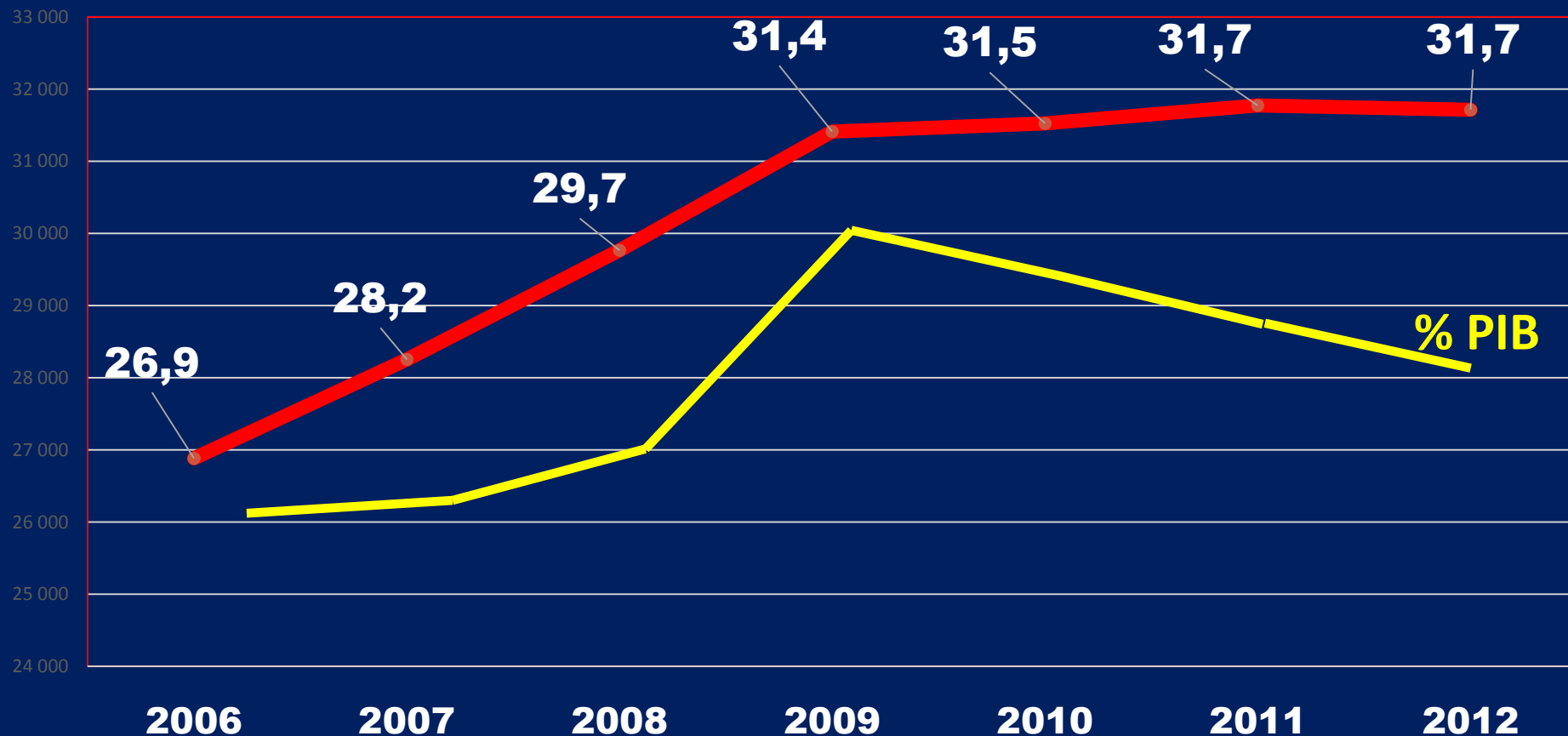


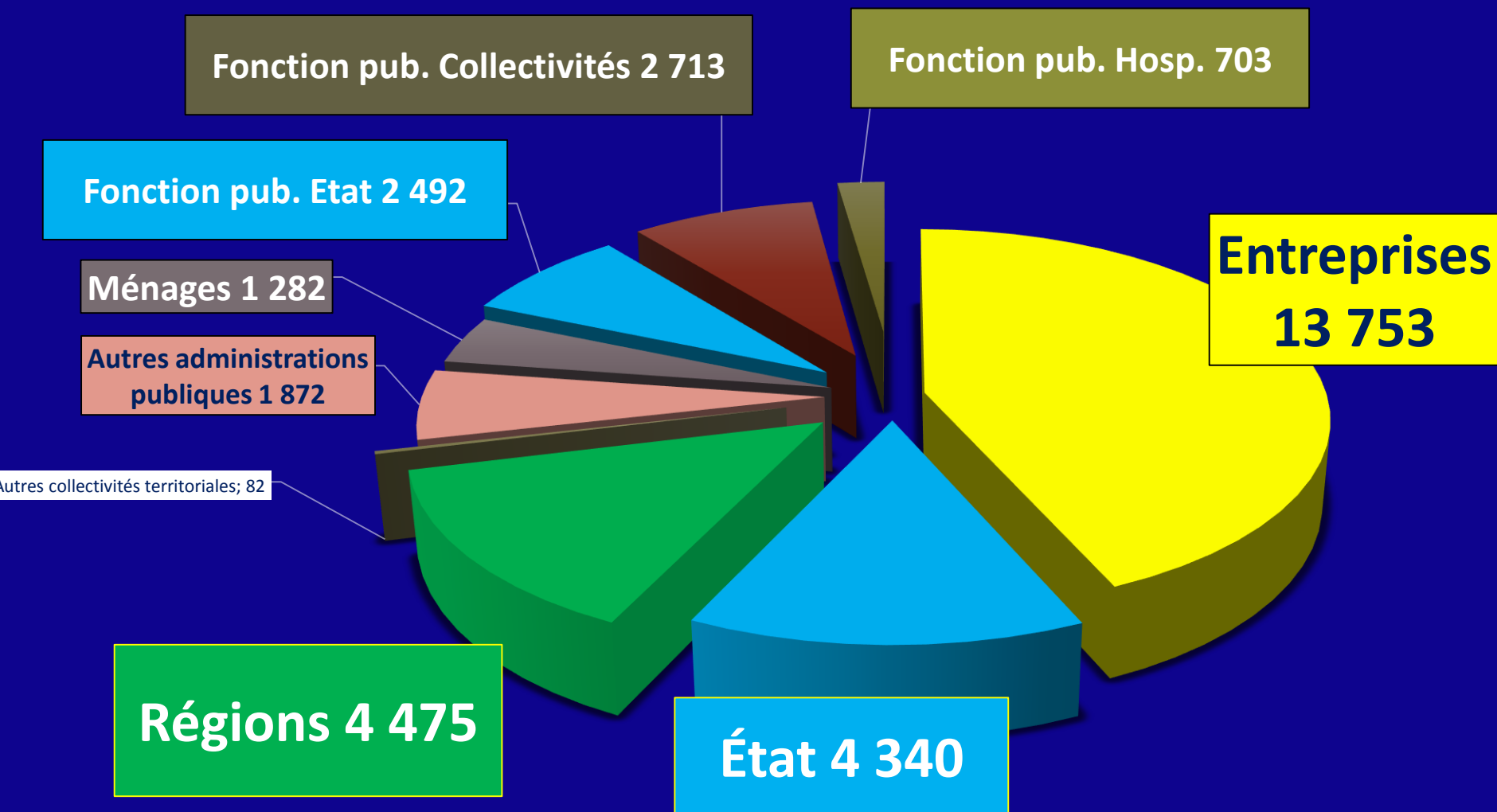
LES ENJEUX DE LA RÉFORME DE LA FTLV

évolution de la dépense nationale en formation professionnelle 2006-2012

en milliards d'€



Dépense Globale 2012 en millions d'€



(Cour des Comptes)

« **les inconvénients** engendrés par ce fonctionnement **se concentrent sur ceux qui, peu formés ou mal qualifiés,** connaissent la plus grande instabilité sur le marché du travail et sont le plus souvent exposés au risque de chômage...)



(CEREQ)

... C'est en grande partie *parce qu'ils occupent des emplois qualifiés en même temps qu'ils sont les plus diplômés que les salariés se forment davantage.* En effet, toutes choses égales par ailleurs, l'espérance de formation d'un cadre bachelier surpasse celle d'un ouvrier bachelier.

déclarent avoir entendu parler du droit DIF

- ***Ensemble des salariés : 66 %***
- ***Ouvriers : 53 %***
- ***Employés : 57 %***
- ***Cadres : 90 %).***



*ont la possibilité d'exprimer leurs **besoins en formation***

89 % des cadres

67 % des ouvriers

*bénéficient des **entretiens professionnels***

79 % de cadres

46 % des ouvriers



...à statut d'emploi équivalent, le fait que les entreprises organisent des entretiens professionnels induit deux fois plus d'accès à la formation pour leurs ouvriers

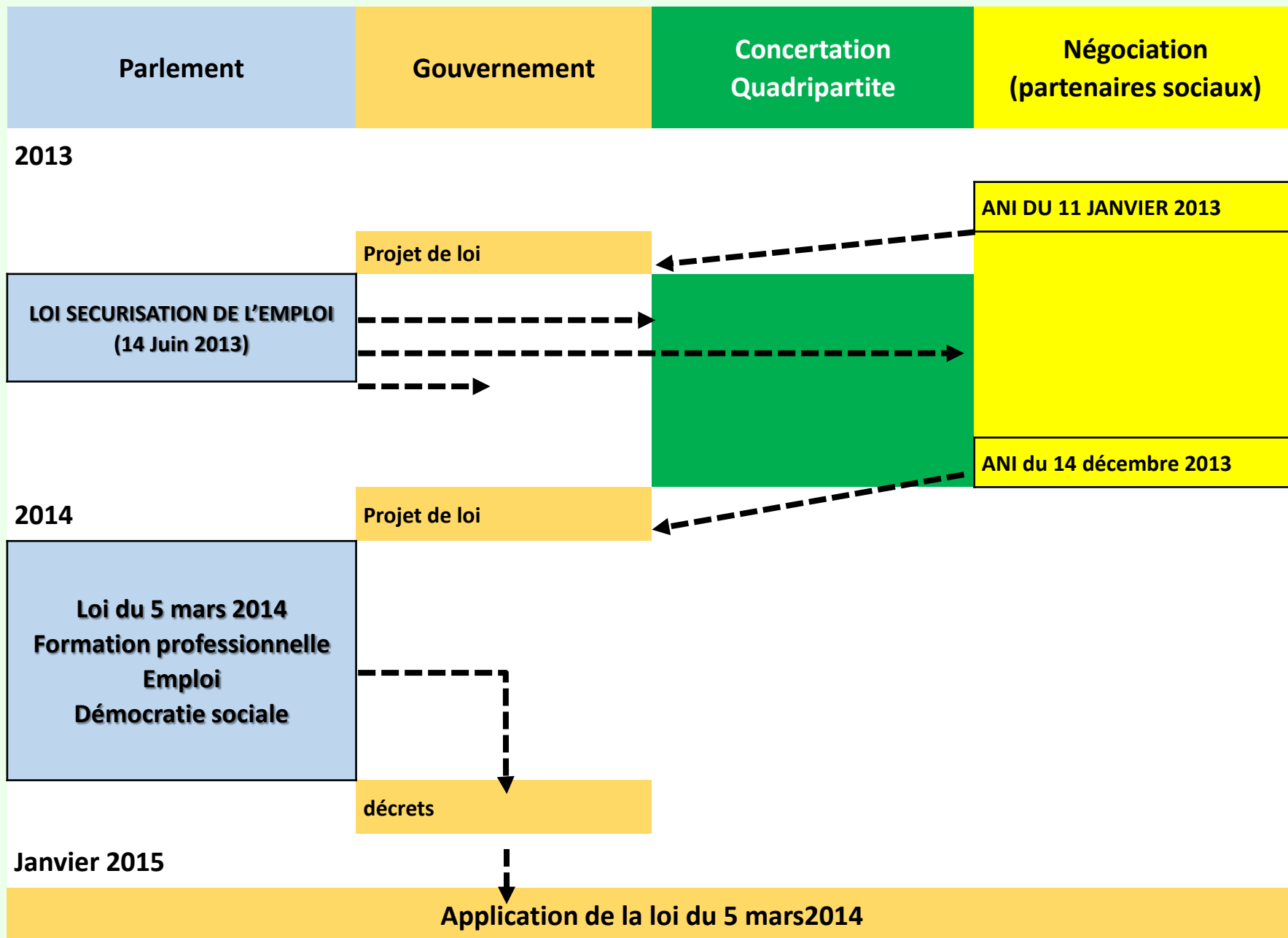
De façon générale, en 2010, près d'un quart des entreprises de 10 salariés et plus n'a organisé aucune formation.

Ces entreprises « non formatrices » de l'enquête sont en majorité des TPE (76 %).

les bénéficiaires de formation professionnelle sont pris en charge par des interlocuteurs différents en fonction de leur situation :

- **l'Etat** pour l'enseignement professionnel,
- **les régions et les entreprises pour** l'apprentissage,
- **les entreprises et les branches professionnelles**
pendant les périodes d'activité salariée,
- **la région et les organismes du service public de l'emploi** en cas de recherche d'emploi.





LES OBJECTIFS

1. Simplifier le système
2. Faciliter et rendre plus équitable
l'accès à la formation professionnelle
3. Renforcer les compétences des régions
4. « un nouveau modèle économique et social
au service de la compétitivité des entreprises,
de la sécurisation de l'emploi
et des parcours professionnels des salariés »

Les composantes du nouveau système

+ la gouvernance et le nouveau système d'acteurs

- ✓ *L'Etat*
- ✓ *Le conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle*
- ✓ *Le rôle central de la REGION*
- ✓ *La responsabilisation des entreprises*

+ Les nouveaux dispositifs/nouvelles dispositions

✓ *le compte personnel de formation*

✓ *le conseil en évolution professionnelle*

✓ *L'apprentissage*

❑ Exerce ses fonctions régaliennes

- Habilité les organismes collecteurs
- contrôle les entreprises et les organismes de formation
- cosigne les contrats de plan régional de développement de la formation professionnelle
- conclut des contrats ou des conventions d'objectifs et de moyens
 - • Avec les régions (article 13)
 - • (triennale) avec les OCTA (paritaires et consulaires) (article 17)
- Transfère ses compétences aux régions (article 27)

❑ Fixe les objectifs et garde l'initiative d'opérations de relance

(emplois d'avenir, contrat de sécurisation professionnelle (CSP) créé par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, contrats de génération ,etc.)

❑ Se désengage du financement direct de la Formation professionnelle (environ -9% entre 2011 et 2012)

❑ Délègue la coordination nationale au CNEFOP : (article 24)

Le CNEFOP (conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle)

Il est chargé:

- D'émettre un avis
 - sur les projets de loi, d'ordonnance et de dispositions réglementaires
 - sur le programme d'études des principaux organismes publics d'étude et de recherche de l'Etat
- D'assurer, au plan national, la concertation **entre tous les acteurs**
- De contribuer au débat public
 - sur l'articulation orientation/formation professionnelle /emploi ;**
- De veiller à la **mise en réseau des systèmes d'information**
- De suivre les travaux des CREFOP [...], des CPRDFOP
- D'évaluer les politiques **d'information et d'orientation professionnelle,**
- D'évaluer le suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation **du compte personnel de formation**
- De contribuer à l'évaluation de la **qualité des formations**

Le CNEFOP (conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle)

« Art. L. 6123-2. – Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles **est placé auprès du Premier ministre. Son président est nommé par décret en Conseil des ministres.**

Le conseil comprend

- des représentants **élus des régions** et des collectivités ultramarines
- des représentants **des départements,**
- des représentants **de l'Etat et du Parlement,**
- des représentants des **organisations syndicales de salariés** et des **organisations professionnelles d'employeurs** représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel,
- des **chambres consulaires,**
- des **personnalités qualifiées,**
- ainsi que, avec voix consultative, des représentants des **principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles. .**

La Région

La région exerce désormais une compétence totale en formation professionnelle... continue ... et adopte (aussi) la carte régionale des formations professionnelles initiales

La Région

exerce des compétences nouvelles par rapport à certains publics jusqu'ici pris en charge par l'Etat ou les départements :

- Elle définit et met en œuvre un programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes **handicapées**
- Elle est désormais compétente pour des **domaines d'actions de formation qui relevaient jusqu'ici du département**
- Elle finance et organise la formation professionnelle des **personnes sous main de justice**

La Région

organise le service public régional

de FORMATION PROFESSIONNELLE

- La région organise et finance le service public régional de la formation professionnelle et à ce titre elle est chargée de la mise en place de ce que les partenaires sociaux ont appelé **la formation initiale différée**
- **Pour les demandeurs d'emploi**, la région procède par convention avec Pôle Emploi pour toutes les formations collectives en direction des demandeurs d'emploi
- Pour la prise en charge de **jeunes et d'adultes rencontrant des difficultés d'apprentissage ou d'insertion**, la région peut habilitier pour une durée maximum de cinq ans des organismes chargés de mettre en œuvre ses actions.



La Région

organise le service public régional

d' ORIENTATION PROFESSIONNELLE

- Outre, l'emploi, le comité régional est désormais compétent en matière d'orientation professionnelle
- La région et Pôle Emploi veillent informer les organismes en charge du conseil en évolution professionnelle des opérations qu'ils mettent en œuvre
- La région élabore la charte qualité des organismes chargés de l'information et de l'orientation dans le cadre du service public régional d'information et d'orientation
- *Le curieux partage des compétences entre l'État et la région concernant le service public de l'orientation tout au long de la vie...*

Une ambiguïté qui demeure ?

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

ses **responsabilités** sont étendues :

- Elle organise l'**accompagnement** des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi qui sont **candidats à la validation des acquis de l'expérience** et **participe à son financement**. Cet **accompagnement** recouvre les actions d'assistance et de préparation de ces candidats **après la recevabilité de leur dossier de candidature**.
- Elle **peut conduire des actions de sensibilisation** et de promotion de la validation des acquis de l'expérience et **contribuer au financement des projets collectifs** mis en œuvre sur le territoire afin de favoriser l'accès à cette validation.
- Elle assure un rôle d'information et **met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience**.

La Région

élabore

le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles

Celui-ci définit, le cas échéant par bassin d'emploi :

- 1. les objectifs** dans le domaine de l'offre de **conseil et d'accompagnement en orientation,**
- 2. Les objectifs** en matière de **filières de formation professionnelle initiale et continue.;**
- 3. Dans sa partie consacrée aux jeunes, un schéma de développement de la formation professionnelle initiale, [...],**

La Région

**le contrat de plan régional
de développement des formations et de l'orientation
professionnelles définit [...]**

- 4. Dans sa partie consacrée aux adultes, les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi ;**
- 5. Un schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation ;**
- 6. Les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.**

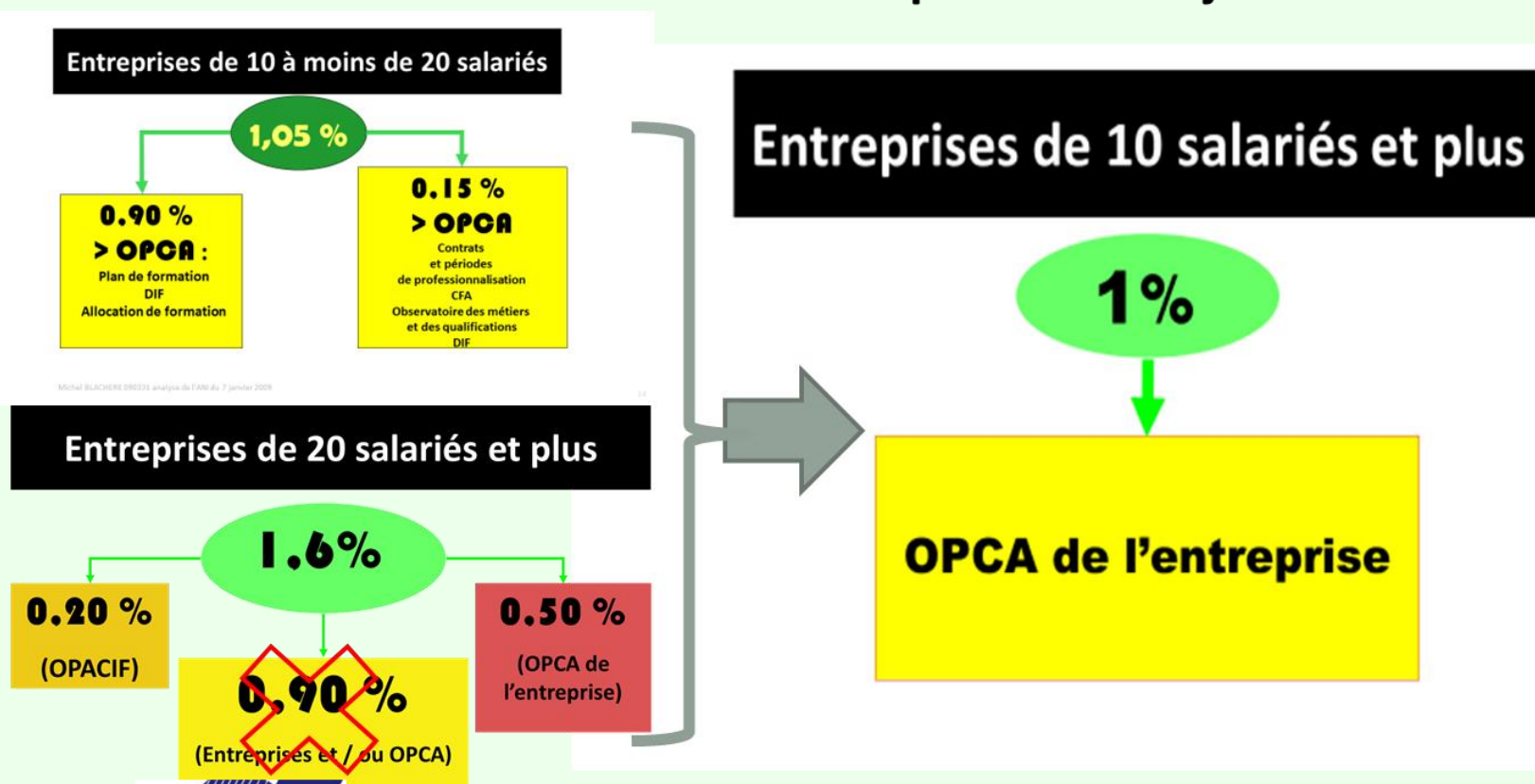
La responsabilisation des entreprises

La fin de l'obligation de payer

Simplifier la contribution et mutualiser

Situation actuelle

A partir du 1^{er} janvier 2015

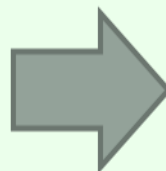


La responsabilisation des entreprises

La fin de l'obligation de payer

Simplifier la contribution et mutualiser

Situation actuelle



À partir du 1^{er} janvier 2015

Entreprises de moins de 10 salariés

0,55 %

0.40 %

> OPCA :

Plan de formation
DIF
Allocation de formation

0.15 %

> OPCA

Contrats
et périodes
de professionnalisation
CFA
Observatoire des métiers
et des qualifications
DIF

Entreprises de moins de 10 salariés

0,55 %

OPCA

La responsabilisation des entreprises

L'obligation de former

Elle se vérifie par l'obligation de faire bénéficier le salarié d'un **entretien professionnel**,

-à l'occasion de son embauche

-tous les deux ans

-lorsqu'il reprend son activité à l'issue d'un congé spécial

De plus, **tous les 6 ans**, L'entretien donne lieu à un **état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié**. Elle permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années, des entretiens professionnels prévus et s'il a

1° Suivi au moins une action de formation

2° acquis des éléments certification par la formation ou par une VAE

3° bénéficié d'une augmentation de salaire d'une promotion

En cas de non-respect de cette obligation, l'entreprise de plus de 50 salariés se voit sanctionnée : Le compte personnel de formation du salarié est abondé de 100 heures supplémentaires ou de 130 heures s'il est à temps partiel.

le rôle des OPCA

❑ collecter

- **0.55%** de la masse salariale des entreprises de **moins de 10 salariés**
- **1 %** de la masse de salariale les entreprises de **plus de 10 salariés** (08 % de la masse salariale des entreprises de plus de 10 salariés qui financent directement le compte personnel de formation à hauteur d'au moins 0,2 %)
- Ils peuvent collecter **la taxe d'apprentissage**

le rôle des OPCA

□ Assister les TPE PME

L6332-1-1 [...] Pour l'accomplissement de leurs missions, les organismes collecteurs paritaires agréés **assurent un service de proximité** au bénéfice des **très petites, petites et moyennes entreprises et des entreprises du milieu agricole et rural**, permettant **d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle**

le rôle des OPCA

❑ contribuer au financement
de l'ingénierie de certification

❑ prendre en charge
les coûts des diagnostics de ces entreprises



le rôle des OPCA

- ❑ contribuer à la formation des demandeurs d'emploi

le rôle des OPCA

❑ responsables de
la qualité des formations
qu'ils financent

le rôle des OPCA

Types de formations qu'ils financent

- Les formations relevant du **plan de formation**
- Le **congé individuel de formation**;
- Les formations financées par le **compte personnel de formation**
- Les **périodes de professionnalisation**
- Le **contrat de professionnalisation**
- La **préparation opérationnelle à l'emploi**
- Si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans, **les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.**



le rôle des OPCA

Ce qu'ils ne financent pas :

Il n'assurent **aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs**

Le compte personnel de formation

Il est **UNIVERSEL**

« Art. L. 6323-1. – Un compte personnel de formation est ouvert pour **toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi**

« Par dérogation un compte personnel de formation est ouvert **dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage** sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1..

Il est **INDIVIDUEL**

« Art. L. 6323-2. – Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et **mobilisé par la personne**, qu'elle soit **salariée ou à la recherche d'un emploi**, afin de suivre, à son **initiative**, une formation. Le compte **ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire**. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Il est **TRANSFERABLE**

« *Art. L. 6323-3.* – Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le compte personnel
de formation

Ce que dit la loi du 5 mars 2014

24h par année de travail > 120h

En 5 ans

+ 12h/an à temps complet > 150H

En 7,5ans au total

Si le nombre d'heures sur le compte n'est pas suffisant



Peuvent abonder

**Compte
Personnel de
formation**

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du **DEMANDEUR D'EMPLOI** qui mobilise son **compte personnel** sont pris en charge par le **FPSPP**,

...dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du demandeur d'emploi,

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du **salarié**, pendant son temps de travail ou hors temps de travail:

Sont pris en charge par:

- ❖ l'employeur si accord d'entreprise
- ❖ ou par l'OPCA

le **FPSPP** prend en charge les frais pédagogiques associés au **congé individuel de formation**

...dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Formations éligibles au CPF

Le compte personnel ne peut être mobilisé
que pour une formation
conduisant à **une qualification**

Formations éligibles au CPF

Règle générale

article L 6323-6

Formations conduisant à

I. Socle de connaissances et de compétences

II.1 A) Certification enregistrée au RNCP
ou B) partie de A = bloc de compétences

II.2 Certificat de qualification professionnelle

II.3 Certification inscrite à l'inventaire *

II.4 Qualification et financées par la Région /Pôle
emploi/ FDIH

III. Accompagnement à la VAE

* Certifications et habilitations
correspondant à des compétences
transversales exercées en situation
professionnelle[...] recensées dans un
inventaire spécifique établi par la CNCP

Instances paritaires interprofessionnelles

nationales

cpnfp



COPANEF

régionales

copire



COPAREF

Le compte personnel
de formation

Ce que dit la loi du 5 mars 2014

Formations éligibles au CPF

Pour les salariés

article L 6323-6

Formations conduisant à

I. Socle de connaissances et de compétences

OUI

II.1 A) Certification enregistrée au RNCP
ou B) partie de A = bloc de compétences

II.2 Certificat de qualification professionnelle

II.3 Certification inscrite à l'inventaire *

II.4 Qualification et financées par la Région /Pôle
emploi/ FDIH

OUI SI
SUR LISTE ETABLIE PAR

CPNE (ou accord
OPCA)

COPANEF
(après consultation
CNEFOP)

COPAREF
(après consultaion
CPRE
+ bureau du CREFOP)

III. Accompagnement à la VAE

OUI



Association Française pour le développement de l'enseignement technique

Le compte personnel
de formation

Ce que dit la loi du 5 mars 2014

Formations éligibles au CPF

Pour les demandeurs d'emploi

article L 6323-6

Formations conduisant à

I. Socle de connaissances et de compétences

OUI

II.1 A) Certification enregistrée au RNCP
ou B) partie de A = bloc de compétences

II.2 Certificat de qualification professionnelle

II.3 Certification inscrite à l'inventaire *

II.4 Qualification et financées par la Région /Pôle
emploi/ FDIH

OUI SI
SUR LISTE ETABLIE PAR

COPANEF
(après consultation
CNEFOP)

COPAREF à partir
du **programme
de la Région
et Pôle emploi**
(après diagnostic bureau
du CREFOP
et consultation CPRE)

III. Accompagnement à la VAE

OUI



Association Française pour le développement de l'enseignement technique

« Art. L. 6314-3. - **Tout salarié** bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle dont l'**objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification.**

- Être informé sur **son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;**
- mieux **connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;**
- identifier les **emplois correspondant aux compétences** qu'il a acquises ;
- **être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser** pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

« Chaque salarié est informé, **notamment par son employeur,** de la possibilité de recourir à cet accompagnement. »

**Le conseil
en évolution professionnelle**

Ce que dit la loi du 5 mars 2014

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle

- **favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel**
- **Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation**
- **un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle**

*Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges
relatif au conseil en évolution professionnelle*

assuré par

- ☐ **l'APEC,**
- ☐ **Pôle Emploi,**
- ☐ **les missions locales,**
- ☐ **les FONGECIF,**
- ☐ **ainsi que par les opérateurs régionaux désignés par la région**



Association Française pour le développement de l'enseignement technique

L'apprentissage

Les apprentis : pour souscrire un contrat, il faut :

Avoir au moins **16 ans**, au plus **25 ans**
au moment de la signature du contrat

Avoir au moins **15 ans** s'ils justifient **avoir accompli la scolarité du premier cycle** de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de **15 ans avant le terme de l'année civile** peuvent être inscrits, **sous statut scolaire**, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis

Le contrat peut être à durée indéterminée



Taxe d'apprentissage – Dispositions applicables en 2015

(Sur masse salariale brute 2014)

Collecte 2015

TAXE d'apprentissage = 0,68%

Fraction régionale 51% *

Fixée par prochaine loi de finance

Trésor public
>>>>>>

>>>RÉGIONS

Fraction à répartir 49%

Hors quota 26% (*)

A (65%) / B (35%)

QUOTA < 23% (*)

CFA / CSA / UFA

CSA

Si < 4% alternants

Affecté par l'entreprise

(*) Article 8 de la loi n°2014-891 du 8 août 2014
et décret 2014-985 du 28 août 2014



Association Française pour le développement de l'enseignement technique

LES OBJECTIFS (RAPPEL)

1. Un système simplifié?
2. L'accès à la formation professionnelle plus facile et plus équitable?
3. Les compétences des régions
4. Vers « un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises, de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés » ?

DES CHANTIERS INACHEVÉS?

A QUAND

LA PROCHAINE RÉFORME?



Association Française pour le développement de l'enseignement technique

1971: 300 000 chômeurs environ

Taux de croissance : environ 6%

LOI n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente (1).

2014 Septembre : 5 128 000 chômeurs

loi du 14 juin 2013 « relative à la **sécurisation de l'emploi** »

LOI du 5 mars 2014 relative à la **formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale**



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL



mon
CompteFormation
.gouv.fr

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

Devenez acteur de votre parcours professionnel



Mon compte formation

Rechercher sur le site



Le compte personnel de formation ▾

Questions fréquentes ▾

Espaces dédiés ▾



Titulaire

- > Mes droits
- > Ma liste de formations
- > Mon projet professionnel
- > Mes interlocuteurs

EN SAVOIR ▾



Employeurs

- > Informer sur les heures DIF
- > Les compétences et le parcours professionnel de vos salariés
- > Le financement du compte personnel de formation
- > L'accompagnement par l'OPCA

EN SAVOIR ▾



Professionnels
de l'emploi et de la formation professionnelle

- > Espace professionnel

EN SAVOIR ▾