lancé en novembre 2015

5 jours de formation sur 12 mois



# Le contexte de la formation

Les dispositifs de 2014 demeurent en 2018



L'entretien  
professionnel



Le Conseil en  
Évolution  
Professionnelle



Le Compte Personnel  
de Formation

Le salarié, acteur principal  
de son évolution  
professionnelle

L'employeur respecte  
l'obligation de moyens et  
de résultats

# Le contexte de la formation

## Focus sur votre obligation de former

Vous avez l'obligation d'assurer l'adaptation de vos salariés à leur poste de travail et de vous assurer du maintien de leur capacité à occuper un emploi

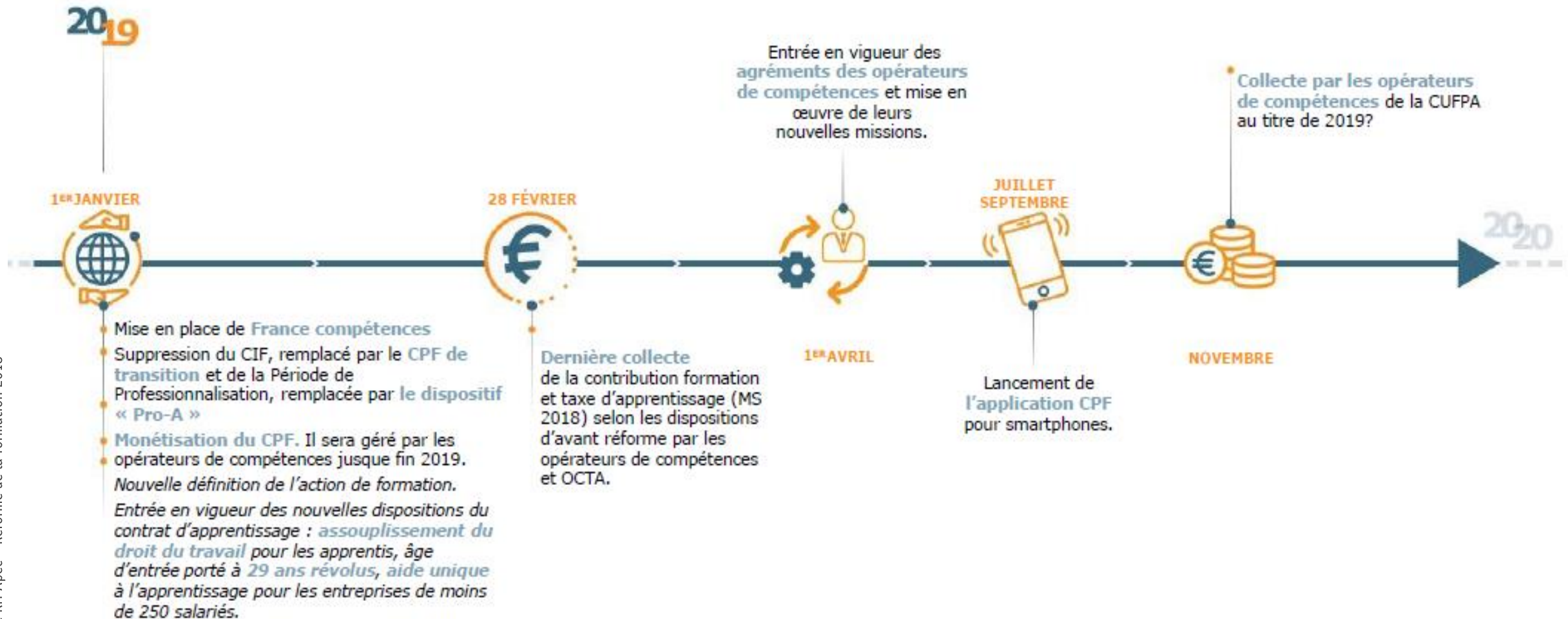
Les formations proposées participent aussi au développement des compétences du salarié.  
Notion de perte de chance faute de formation



Etat des lieux 2020  
CPF abondé pour les >50 sal. :  
en cas d'absence d'entretien  
professionnel et/ou d'une  
formation autre qu'obligatoire

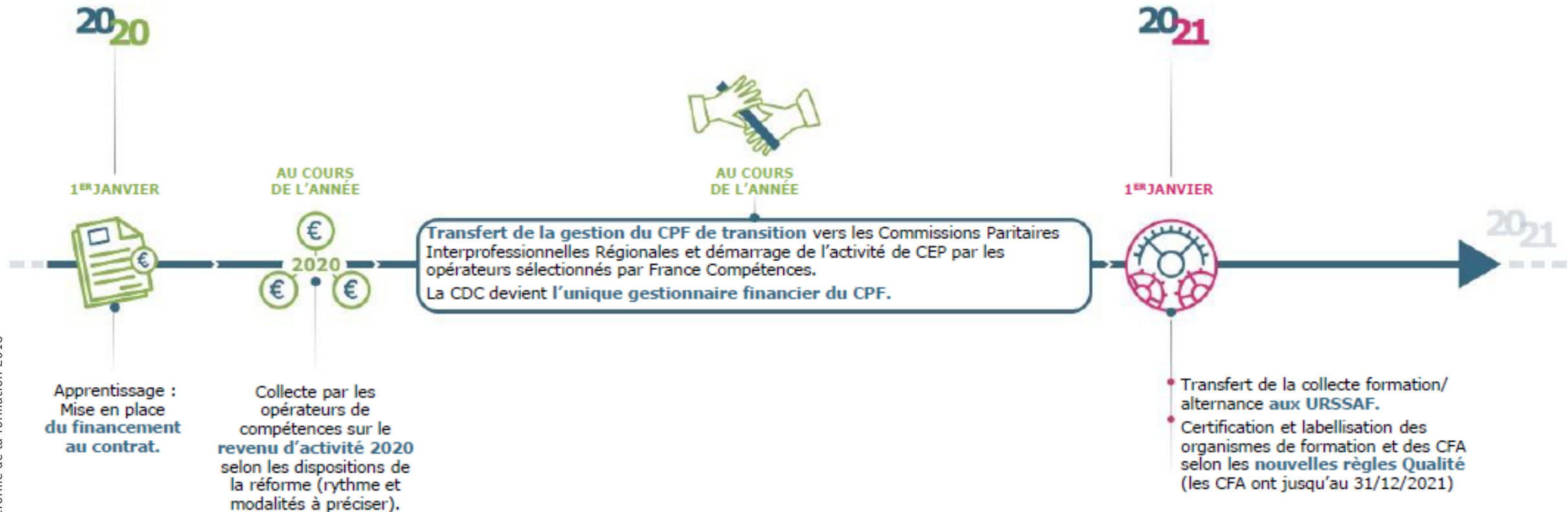


# Calendrier prévisionnel 2019-2020-2021





# Calendrier prévisionnel 2019-2020-2021



# L'essentiel de la réforme



# La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

La cohérence du législateur depuis une décennie



Vers une société de la connaissance et de la compétence

- obligation de former
- obligation de moyens : VAE, CPF, CEP, entretien professionnel
- obligation de résultats : état des lieux en 2020
- Réduction du nombre d'opérateurs de compétences

Remise de plusieurs rapports d'évaluation des principaux dispositifs dans les 3 ans par le gouvernement



Priorités aux

- entreprises de moins de 50 salariés
- salariés les moins qualifiés et monter d'au moins 1 niveau pendant sa carrière
- demandeurs d'emploi
- à l'inclusion : accès des handicapés à l'emploi
- salariés qui ont la liberté de choisir en limitant les intermédiaires



# La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

## L'essentiel



### Accompagnement à la reconversion professionnelle ou à la promotion interne

Alternance Pro-A, Contrat de prof., CPF de transition, CEP, OPCO



### Développement de l'apprentissage

Contrat avec entrée à tout moment de l'année, extension jusqu'à vingt-neuf ans révolus, CFA dans l'entreprise, nouvelles aides



### Nouveaux droits aux salariés démissionnaires

Si projet de reconversion ou de création d'entreprise



### Egalité professionnelle Femme-Homme

Obligation de réduire les écarts de salaire >50 sal.

# La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Nouvelle définition de l'action de formation

Plan de  
développement  
des  
compétences

Suppression des  
catégories du  
plan

Dont VAE, bilan de  
compétences

Un parcours  
pédagogique  
pour atteindre  
un objectif  
professionnel

A définir par accord  
collectif d'entreprise,  
voire de branche

Réalisée tout  
ou partie à  
distance

Pratiques collaboratives,  
MOOC, coaching,  
congrès, etc.

Réalisée en  
situation de  
travail

L'Afest (Action de  
Formation En Situation  
de Travail)

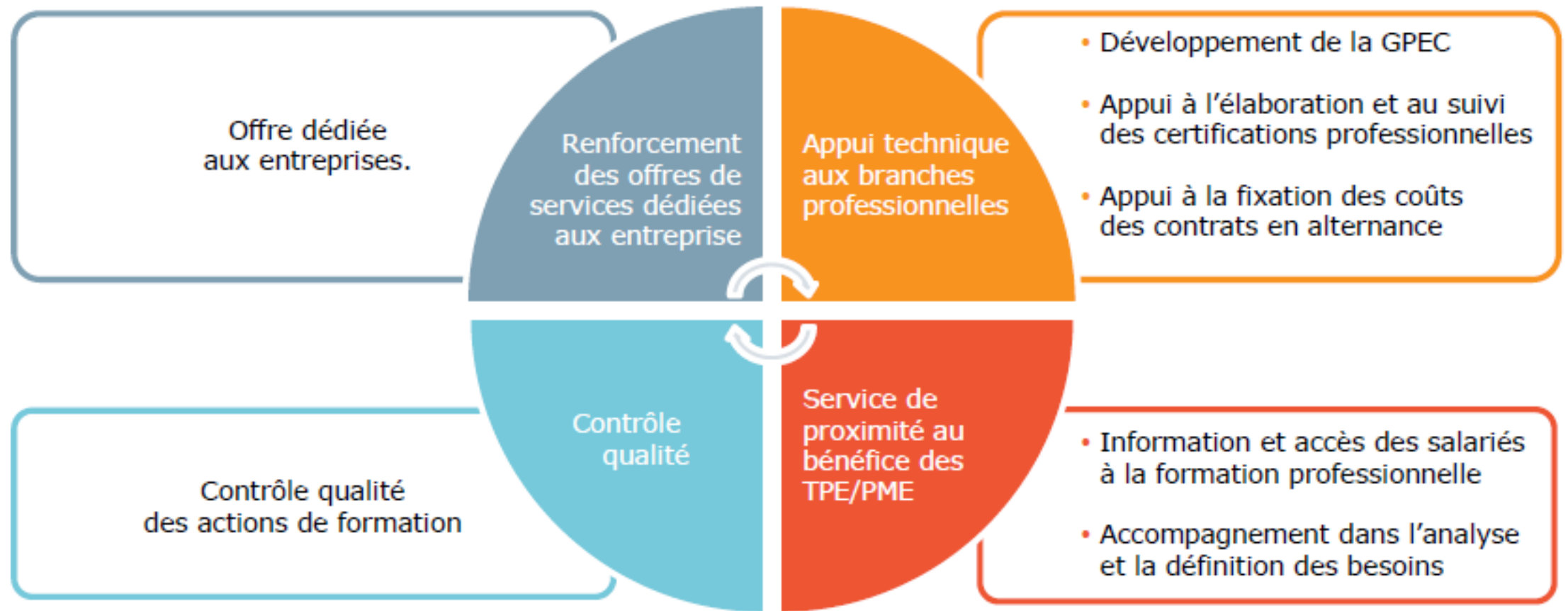
# Les OPérateurs de CCompétences : OPCO

Une mission de financeur de la formation professionnelle



# Les OPérateurs de CCompétences : OPCO

Une mission d'appui aux branches et aux entreprises





# La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel



## Le CPF



### 1<sup>ère</sup> nouveauté

#### Monétisation du CPF en euros

##### Capitalisation à hauteur de :

- 500€/an pour les salariés de niveau V à I, plafonné à 5000€
- 800€/an pour les salariés de niveau VI, plafonné à 8000€.

La réserve d'heures DIF + CPF acquises entre 2015 et 2018 seront également monétisées.



### 2<sup>ème</sup> nouveauté

#### Modalités d'alimentation

**Pour les salariés à 1/2 temps jusqu'à temps plein :**  
capitalisation intégrale de 500€/an plafonnée à 5000€

**Pour les salariés inférieurs à un 1/2 :**  
capitalisation proportionnelle au temps de travail.  
(sauf disposition conventionnelle plus favorable).



### 3<sup>ème</sup> nouveauté

Une gestion confiée à la Caisse des dépôts (à l'exception du CPF de transition).



### 4<sup>ème</sup> nouveauté

Fin de l'opposabilité directe à l'employeur des parcours Cléa et VAE, qui dispose d'un délai de 12 mois pour proposer un aménagement du temps de travail.



### 5<sup>ème</sup> nouveauté

**Suppression des listes COPANEF, COPAREF et CPNE élaborées par les partenaires sociaux.**



### 6<sup>ème</sup> nouveauté

Une application numérique dédiée permettant :

- De rendre accessible l'ensemble de l'offre de formation au travers d'un moteur de recherche ;
- De valider le projet de formation du titulaire ;
- De régler le parcours de formation directement par la CDC auprès des organismes de formation.



Maintien des possibilités d'abondement de l'OPCO sur la contribution légale CPF pour l'année 2019.

# La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Nouvelle gouvernance dès 2019

France Compétences sera composée de 3 Collèges :

- Etat,
- Régions,
- Partenaires sociaux.

France Compétences assurera la péréquation interprofessionnelle mécanique en matière d'alternance et de formation des TPE et PME.

France Compétences sera en charge de la régulation de la qualité et des prix des formations, notamment les coûts contrats des formations en



Dissolution au plus tard le 30/06/2019

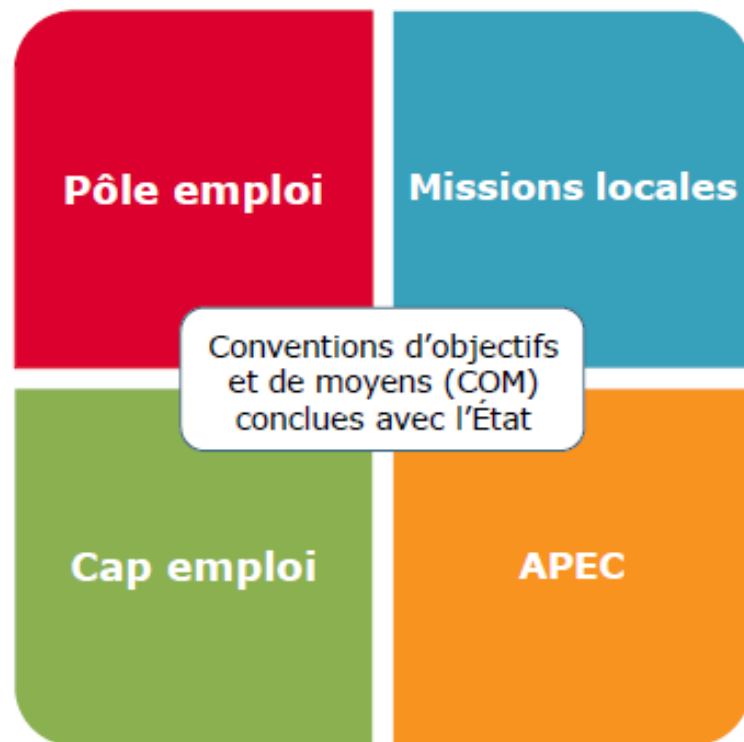


Une mission de régulation des politiques de formation et d'apprentissage

# La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Le conseil en évolution professionnelle

4 Opérateurs nationaux



Logique subvention

CEP : qu'est-ce que c'est ?



Nouveau poste, projet professionnel, formation, un consultant travaille avec vous à la réussite de votre évolution professionnelle.





# Le temps d'échange

# Arbre de la réussite pour votre plan de développement des compétences



Merci !

0 809 361 414

(service gratuit + prix d'un appel)

Du lundi au vendredi, de 9h à 19h

[contact.entreprise@apec.fr](mailto:contact.entreprise@apec.fr)

Pour diffuser une offre d'emploi et découvrir l'ensemble de nos services pour les entreprises

[www.recruteurs.apec.fr](http://www.recruteurs.apec.fr)



NOUS RENCONTRER, C'EST AVANCER.