La réforme de la formation professionnelle

ACCÈS À LA FORMATION À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Le CPF (Compte Personnel de Formation)

CPF DIF

Au 1er janvier 2015, le CPF a remplacé le DIF.

Population concernée



- Salariés
- Travailleurs indépendants
- Demandeurs d'emploi
- Agents de la fonction publique (depuis le 01/01/2017)
- + 16 ans

Un CPF alimenté en €



Contrairement au DIF, le CPF est monétarisé.

ACQUISITION DES DROITS — 10 ans

Cas général	500 €/an	5 000 € (maximum)
Salariés peu ou pas qualifiés (< niveau V) et les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi	800 €/an	8 000 € (maximum)
Victimes d'un AT/MP avec IPP d'au moins 10 %	abondement de 7 500 €	

Un site internet et une application mobile

MON COMPTE FORMATION

Pour les salariés du privé :
site internet : www.moncompteformation.gouv.fr

application mobile : Mon compte formation



Pour quels types de formations ?

Bilan de compétences, Caces, Permis B, remise à niveau etc.

Pour les salariés de la fonction publique :
demande à faire par écrit auprès du département des ressources humaines. L'agent doit préciser l'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

Le CIF devient le CPF de Transition Professionnelle (au 01/01/2019) CPF PTP

Le CPF Projet de Transition Professionnelle (CPF PTP) est une modalité du CPF permettant au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation visant à acquérir des nouvelles compétences en vue de changer de métier.



Sont concernés :
- salariés en CDI (24 mois d'ancienneté consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle) ;
- salariés en CDD (24 mois d'ancienneté consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois).

Aucune ancienneté n'est requise pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) et les salariés ayant retrouvé un CDI après un licenciement économique.

Le CPF de transition professionnelle devrait être bientôt ouvert aux salariés démissionnaires et les indépendants qui ont un projet de reconversion (01/11/2019).

Obtenir une **formation certifiante** (formations obligatoirement inscrites au RNCP, Répertoire National des Certifications Professionnelles, ou à France Compétences).

Possibilité d'obtenir un **congé spécifique** si la formation est effectuée, en tout ou partie, **sur le temps de travail.**
Dans ce cas, la demande doit être faite de préférence 4 mois avant l'entrée en formation auprès de l'employeur et du financeur.

L'employeur a **30 jours pour répondre**. Il ne peut s'y opposer mais peut demander le report de la formation dans la limite d'**un délai de 9 mois.**

Association **TRANSITIONS PRO** (ex Fongecif).

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Prestation gratuite ouverte à tous qui permet d'obtenir un accompagnement par un conseiller dans l'élaboration d'une évolution ou d'un projet professionnel (OPACIF, Pôle Emploi, Cap Emploi, APEC etc.).
Catalys Conseil pour les salariés (**n° vert région Normandie : 0800 94 31 43**)
Les agents de la fonction publique doivent se rapprocher du conseiller formation ou du conseiller mobilité carrière de leur organisme.

ACCÈS À LA FORMATION À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR (ET/OU DU SALARIÉ)

Le plan de formation au sein de l'entreprise devient le plan de développement des compétences

Ce dispositif vise la formation de tous les salariés de l'entreprise. Les actions de formation sont **décidées par l'employeur en concertation avec le salarié.**

2 types d'actions de formation

	OBLIGATOIRES ET NÉCESSAIRES	NON OBLIGATOIRES	
	pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.	**pendant le temps de travail** avec maintien de la rémunération.	**en dehors du temps de travail** (tout ou partie) si accord entre les parties.

Financeur

OPCO ou l'entreprise elle-même si l'effectif est > à 50 salariés.

Renforcement du rôle de l'entretien professionnel

L'entreprise doit mener un entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans. Sont abordées les questions d'évolution professionnelle.
Tout salarié a droit à la formation ainsi qu'un droit à la progression salariale ou droit à la formation professionnelle **tous les 6 ans** (avec risque de pénalités d'abondement du CPF par exemple pour l'employeur).

Création du dispositif Pro-A (ex période de professionnalisation)

Ce dispositif permet d'effectuer un parcours en alternance afin de favoriser **la reconversion professionnelle ou la promotion interne.**
Le dispositif associe des cours assurés par un centre de formation et du tutorat en entreprise.

Tous les salariés en CDI avec un niveau de qualification inférieur à un niveau II (licence).

Pendant ou en dehors du temps de travail.

Le salarié conserve sa rémunération (si formation pendant le temps de travail).

OPCO quelle que soit la taille de l'entreprise.

Oct. 2023 - Illustrations : Adobe Stock, Freepik, Vecteezy