



Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :

**Du plan de formation au plan de développement des compétences,
la nouvelle définition de l'action de formation,
l'entretien professionnel,
la qualité de la formation,
la formation des demandeurs d'emploi**

Webinar du 4 avril 2019

Jean-Stéphane Martines, Cabinet Boumendil & Consultants / Groupe Amnyos



Du plan de formation au plan de développement des compétences

Suppression **des deux catégories du plan** (adaptation au poste et maintien dans l'emploi / développement des compétences)

Attention... L'employeur reste néanmoins soumis à une **obligation** :

- d'adaptation des salariés à leur poste de travail
- de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations,

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.



Du plan de formation au plan de développement des compétences

Une nouvelle distinction :

Formations <u>conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction</u>, en application d'une convention internationale, de dispositions légales ou réglementaires	« Autres » formations
<ul style="list-style-type: none">▪ Temps de travail effectif avec maintien de rémunération par l'entreprise▪ Pas de réalisation possible hors temps travail (HTT)	<ul style="list-style-type: none">▪ Temps de travail effectif avec maintien de rémunération par l'entreprise, sauf :<ul style="list-style-type: none">✓ actions définies par accord collectif (d'entreprise ou, à défaut, de branche) qui peuvent se réaliser en tout ou partie HTT dans une limite horaire fixée par l'accord✓ en l'absence d'accord et avec l'accord du salarié, actions pouvant se dérouler HTT dans la limite de 30 heures / an / salarié (ou 2% du forfait).



Du plan de formation au plan de développement des compétences

Modalités de réalisation des formations suivies hors du temps de travail :

- Accord écrit du salarié requis en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de branche déterminant les formations pouvant se dérouler HTT pouvant être dénoncé dans les 8 jours à compter de sa conclusion
- Lorsqu'un accord d'entreprise ou de branche existe, l'accord écrit du salarié n'est pas nécessairement requis mais son refus de participer à l'action HTT ne constitue pas une faute ni un motif de licenciement
- Suppression de l'allocation de formation et de la notion d'engagements réciproques



Une nouvelle définition de l'action de formation

La loi du 5 septembre 2018 prend en compte l'innovation pédagogique et la diversification des voies d'accès aux compétences :

⇒ **4 catégories d'actions entrent dans le champ des dispositions relatives à la formation professionnelle :**

- ✓ Actions de formation
- ✓ Bilan de compétences
- ✓ Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)
- ✓ Actions d'apprentissage (réalisées dans le cadre du contrat d'apprentissage)

⇒ « *L'action de formation se définit comme un **parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.***

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Elle peut également être réalisée en situation de travail ».



Une nouvelle définition de l'action de formation

La mise en œuvre d'une action de formation en **tout ou partie à distance** comprend :

- ⇒ Une **assistance technique et pédagogique** appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours
- ⇒ Une information du bénéficiaire sur les **activités pédagogiques à effectuer** à distance et leur durée moyenne
- ⇒ Des **évaluations** qui jalonnent ou concluent l'action de formation



Une nouvelle définition de l'action de formation

La mise en œuvre d'une **action de formation en situation de travail** comprend :

- ⇒ **L'analyse de l'activité de travail** pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques
- ⇒ La désignation préalable d'un **formateur** pouvant exercer une **fonction tutorale**
- ⇒ La mise en place de **phases réflexives**, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages
- ⇒ Des **évaluations** spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action



Une nouvelle définition de l'action de formation

Précisions quant à l'**objet** des actions de formation professionnelle :

- ⇒ Permettre à toute personne, **sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail**, d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi
- ⇒ Favoriser l'**adaptation au poste** de travail, l'**évolution des emplois** ainsi que le **maintien dans l'emploi, participer au développement des compétences** en lien ou non avec leur poste de travail, acquérir une **qualification plus élevée**
- ⇒ Réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une **qualification inadaptée** à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une **mutation d'activité**, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une **qualification différente**, ou à des non-salariés d'accéder à de **nouvelles activités professionnelles**
- ⇒ Favoriser la **mobilité professionnelle**



Une nouvelle définition de l'action de formation

Clarification du périmètre des actions **certifiantes**. Il s'agit des actions sanctionnées par :

- ⇒ Une certification professionnelle (diplôme, titre, CQP) enregistrée au [Répertoire national des certifications professionnelles \(RNCP\)](#)
- ⇒ L'acquisition d'un **bloc de compétences** (« *ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées* ») composant une certification enregistrée au RNCP
- ⇒ Une certification enregistrée au **répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH)** (qui remplace [l'Inventaire de la CNCP](#))



Les nouvelles obligations en matière d'entretien professionnel

- ⇒ Maintien de l'entretien professionnel **tous les 2 ans** (*un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir une périodicité différente*) et de **l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel tous les 6 ans**

- ⇒ Confirmation des **objectifs** (temps d'échange employeur/salarié consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, hors évaluation) et des **modalités** (compte-rendu avec copie au salarié)

- ⇒ Contenu enrichi : VAE et, à compter du 01/01/2019...
 - Ouverture du compte CPF
 - Possibilités d'abondement du CPF par l'entreprise
 - Recours au conseil en évolution professionnelle (CEP)



Les nouvelles obligations en matière d'entretien professionnel

⇒ Maintien de l'entretien professionnel **tous les 2 ans** (*un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir une périodicité différente*) et de **l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel tous les 6 ans**

⇒ Éléments à prendre en compte pour l'état des lieux récapitulatif à 6 ans **avant la loi** :

Suivi d'une
action de
formation

Acquisition
d'éléments de
certification
(formation ou
VAE)

Progression
salariale ou
professionnelle

⇒ L'employeur devait justifier d'au moins 2 des 3 mesures

⇒ A défaut (entreprises de 50 salariés et +) : abondement correctif du CPF et pénalité financière



Les nouvelles obligations en matière d'entretien professionnel

⇒ Maintien de l'entretien professionnel **tous les 2 ans** (*un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir une périodicité différente*) et de **l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel tous les 6 ans**

⇒ Éléments à prendre en compte pour l'état des lieux récapitulatif à 6 ans **avec la loi de 2018** :

Prise en compte des 3 critères (formation / certification / progression salariale ou professionnelle), avec possibilité de prévoir par accord d'entreprise ou de branche d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié



Abondement correctif (dans les entreprises de 50 salariés et +) si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et **d'au moins 1 formation autre que celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction**

Un abondement de **3 000 €** est inscrit au CPF du salarié concerné. Cette somme est versée par l'entreprise à l'OPCO dont elle relève (puis, à compter du 01/01/2020, à la CDC). Le salarié est informé de ce versement.



L'évolution des critères de qualité de l'offre de formation

A compter du 1^{er} janvier 2021, les organismes de formation devront, pour accéder à des financements publics ou mutualisés, détenir **une certification** délivrée par :

- Soit un **organisme certificateur accrédité** (ou en cours d'accréditation) **par le COFRAC** (Comité français d'accréditation) ou un organisme équivalent au regard de la coordination européenne dans ce domaine
- Soit par une **instance de labellisation reconnue par France Compétences** sur la base d'un référentiel national déterminé par décret (ce référentiel fixe les indicateurs d'appréciation des critères de qualité et les modalités d'audit associées qui doivent être mises en œuvre)

A noter :

- Les organismes financeurs procéderont à des **contrôles** afin de s'assurer de la qualité des formations réalisées
- Les **centres de formation d'apprentis (CFA)** seront soumis à l'ensemble des obligations applicables aux organismes de formation et à l'obligation de certification **à compter du 1^{er} janvier 2022**



La formation des demandeurs d'emploi

Les principes fixés par la loi du 5 septembre 2018 :

⇒ Intensification du **fléchage des flux financiers** en faveur des demandeurs d'emploi :

- 1,532 Md € (sur collecte assise sur les salaires 2019)
- 1,581 Md € (sur collecte assise sur les salaires 2020)

A compter de 2021, dotation annuelle fixée par décret

⇒ Maintien de la possibilité de former les demandeurs d'emploi aux métiers de l'entreprise, via la **préparation opérationnelle à l'emploi**, collective (POEC) ou individuelle (POEI)