



FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

LOI « AVENIR »

Comprendre, décrypter et agir

SECAFI

Société d'expertise comptable inscrite
au Tableau de l'Ordre de la région Ile de France
Cabinet agréé par le Ministère du Travail,
habilité IPRP et membre de la FIRPS

Direction régionale Paris Grand Est / Bureau de Paris
20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 4 029 880 €
312 938 483 RCS Paris
Numéro d'identification intracommunautaire
FR 88 312 938 483



Les dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.....	p3
La réforme de l'apprentissage et de l'alternance.....	p6
La réforme de la formation professionnelle, constats et problématique.....	p19
La réforme de la formation professionnelle, la gouvernance.....	p30
La réforme de la formation professionnelle, les droits de la personne.....	p35
La réforme de la formation professionnelle, l'acte de formation.....	p46
La réforme de la formation professionnelle, le financement	p57
La réforme de la formation professionnelle, Dialogue social et négociation.....	p61
La réforme de la formation professionnelle, le dialogue social.....	p62
La réforme de la formation professionnelle et de l'alternance , la négociation de branche et d'entreprise.....	p67
L'égalité professionnelle.....	p74





Les dispositions de la loi avenir



Un ensemble des mesures relatives à des thématiques très diverses

Succession de CDD

- L'expérimentation ne pourra avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le gouvernement devra remettre au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation avant le 1er juin 2021

- Dans des champs d'activité qui seront définis par décret, et à titre expérimental :
- Un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de travail temporaire pourra être conclu pour remplacer plusieurs salariés. Une expérimentation a lieu du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Handicap

Accroître de façon significative le taux d'emploi des personnes en situation de handicap

- Application de l'OETH au niveau de l'entreprise et non plus des établissements (6% taux révisé tous les 5 ans)
- Recours aux EA/ESAT/TIH en déduction de la contribution et non au titre des 6%
- Nomination d'un référent handicap pour les entreprises de + de 250 salariés
- Majoration du CPF pour les usagers des établissements et services d'aide par le travail
- Référent handicap dans chaque CFA et aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap
- Comptabilisation de tout travailleur handicapé (CDI, CDD, stagiaire, bénéficiaire des périodes de mise en situation en milieu professionnel, personne mises à disposition par les ETT et par les groupements d'employeurs) au prorata du temps de travail sur l'année.

Un ensemble des mesures relatives à des thématiques très diverses

CDI intérimaire

- Sécurisation du CDI intérimaire suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 12 juillet dernier
 - Les juges ont rappelé à cette occasion que c'est à la loi de fixer une nouvelle catégorie de contrat de travail.

- Les CDI à durée indéterminée conclus entre le 6 mars 2014 et le 19 août 2015 (accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires) seront "présumés conformes à l'article 56 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi". La loi fixe par ailleurs les caractéristiques de ce contrat qui peut prévoir des périodes sans exécution de mission.

Travail détaché

- Faciliter administrativement les détachements, avec pour contrepartie le renforcement des contrôles

- Le travail habituellement exercé pour un employeur établi hors de France doit lui-même être exercé hors de France.
- Aménagement des procédures de détachement
- Dispense de déclaration préalable (missions courtes)
- Renforcement des sanctions (de 2000€ à 4000€/salarié)
- Obligation de vigilance des donneurs d'ordre qui doivent s'assurer que l'employeur s'est acquitté du paiement des amendes administratives.
- Suspension ou interdiction d'exercer en cas de non paiement de l'amende

La réforme de l'apprentissage et de l'alternance



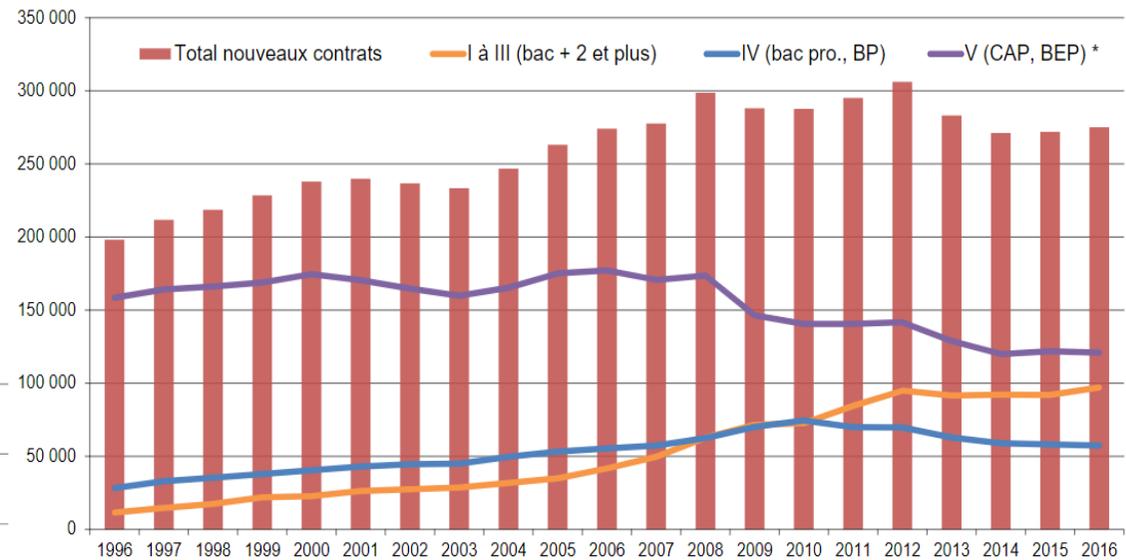
L'apprentissage : une modalité d'insertion utilisée variablement

► Une feuille de route : identifier des pistes d'amélioration significatives pour que l'apprentissage devienne une voie d'excellence au profit de tous les jeunes et des entreprises. Quelques constats

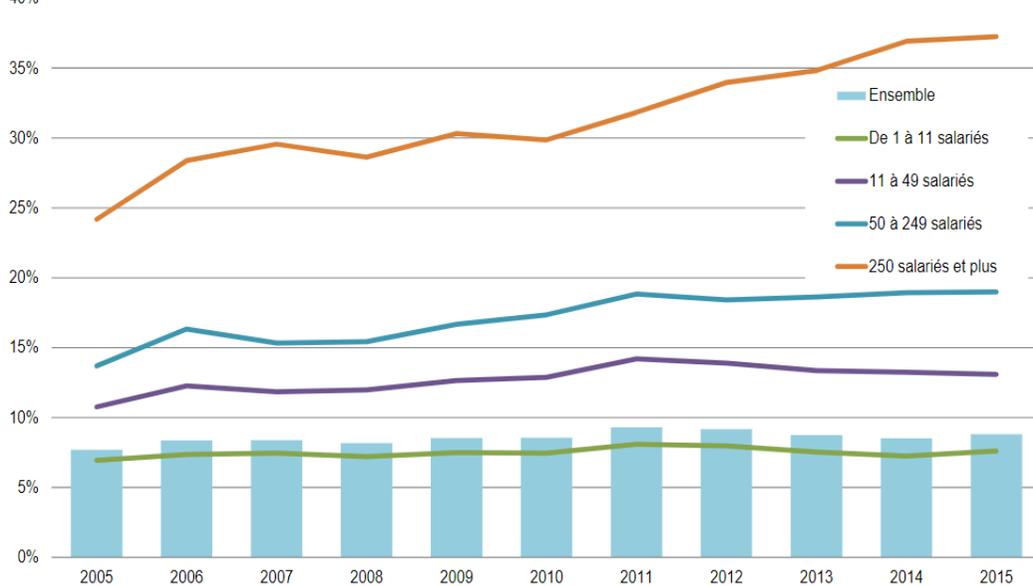
Stagnation du nombre de contrats d'apprentissage depuis 2012, notamment dans les premiers niveaux de qualification (IV et V),



Les entrées en apprentissage selon le niveau de formation préparé



Part d'entreprise embauchant au moins un apprenti par taille d'entreprise



Un taux de recours à l'apprentissage qui augmente avec la taille de l'entreprise

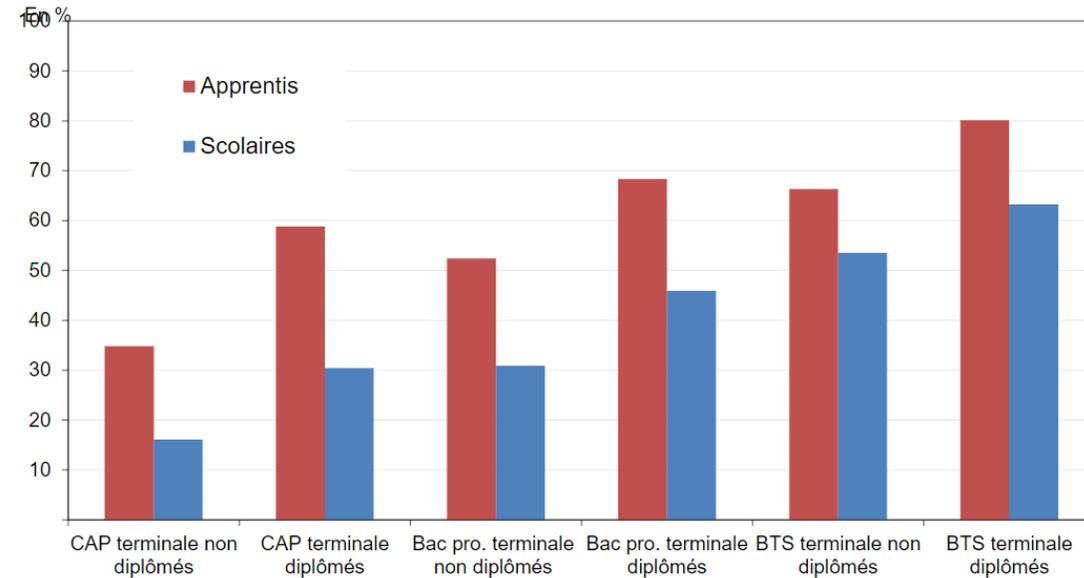


...malgré des atouts en termes d'insertion sur le marché du travail

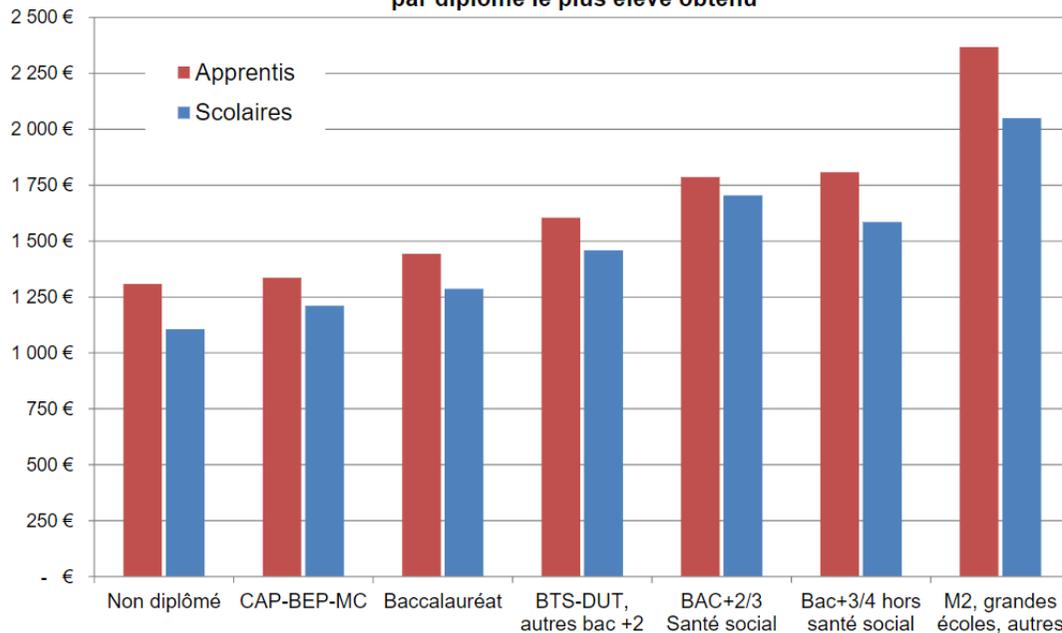
Alors que l'apprentissage améliore l'insertion par rapport à la voie scolaire à court terme ...mais aussi à moyen terme (3 ans)



Taux d'emploi 7 mois après la sortie de formation par diplôme



Niveau de salaire moyen 3 ans après la sortie du système éducatif par diplôme le plus élevé obtenu



L'apprentissage favorise aussi le niveau de salaire moyen terme



Un déficit d'image qui se traduit par un faible volume d'orientation dans l'apprentissage

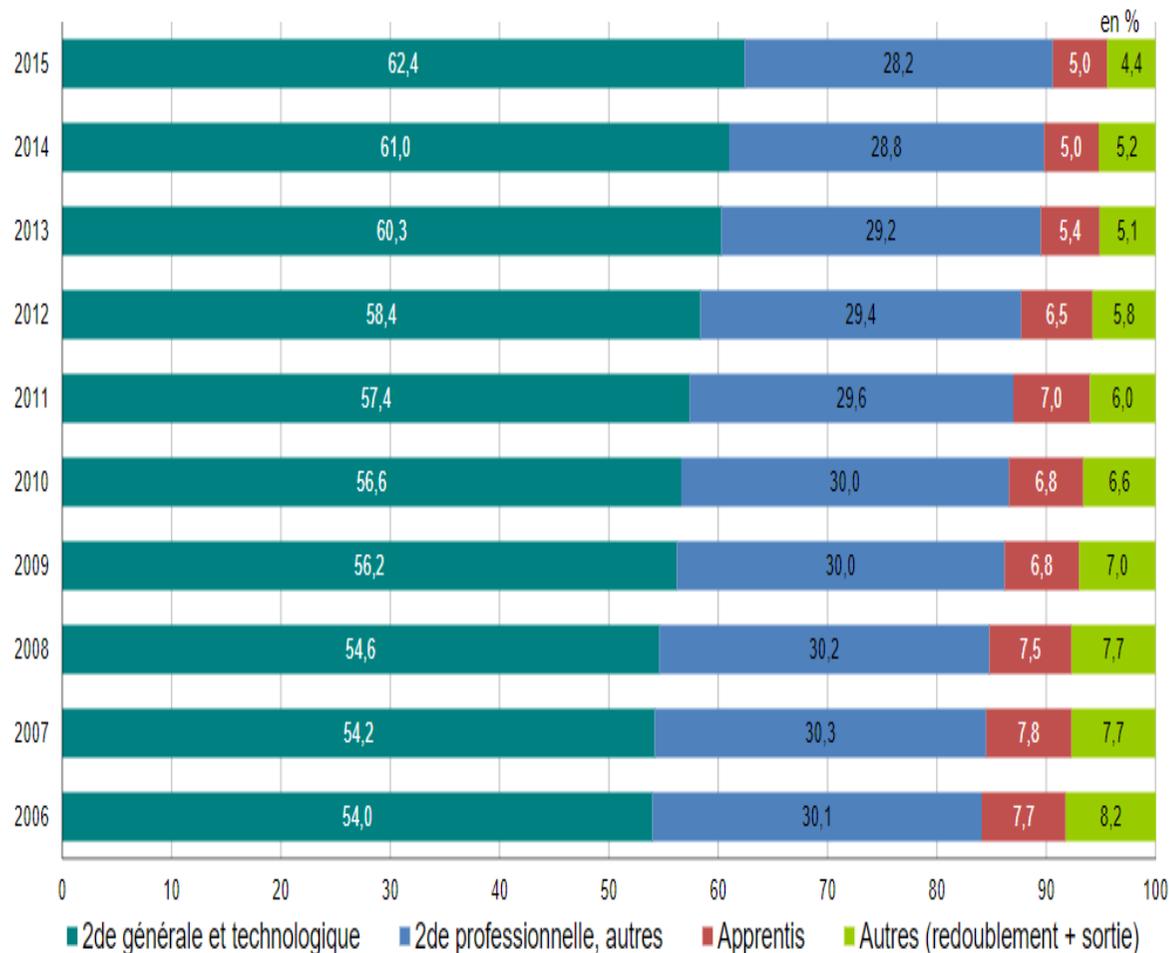
De moins en moins de sortants de 3ème passent dans l'enseignement professionnel



81 % des Français pensent que l'apprentissage permet de trouver un emploi plus rapidement et 56 % pensent que les formations en apprentissage ont une mauvaise image.

Source : Sondage effectué par ELABE pour l'Institut Montaigne – Septembre 2017 (1051 personnes de 15 ans et plus)

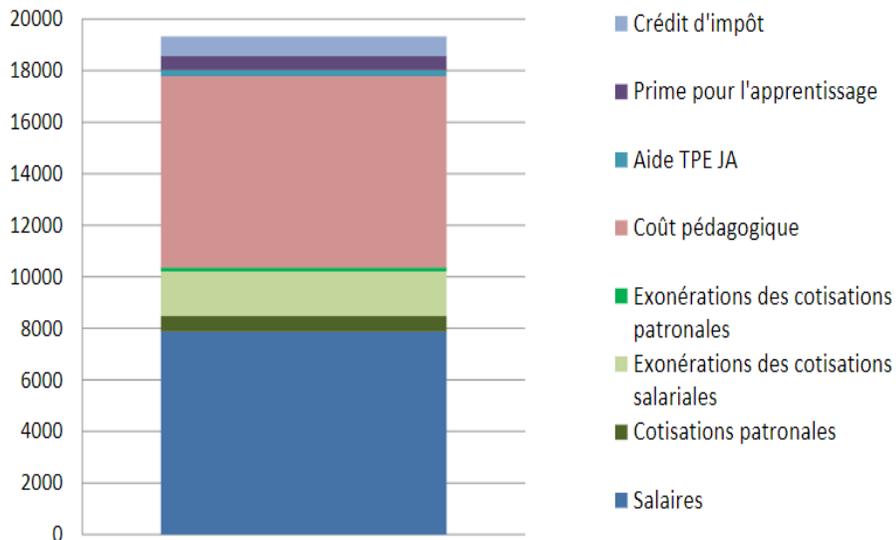
Évolution de l'orientation des élèves à l'issue de leur troisième, de 2006 à 2015



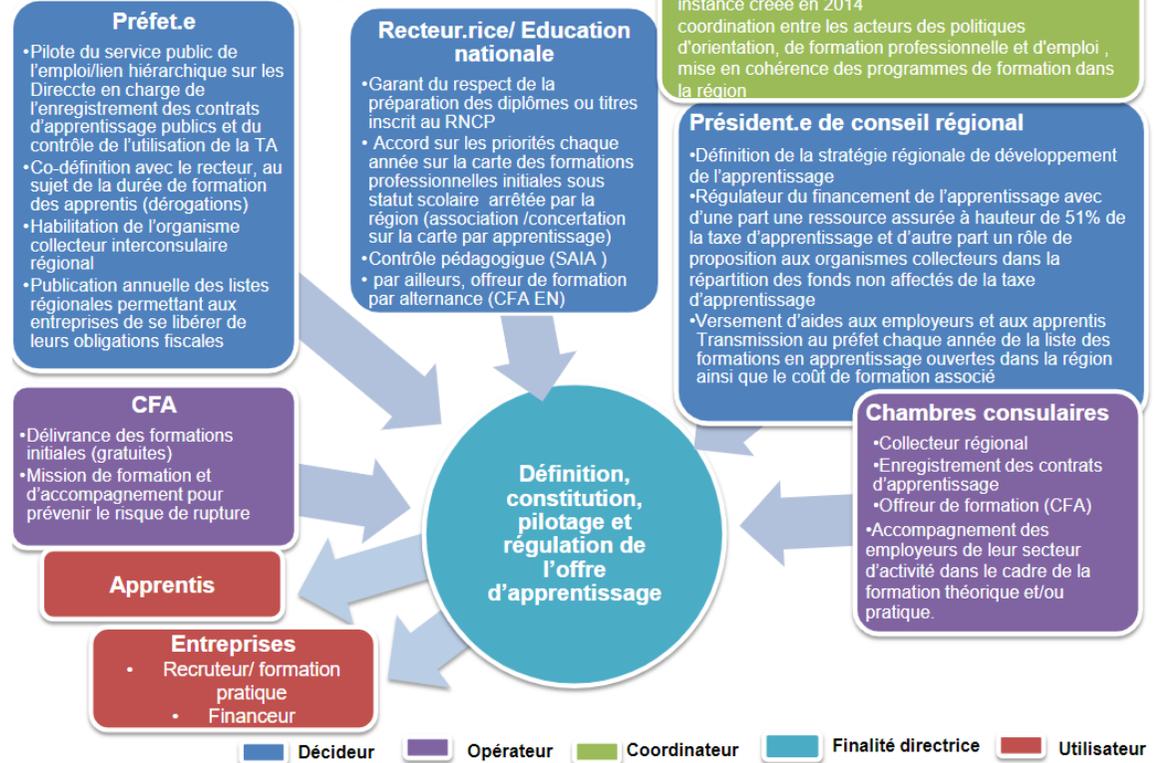
Vers une simplification des circuits ?

« En dépit de ses bons résultats en termes d'insertion professionnelle, tous les acteurs ont relevé que l'apprentissage est une voie de formation qui est devenue excessivement complexe et difficilement lisible tant pour les jeunes que pour les entreprises » (rapport de concertation)

Coût moyen d'un apprenti en 2015



Les acteurs de l'apprentissage



« seuls les aspects liés à la rémunération des apprentis et aux aides financières aux entreprises ont véritablement fait l'objet d'un large consensus, plus particulièrement, la rémunération des apprentis a été jugée peu attractive, notamment au regard de la rémunération servie dans le cadre du contrat pro, et son fondement sur l'âge de l'apprenti inadéquate »

Un enjeu de taille : le suivi des apprentis

Dans 41 % des cas, le maître d'apprentissage est aussi le chef d'entreprise.

- 68 % des jeunes considèrent que leur maître d'apprentissage les a souvent aidés dans leur travail
- 6 fois sur 10, les apprentis n'ont pas eu l'impression d'avoir reçu des conseils pour la suite de leur vie professionnelle



Les participants à la concertation ont souligné la nécessité de mieux organiser et garantir l'accompagnement du jeune tout au long de son parcours d'apprentissage.



L'offre de formation et de certification doit aussi répondre aux aspirations des jeunes, notamment en termes de sécurisation et de fluidité des parcours



Le rôle majeur du maître d'apprentissage a été mis en évidence par tous les participants à la concertation.

La nécessité de mieux former les maîtres d'apprentissage et de mieux valoriser leur engagement a fait l'objet d'un large consensus.



De nouveaux outils encadrant la voie de l'apprentissage

- **Création de la troisième "prépa-métiers"**
 - Création d'une classe de troisième dans les collèges : "troisième prépa-métiers".
 - Stages en entreprise ou en centre de formation pour apprentis.
 - Sensibilisation à différents métiers
- **Prépa-apprentissage :**
 - Dispositif de mise à niveau les apprentis afin de disposer des connaissances et compétences requises à l'entrée en apprentissage.
 - Durée : entre 2 semaines et 5 mois en fonction des besoins.
- **Accompagnement** des postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur.
 - Si échec, le CFA peut garder l'apprenti pendant 3 mois.
 - Pendant ces trois mois, le CFA assiste l'étudiant pour trouver une entreprise.
 - Il peut signer à n'importe quel moment un contrat d'apprentissage durant cette période.
- Les **durées maximales** : 8 h/jour et 35 h/semaine
 - Sur dérogation, ces limites peuvent être élargies à 10 heures par jour et 40 heures par semaine.
 - Mêmes conditions pour apprentis mineurs.

PRO A, un nouvel outil en substitution de la période de professionnalisation

- **Suppression de la période de professionnalisation** qui avait pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et de certains salariés en CDI ou en CDD listés à l'article L. 6324-1 du code du travail.
- **PRO A doit** permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation
- **Salariés concernés** : CDI et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.
 - Sont concernés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence
- La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés **d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique** à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.
 - Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences dont relève l'entreprise.
 - Maintien de la rémunération si la formation a lieu sur le temps de travail
 - Désignation d'un tuteur

Des conditions contractuelles en évolution

• Rémunération

- Tous les jeunes de 16 à 20 ans en apprentissage verront leur rémunération augmenter de 30 € nets par mois
- Tous les jeunes d'au moins 18 ans en apprentissage percevront une aide de 500 € pour passer leur permis de conduire.

	-	De 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	25 ans et +
1ere année		27% du Smic	43%	53%	100%
2eme année		39*%	51%	61%	100%
3ème année		55%	67%	78%	100%

• Rupture du contrat de travail

- Le passage obligatoire et préalable devant les prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage après 45 jours sera supprimé
- En cas de rupture, le CFA doit permettre à l'apprenti de poursuivre sa formation 6 mois et l'aider à trouver un nouvel employeur.
- **Rupture à l'initiative de l'employeur :**
 - A défaut de rupture à l'amiable, l'employeur peut rompre le contrat en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par la médecine du travail, du décès de l'employeur maître d'apprentissage (pour une personne morale unipersonnelle).
- **Rupture à l'initiative de l'apprenti :**
 - A défaut de rupture à l'amiable, l'apprenti doit solliciter le médiateur. Il peut alors rompre son contrat après respect d'un préavis et dans des conditions déterminées par décret.

« Faire de l'apprentissage une voie pédagogique alternative, permettre de prendre une voie différente de la formation scolaire classique pour une même destination professionnelle »

- Permettre « aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle **enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**.
- **Devenir apprenti à 29 ans.** L'âge limite d'entrée en apprentissage sera relevé de 25 ans à 29 ans révolus (autrement dit le contrat d'apprentissage pourra être conclu jusqu'à la veille des 30 ans).
- La durée du contrat d'apprentissage pourra varier de six mois à trois ans (un an minimum aujourd'hui).
- Pendant l'exécution du contrat, l'employeur reste soumis à une obligation de formation théorique de l'apprenti.
- La durée de cette formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat

- *A priori*, un contrat d'apprentissage ne pourra poursuivre l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi par la branche professionnelle (contrairement à un contrat de professionnalisation)
- **Une durée d'apprentissage sur-mesure.** Le principe reste inchangé : le contrat d'apprentissage est d'une durée égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.
- Par dérogation, la durée du contrat d'apprentissage pourra être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification,
 - Compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti
 - Ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier militaire.

Création des CFA : simplification réglementaire

- Les **modalités de création d'un CFA** sont désormais alignées sur celles des prestataires de formation, y compris en matière de procédure de déclaration d'activité
 - L'obligation de conclure avec le conseil régional une convention quinquennale de création, ou encore celle d'obtenir son accord pour ouvrir une section est supprimée
- Création d'une **inspection pédagogique des CFA** associant les branches professionnelles, référents handicap et mobilité.
- Le CFA devra également mettre en place un **conseil de perfectionnement** pour veiller à son organisation et son fonctionnement.
- Le CFA doit être doté d'une **comptabilité analytique**,
 - L'activité d'apprentissage doit être identifiée comptablement lorsqu'elle ne constitue pas l'activité exclusive de la structure.
 - Suivi en comptabilité distincte de l'activité exercée au titre, d'une part, de la formation professionnelle et, d'autre part, de l'apprentissage

Financement de l'apprentissage (1/2)

- Collecte des contributions assurée par les Urssaf (au 31 décembre 2020 au plus tard)
 - Taxe d'apprentissage
 - Contribution à la formation professionnelle
- La contribution à la formation professionnelle sera versée par les Urssaf à France Compétences qui alimentera en retour les OPCO pour la prise en charge les contrats en alternance (en apprentissage, en professionnalisation, en pro A ...) signés par les employeurs relevant de leur champ.
- Aide financière (aide unique) aux entreprises de moins de 250 salariés
 - 4.125 euros la première année,
 - 2.000 euros la deuxième année
 - 1.200 euros la troisième année

- Les CFA seront financés au contrat.
 - Le coût contrat est fixé en tenant compte du domaine d'activité de la certification visée mais également des caractéristiques liées à la personne en particulier lorsque le salarié est reconnu travailleur handicapé, ou encore aux modalités de financement, notamment lorsqu'il existe d'autres sources de financement public.
- Les branches professionnelles ont depuis le 01/01/19 pour les contrats de professionnalisation, à partir du 01/01/20 pour les contrats d'apprentissage – la responsabilité de déterminer le niveau de prise en charge.
 - Ces niveaux de prise en charge prennent en compte les recommandations de France Compétences
 - Lorsque les branches ne fixent pas les modalités de prise en charge du financement de l'alternance ou lorsque le niveau retenu ne converge pas vers le niveau identifié par les recommandations de France Compétences, le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est fixé par décret
- Les opérateurs de compétences ont la possibilité de financer des investissements dans les CFA.

Financement de l'apprentissage (2/2)

- Les **Conseils régionaux** conservent la possibilité d'accompagner financièrement les CFA, même si les enveloppes pour ce faire seront considérablement réduites ;
 - Une dotation de 250 millions d'euros sera affectée aux Régions au titre de la péréquation régionale,
 - Une dotation de 180 millions d'euros également affectée aux Régions au titre de l'investissement dans les CFA
- Les **branches professionnelles peuvent affecter des ressources conventionnelles**, en tout ou partie, au financement de l'apprentissage
- Les CFA peuvent financer l'apprentissage par les éventuels excédents qu'ils dégageraient de leurs autres activités.
 - Ils peuvent aussi procéder à une répartition des charges entre l'activité d'apprentissage et les autres activités s'ils en exercent plusieurs ;
- Les CFA peuvent obtenir pour leurs cursus d'apprentissage des apports financiers, notamment publics, dans le cadre d'appels d'offres ou d'appels à projets en faveur de la formation et de l'éducation.

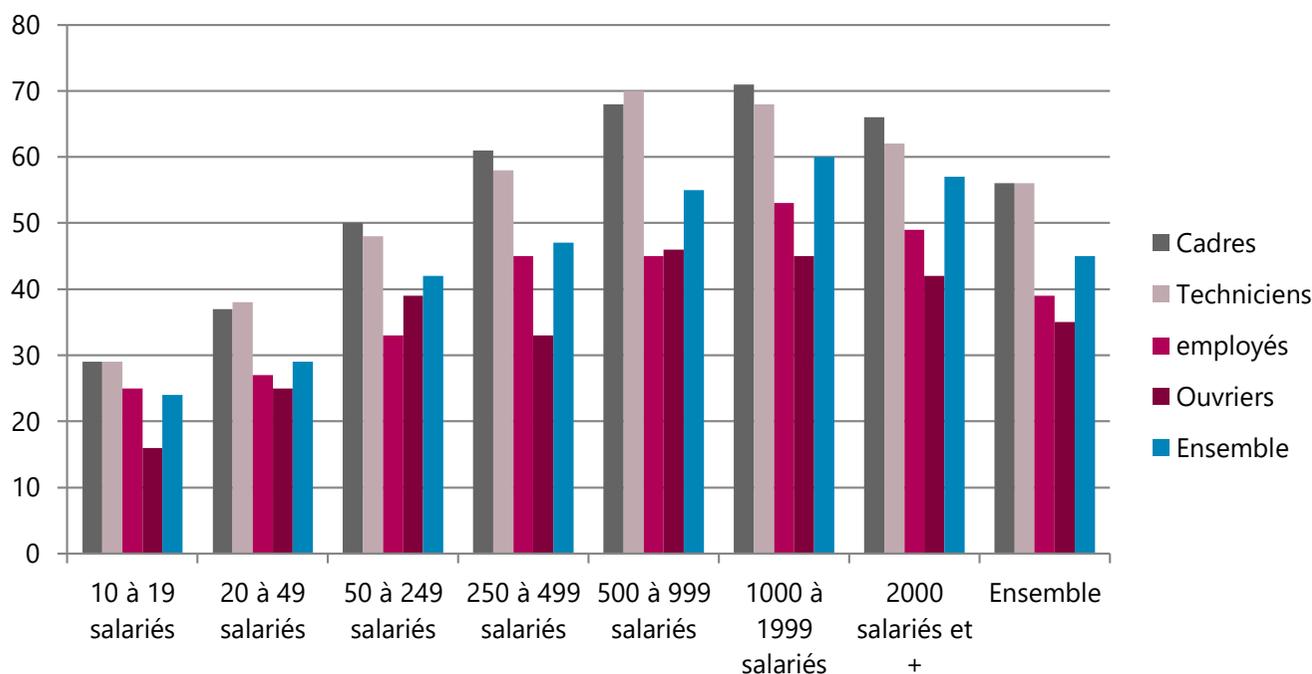
Réforme de la formation professionnelle

Constats et problématiques

Les constats : un accès inégal à la formation professionnelle en entreprise, variant principalement selon leur taille

- ✓ Les ingénieurs et cadres ont un taux d'accès à la formation de 56,5 % quand les ouvriers ont un taux de 32,4 %, deux fois plus de chances d'être formés pour les premiers
- ✓ En termes de probabilité d'accès à la formation, il vaut mieux être ouvrier dans une très grande entreprise que cadre dans une petite.
- ✓ 70 % des entreprises ont organisé une formation sous forme de cours ou stages pour au moins un de leurs salariés.
- ✓ 58 % des entreprises de 10 à 19 salariés sont formatrices, elles le sont quasiment toutes au-delà de 250 salariés.
- ✓ Toutes tailles d'entreprise confondues, 45 % des salariés ont suivi une formation en 2010. Cette proportion s'échelonne de 24 % dans les plus petites à 57 % dans les plus grandes.

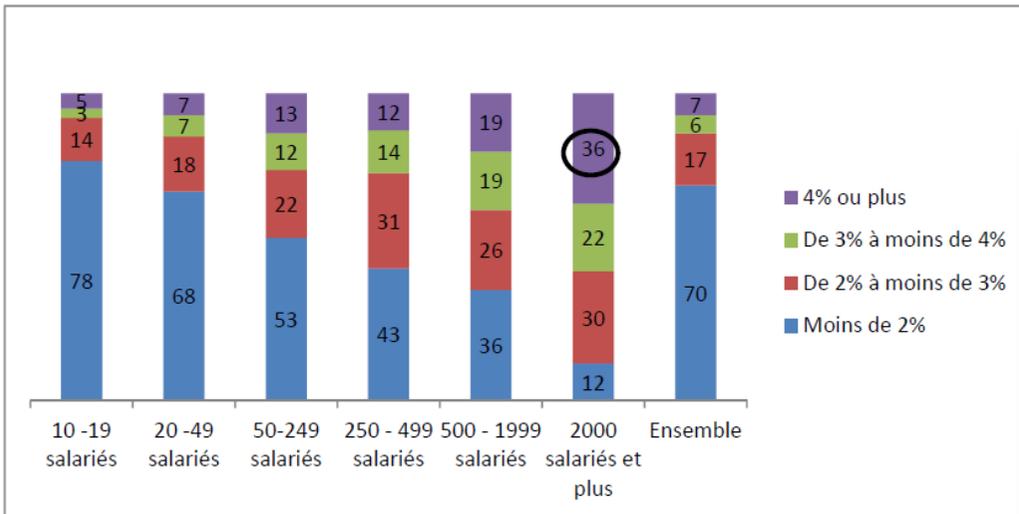
Taux d'accès à la formation selon la catégorie professionnelle et la taille des entreprises en 2014 (source - exploitation des déclarations fiscales des employeurs CEREQ)



Une variabilité confirmée dans l'investissement financier de la formation

- L'effort financier reste en grande partie constant dans la majorité des entreprises
- Il est en revanche plus irrégulier dans les plus petites entreprises
- La croissance de l'investissement est surtout le fait des entreprises de plus de 50 salariés
- A noter : dans les entreprises de plus de 2000 salariés la proportion des entreprises ayant un budget croissant est plus faible

Répartition des entreprises selon leur effort financier de formation en 2014 et leur taille (%)



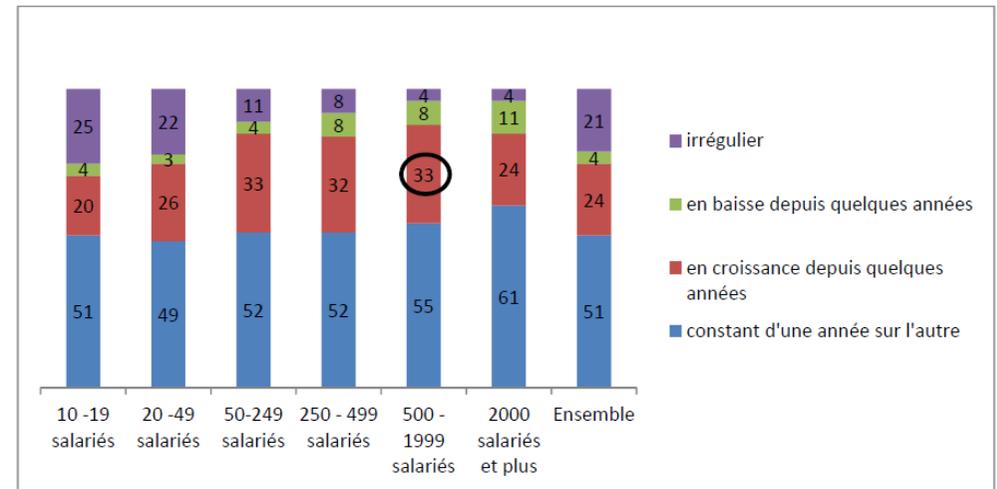
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015

Champ : entreprises de 10 salariés et plus au 31 décembre 2014

Note de lecture : 36 % des entreprises de 2000 salariés et plus ont déclaré que les dépenses globales de formation représentaient (approximativement) 4% ou plus de la masse salariale de l'entreprise.

Graphique 5

Evolution de l'effort financier de formation selon la taille de l'entreprise (%)



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus au 31 décembre 2014

Note de lecture : 33 % des entreprises formatrices de 500 à 1 999 salariés ont déclaré que leur effort financier de formation était en croissance depuis quelques années.

- L'effort financier croît proportionnellement à la taille de l'entreprise
 - Les tranches supérieures d'investissement augmentent avec la taille de l'entreprise
- Ce qui explique au passage la constance des entreprises de + de 2000 salariés : 56% d'entre elles ont un budget de plus de 3% de la MS
- On peut constater que 70% des entreprises, toute taille confondue n'investit qu'à moins de 2%

1

Aspirations professionnelles associées au souhait de se former (selon le niveau de qualification)

%	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Part d'individus qui souhaitent se former (dans les 5 années à venir)	72	74	68	72	60	60	68
Parmi eux, part des individus qui souhaitent... (dans les 5 années à venir)							
Prendre davantage de responsabilités	68	65	68	63	63	65	65
Faire évoluer le contenu de son activité	85	82*	82	73	80	76	81
Changer de métier ou de profession	36	38	51	58	41	54	43
Trouver un autre emploi ou changer d'entreprise	43	45	50	66	43	54	48

Source : Cnefp-Céreq, Defis 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

*Parmi les salariés occupant un emploi de catégorie profession intermédiaire ayant exprimé le souhait de se former dans les 5 prochaines années, 82% d'entre eux déclarent souhaiter faire évoluer le contenu de leur activité.

- Dans l'ensemble 2/3 des salariés souhaitent se former mais en fonction des qualifications, cette aspiration est modulée et revient au constat de l'inégalité dans l'accès à la formation
 - Si l'accroissement des responsabilités et l'évolution de l'activités restent deux motivations fortes d'une manière générale...
 - ...les catégories les moins qualifiées sont plus sensibles au changement de métier et/ou d'entreprise comme perspective offerte par la formation

L'expression des souhaits de formation : même avec la possibilité de le faire les catégories les moins qualifiées sont les moins demandeuses

2

Taux d'accès à la formation vs souhaits et demandes de formation (selon le niveau de qualification)

%	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Part d'individus qui souhaitent se former (dans les 5 années à venir)							
Oui	72	74*	68	72	60	60	68
Part d'individus qui ont fait une ou plusieurs demandes de formation (au cours des 12 derniers mois)							
Oui	50	37	30	23	19	19	31
Non, mais ils avaient la possibilité de le faire	36	42	44	43	52	47	44
Non, ils ne pouvaient pas faire de demande	14	21	26	34	29	34	25
Part d'individus ayant suivi une ou plusieurs formations (au cours des 18 derniers mois)							
Oui	56	47	38	27	34	22	40

Source : Cnefp-Céreq, Defis 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

*74% des salariés occupant un emploi de catégorie profession intermédiaire déclarent souhaiter se former dans les 5 prochaines années.

- Les salariés occupant les emplois les moins qualifiés sont également ceux qui ont formulé le moins de demandes de formation dans les 12 derniers mois (19 % des ouvriers non qualifiés contre 50 % des cadres)
 - Parmi ceux qui ne l'ont pas fait mais qui avaient la possibilité de le faire les ouvriers et les OQ représentent la plus forte proportion
 - Ce qui pose la question des moyens d'accompagnement dans les souhaits de formation

Des souhaits de formation largement déterminés par le contexte de l'entreprise

4 Expression de demandes de formation selon le contexte de l'entreprise

%		Oui	Non, mais ils avaient la possibilité de le faire	Non, ils ne pouvaient pas le faire
Volet entreprises				
Présence de représentants du personnel au sein de l'entreprise	Oui	35	43	22
	Non	19	46	35
La formation des salariés occupe une place (très) importante dans les débats entre la direction et les représentants du personnel	Oui	38	41	21
	Non	24	47	29
Il y a un temps consacré à l'identification des besoins de formation au cours des entretiens entre les salariés et la hiérarchie	Oui	34	44	22
	Non	14	46	40
L'entreprise diffuse de l'information sur la formation	Oui	34	43	23
	Non	21	48	31
Volet salariés				
Le salarié a évoqué ses besoins de formation lors de l'entretien professionnel	Oui	47*	40	13
	Non	15	47	38
Le salarié a été informé des possibilités de formation au sein de l'entreprise	Oui	34	49	17
	Non	28	36	36
Le salarié a la possibilité de modifier le contenu des propositions de formation	Oui	36	48	16
	Non	29	42	29

Source : Cnefp-Céreq, Defis 2015

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

*47% des salariés ayant évoqué leurs besoins de formation lors de leur entretien professionnel déclarent avoir formulé une ou plusieurs demandes de formation au cours des 12 derniers mois.

- Il apparaît que le contexte de l'entreprise est décisif dans la décision d'exprimer des souhaits de formation
 - Présence de RP, dialogue social autour des questions de formation, diffusion d'informations et entretiens
 - Possibilité de changer le contenu de la formation

Contexte qu'il est possible de formaliser selon 4 modèles

■ Quatre types de politiques de formation et leur influence sur l'aspiration à se former

	Pas de logique autour de la formation	Une logique de gestion par les compétences	Une logique de participation démocratique limitée	Une logique de développement des marges de liberté
	Pas ou peu d'opportunités de formation	Des opportunités de formation orientées vers le développement de l'entreprise	Des opportunités de formation orientées vers le développement de l'entreprise et de certains salariés	Des opportunités de formation orientées vers le développement de l'entreprise et des salariés
	Pas d'espace de discussion autour de la formation	Débat individuel pour certains salariés, absence de débat collectif	Débat individuel pour une majorité de salariés et amorce d'un débat collectif	Ouverture d'un débat collectif et individuel pour tous les salariés
	47,5 % des entreprises	27 % des entreprises	15 % des entreprises	10,5 % des entreprises
Aspiration des salariés à se former La probabilité que les salariés déclarent des besoins de formation non satisfaits augmente ou diminue de*	- 36 % 	- 29 % 	probabilité inchangée	+ 60 % 

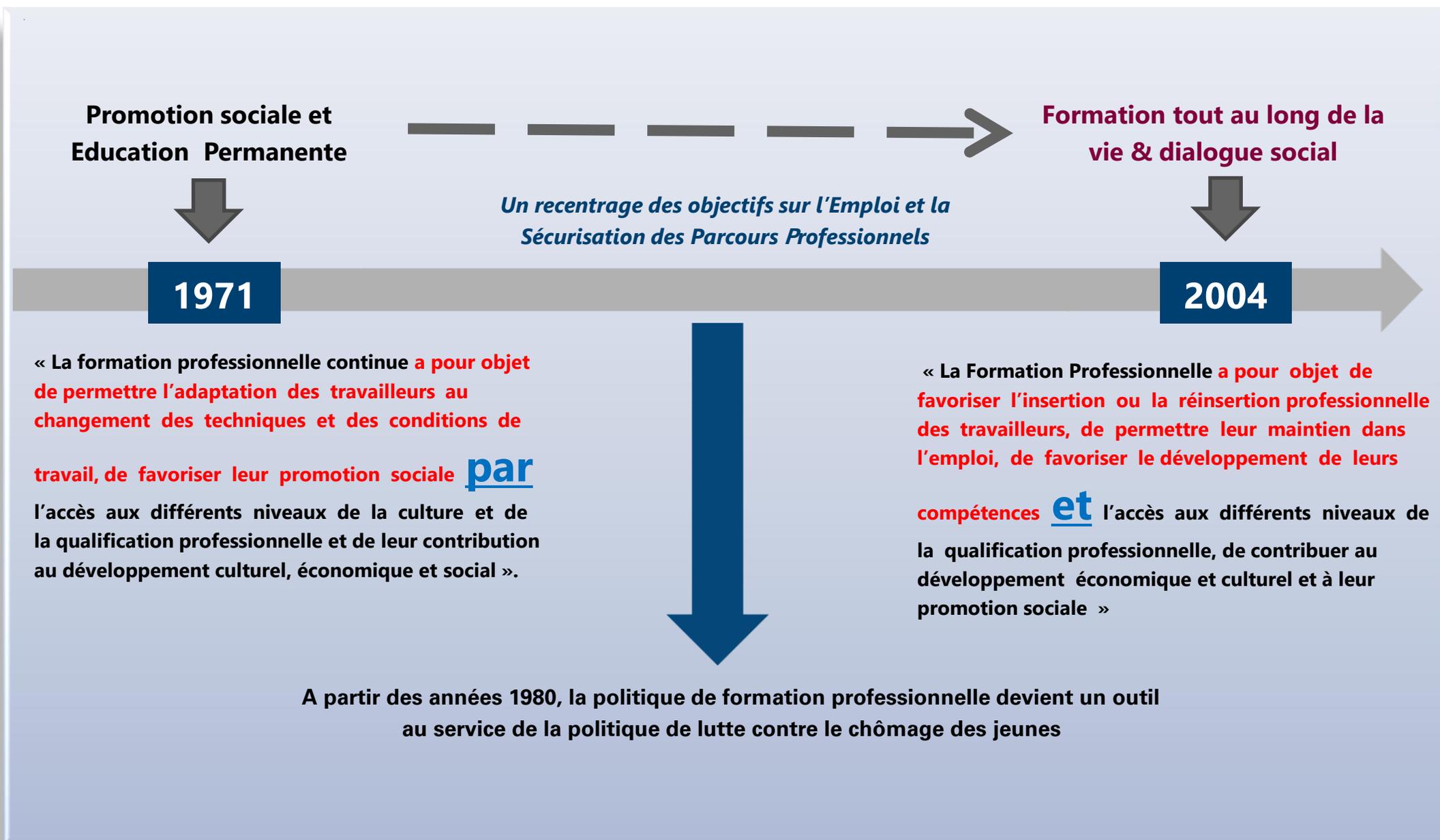
Ces résultats sont issus de modèles probit bivariés récursifs réalisés pour chacune des quatre classes d'entreprises. Les variables introduites dans le modèle sont l'âge, le sexe, le niveau de diplôme de formation initiale, le temps de travail, le contrat de travail, la catégorie socio-professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, l'occurrence d'un changement dans l'entreprise au cours des 17 derniers mois, l'existence d'une mobilité ascendante dans l'entreprise au cours des 17 derniers mois, changement d'équipement ou d'organisation au cours des 12 derniers mois, durée de la position sur le marché du travail avant l'entrée dans l'entreprise, durée des formations continues au cours des 17 mois selon leur type.

*Lecture : dans les entreprises qui adoptent une logique de développement des marges de liberté, la probabilité que les salariés déclarent des besoins de formation non satisfaits augmente de 60%.

Source : DIFES1 - Champ : salariés d'entreprises de 10 salariés et plus.

- 47,5 % des entreprises de l'échantillon, regroupe des entreprises n'offrant que peu ou pas d'opportunités de formation. Près de la moitié sont de petites entreprises, qui recrutent peu
- Dans le modèle 2, les entreprises offrent des opportunités de formation à leurs salariés mais l'implication de ces derniers ou de leurs représentants dans les décisions qui les concernent sont faibles
- Le modèle 3 concerne des entreprises ayant mis en place des dispositifs individuels mais ciblés sur certaines catégories de personnel

Une Finalité (des Attendus) qui évolue dans le temps



..... « Attendus » qui intègrent désormais dans l'esprit des acteurs la notion de « compétitivité des entreprises »

Formation tout au long de la vie, Sécurisation des Parcours et Compétitivité

Formation tout au long de la vie, Compétitivité : de l'obligation de Payer à l'obligation de Former



Une volonté de faire « avancer » le système vers plus de lisibilité et plus « d'accessibilité »

2009

2013

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à **renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises** et constitue un **élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.**

A cet effet, un **Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est mis en œuvre** afin d'assurer le cofinancement de la formation sur la base d'une contractualisation avec les différents acteurs.

Dans un contexte de crise économique profonde, la réforme a pour objectif de « **développer les compétences et les qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises et sécuriser les parcours professionnels** »

(Extrait de l'ANI)

Dans la continuité des ANI du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 consacrant **un droit individuel à la formation**, le **compte personnel de formation** a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

..... et qui aujourd'hui s'oriente vers la fin du principe socle initial de gestion paritaire des Fonds de la Formation et une approche assumée centrée sur l'individu et les compétences

Développement des compétences, Sécurisation des parcours, Compétitivité et Transition Professionnelle

Une volonté de faire « avancer » le système vers plus de mise en « responsabilité » de l'individu et une remise en cause de la gestion paritaire

Choisir son avenir professionnel

2018

Dans un contexte de transformation rapide et profonde de l'environnement des entreprises (globalisation des marchés, révolution du numérique, transition écologique, évolutions technologiques, réglementaires...), entraînant un bouleversement des modes de production, de l'organisation du travail et de l'emploi, **le développement des compétences est un enjeu majeur de sécurisation des parcours, d'accroissement de la compétitivité économique et d'accompagnement des transitions professionnelles.**

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 avait construit les bases d'une réponse systémique à ce diagnostic partagé, autour d'une logique **d'investissement économique et social**, d'une exigence de **qualité** et du principe d'un **accompagnement pour tous**. Elle a donné corps à **l'exercice du droit attaché à la personne** qu'elle a institué : le Compte personnel de formation (CPF), aujourd'hui intégré dans le Compte personnel d'activité (CPA). Elle a installé le Conseil en évolution professionnelle (CEP) comme la clé de voûte qui permet de tenir l'édifice entre un droit individuel personnalisé et le cadre collectif dans lequel il s'exerce.

Le présent accord vise à **renforcer** les dispositifs, **simplifier** les démarches et **améliorer l'efficacité** et la **qualité** du système.

Extrait de l'ANI du 22/2/2018

Il ne faut pas réformer il faut transformer !!
Autrement dit, tout ça n'est pas suffisant

Les 5 thèmes clés de la réforme concernant la Formation Professionnelle

Gouvernance	Les droits de la personne	Les conditions de l'achat de formation	Dialogue social en entreprise	Financement
<ul style="list-style-type: none">• Gouvernance quadripartite: France compétences• Gouvernance paritaire au niveau national : création des OPCO en remplacement des OPCA• Gouvernance paritaire au niveau national : création d'une commission paritaire interprofessionnelle dans chaque région	<ul style="list-style-type: none">• Suppression des différents congés formation, dont le congé individuel de formation (CIF).• Rénovation du CPF et création d'une variante, le CPF de Transition	<ul style="list-style-type: none">• Nouvelle typologie des actions de formation• Nouvelle définition de l'action de formation• Nouveau cadre Qualité pour les prestataires de formation• Réorganisation des dispositifs de formation d'insertion sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none">• De nouveaux renvois légaux à la négociation d'entreprise;• Du plan de formation au plan de développement des compétences	<ul style="list-style-type: none">• Le regroupement des contributions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage → contribution unique ;• Le transfert de la collecte de la contribution légale à l'Urssaf• La création d'une aide unique aux employeurs d'apprentis, qui remplace trois dispositifs d'aides et un crédit d'impôt

Réforme de la formation professionnelle

La gouvernance

France Compétences : une nouvelle gouvernance...quadripartite

- **France compétences**, remplace les instances de gouvernance actuelles :
 - Le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation)
 - La CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle)
 - Le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles).
 - Le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).
- **Composition du CA**
 - Représentants de l'État (45 voix) ;
 - Représentants des **Régions** (15 voix);
 - Représentants des **organisations syndicales de salariés** représentatives (20 voix) ;
 - Représentants des **organisations professionnelles d'employeurs** représentatives (20 voix).
 - Un cinquième collège composé de personnalités compétentes sur le sujet (10 voix)

France Compétences : ordonnateur financier et régulateur .

- **Répartir l'ensemble des fonds** mutualisés de la formation et de l'alternance entre les différents financeurs (OPCO, CDC, État, Régions, CPIR et opérateurs du CEP), au titre dispositifs phares qui œuvrent pour le développement des compétences de l'ensemble des actifs (CPF, contrats en alternance, CEP...).
- **Réguler** le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage, en effectuant une **veille et un contrôle de l'ensemble du système** (régulation et harmonisation des coûts, des règles de prise en charge et de la qualité des actions de formation financées par les opérateurs publics).
- **Etablir et garantir la pertinence des certifications** et leur adéquation avec les besoins de l'économie, via l'enregistrement des certifications au RNCP et au RSCH.
- **Organiser et financer le CEP**
 - Sélection des opérateurs régionaux via un appel d'offres lancé dès la fin du premier trimestre 2019
- La **CDC** rendra compte de l'utilisation de ses ressources et de ses engagements financiers
 - trimestriellement à France Compétences
 - annuellement dans le cadre d'un rapport public, remis également au ministre chargé de la Formation professionnelle comme au Parlement.
 - elle est chargée d'un système d'information national collectant des données sur l'offre de formation
- Les contributions conventionnelles (décidées par accord de branche) des entreprises pourront aussi être collectées par l'URSSAF
- France Compétences produira des **recommandations** aux branches professionnelles sur 6 champs différents:
 - le niveau et les règles de prise en charge de contrats d'alternance; la qualité des formations effectuées; l'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi ; la garantie de l'égal accès à tous à la formation ; les modalités et règles de prise en charge du compte personnel de formation pour les projets de transition professionnelle et (au final) toute question relative à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage.

Le 1er janvier 2019, les 20 OPCA se sont transformés en 11 Opco (Opérateurs de compétences) agréés le 1^{er} avril 2019

- **OPCO commerce** (vente, négoce, commerce de détail, commerce de gros...)
- **Atlas** (assurances, banques, finances)
- **Santé** (hospitalisation, établissements médico-sociaux...)
- **AFDAS** (presse, édition, cinéma, casino, musique, spectacle vivant, sport, tourisme, radio, audiovisuel, télécommunication...)
- **Cohésion sociale** (centres socio-culturels, animation, insertion, Pôle emploi, régie de quartier, HLM,...)
- **Entreprises de proximité** (artisanat, professions libérales...)
- **Entreprises et salariés à forte densité de main d'œuvre** (chaînes de restaurants, portage salarial, enseignement privé, restauration rapide, activité du déchet, travail temporaire...)
- **OCAPIAT** (les entreprises et exploitations agricoles, les acteurs du territoire et les entreprises du secteur alimentaire...)
- **OPCO 2i** (industrie, métallurgie, textile...)
- **Construction**(bâtiment, travaux publics)
- **Mobilité**(ferroviaire, maritime, automobile, transport de voyageur, tourisme...)

Les nouvelles missions des OPCO : vers la notion d'opérateur technique

• Les missions transitoires

- Jusqu'au 31/12/2020
 - recouvrement de la contribution des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'**alternance**
- Jusqu'au 1^{er} janvier 2021,
 - lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle, les OPCO devront s'assurer de la capacité du prestataire de formation à dispenser une **formation de qualité**.

- A partir de 2021 au plus tard
 - les Opco ne collecteront plus **les financements pour la formation professionnelle** : la collecte sera confiée aux Urssaf ou à la Mutualité sociale agricole (MSA). Ils ne seront plus chargés non plus de gérer **les fonds du CPF (CDC)**
- Les Opco apporteront un **appui technique** aux branches professionnelles
 - Certification (construction des référentiels de certification),
 - Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)
 - Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.
- **Accompagnement des TPE-PME**
 - **Financement**
 - **De l'alternance** (contrats d'apprentissage et de professionnalisation)
 - **Plan de développement des compétences** pour les entreprises de moins de 50 salariés
 - Analyse et la définition de leurs besoins de formation professionnelle
 - Mise en œuvre de Plans de développement des compétences

Réforme de la formation professionnelle

Les droits de la personne

Les droits de la personne – le CPF rénové

- Le Compte personnel de formation (CPF) est ouvert à **toute personne âgée d'au moins 16 ans** en emploi, ou à la recherche d'un emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle, ou encore accueillie dans un Etablissement et service d'aide par le travail. Un Compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Tous les salariés qui travaillent à mi-temps ou plus, bénéficieront des mêmes droits que les salariés à temps plein.

	Temps plein	Temps partiel ≥ 50%	Temps partiel < 50%
Salarié n'ayant pas atteint un niveau V de formation	800 €/an dans la limite de 8000€		Proratisation, sauf accord d'entreprise, de groupe ou de branche solvabilisant ces droits supplémentaires
Autre salarié	500 € /an dans la limite de 5000€		

Les différentes listes de formation éligibles au CPF (liste nationale, de branche ou régionale) sont supprimées

Les actions de formation sanctionnées par les **certifications professionnelles** enregistrées au répertoire national (**RNCP**), celles sanctionnées par les **attestations de validation de blocs de compétences** et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le **répertoire spécifique** comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (**CLEA**) ;

- Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (**CléA**) défini par décret ;
- Formations sanctionnées par une certification enregistrée au **RNCP** ou permettant d'obtenir tout ou partie identifiée de certification professionnelle, classée au RNCP, visant l'acquisition d'un **bloc de compétences** ;
- Formations sanctionnées par un **Certificat de qualification professionnelle** (CQP) ;
- Formations inscrites au répertoire spécifique (nouvelle appellation de l'Inventaire) établi par la commission de la certification professionnelle de France compétences ;
- Formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'emploi financées par les Régions, Pôle emploi et l'Agefiph ;
- Bilan de compétences ;
- Formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- Formations destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en Service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ;
- Préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE ;
- Accompagnement à la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les conditions d'activation du CPF

Hors temps de travail

- **Pas d'accord de l'employeur**
- Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Sur le temps de travail

- **L'accord préalable de l'employeur est nécessaire**
- Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du CPF doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à six mois
 - 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.

Prise en charge des frais

- **Frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences** afférents à la formation suivie par le salarié pendant son temps de travail ou hors temps de travail pris en charge par la CDC
- **Financements complémentaires possibles**
 - L'employeur
 - Pôle Emploi
 - l'État
 - Les régions ;
 - La CNAV
 - Titulaire du compte
 - OPCO

Des abondements supplémentaires prévus

- **Par accord de branche ou d'entreprise**

- Le CPF peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences.
 - **Dans l'accord** : définition des formations éligibles et salariés prioritaires en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

- **Un abondement « correctif » lié à l'entretien professionnel**

- Si les conditions relatives à l'entretien professionnel ne sont pas remplies sur une période de 6 ans
- Abondement de 3000€ sur le CPF du salarié, sans considération de la durée du travail

- **Abondement et licenciement dans le cadre d'un accord de performance collective**

- Dans le cas d'un salarié refusant la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective
- Abondement de 3000€ sur le CPF du salarié,

- **Abondement pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

- Au titre de la reconversion professionnelle, pour la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle atteinte d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %
- Abondement de 7500€ uniquement lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte du titulaire.

Un substitut du CIF : le CPF de transition

- **Deux cas de figure sont possibles pour bénéficier de ce dispositif reposant sur la mobilisation du CPF**

CPF de transition

- Tout **salarié en activité** pourra demander à mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF) pour la prise en charge
 - d'une action de formation certifiante ou qualifiante ;
 - destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Reconversion

- Tout **salarié démissionnaire** pourra bénéficier du versement de l'allocation chômage s'il poursuit un projet de reconversion professionnelle nécessitant :
 - soit le suivi d'une formation ;
 - soit un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Des conditions d'accès différentes

CPF de transition

- Congé spécifique
- Prise en charge de la rémunération
- Formation inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique ou évolution/reconversion professionnelle
- Positionnement du projet par l'organisme de formation ou CEP
- Ancienneté de 24 mois consécutive ou non tout type de contrat confondu avec 12 mois dans l'entreprise

Reconversion

- Projet de reconversion professionnelle, ou de création ou de reprise d'entreprise,
- Démission suivie du bénéfice de l'assurance chômage
- Suivi par un Conseil en évolution professionnelle
- Remplir une condition d'ancienneté d'affiliation à l'assurance chômage qui sera fixée par décret (5 ans a priori)

Dans les 2 cas : validation par le **CPIR** ou Transition **PRO**

Demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

- **Au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation** quand elle comporte **une interruption continue de travail d'au moins 6 mois**

- Elle est **adressée au plus tard 60 jours avant le début de la formation** quand :
 - La participation à une formation est < inférieure à 6 mois ;
 - La participation à une formation est à temps partiel

- **L'employeur a 30 jours pour répondre par écrit** (rejet ou report motivé). Sans réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.
- **Report du congé possible par l'employeur** (si conséquences préjudiciables sur la production et la marche de l'entreprise).
 - **Report < 9 mois.**
 - Soumis à l'avis du CSE s'il existe
- **Absences simultanées :**
 - **dans les entreprises > 100 salariés**, report possible du congé pour que le % de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total
 - **dans les entreprises < 100 salariés**, le congé de transition professionnelle **ne bénéficie qu'à un salarié à la fois**
- **La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.**

- **La CPIR apprécie la pertinence du projet professionnel au regard de critères cumulatifs :**
 - cohérence du projet destiné à permettre de changer de métier ou de profession
 - pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable
 - perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.
- **Les demandes de prise en charge d'un projet de transition professionnelle sont satisfaites dans l'ordre de leur réception.**
- **Les CPIR peuvent déclarer prioritaires certaines actions et certains publics** au regard des spécificités de son territoire et des recommandations établies par France compétences
- **Pour les CDD,**
 - La CPIR peut décider de prendre en charge le projet même quand l'action de formation associée débute après le terme du contrat de travail, à la condition toutefois qu'elle débute au plus tard 6 mois après celui-ci.

- La CPIR prend en charge : les **frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances** liés à la réalisation de la formation
- Les **frais annexes** (frais de transport, de repas et d'hébergement)
- La **rémunération** du salarié
- Les **cotisations de sécurité sociale** afférentes
- Les **charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération**
- **Rémunération du projet de transition professionnelle**

Salaire de référence	≤ 1 an ou ≤ 1200 h	> 1 an ou < 1200 h
$< 2 \times \text{SMIC}$	100% du SR	100% du SR au-delà d'1 an
$\geq 2 \times \text{SMIC}$	90% du SR	60% du SR au-delà d'1 an
	Plancher à $2 \times \text{SMIC}$	Plancher : $2 \times \text{SMIC}$

Les droits de la personne – le CPF rénové

- Le Compte personnel de formation (CPF) est ouvert à **toute personne âgée d'au moins 16 ans** en emploi, ou à la recherche d'un emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle, ou encore accueillie dans un Etablissement et service d'aide par le travail. Un Compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.
- Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (**CléA**) défini par décret ;
- Formations sanctionnées par une certification enregistrée au **RNCP** ou permettant d'obtenir tout ou partie identifiée de certification professionnelle, classée au RNCP, visant l'acquisition d'un **bloc de compétences** ;
- Formations sanctionnées par un **Certificat de qualification professionnelle** (CQP) ;
- Formations inscrites au répertoire spécifique (nouvelle appellation de l'Inventaire) établi par la commission de la certification professionnelle de France compétences ;
- Formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'emploi financées par les Régions, Pôle emploi et l'Agefiph ;
- Bilan de compétences ;
- Formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- Formations destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en Service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ;
- Préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE ;
- Accompagnement à la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Réforme de la formation professionnelle

L'acte de formation

Du plan de formation au plan de développement des compétences

- L'employeur a toujours l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.
 - Le plan de formation est renommé « plan de développement des compétences »
 - Les deux catégories d'actions de formation sont supprimées.
 - Adaptation au poste de travail
 - Développement des compétences
 - Le régime juridique spécifique des actions de formation suivies en dehors du temps de travail (allocation de formation) est supprimé
 - Développement des compétences
- Est considérée comme une formation obligatoire la formation nécessaire à l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.
 - Elle doit être considérée comme un temps de travail effectif et donner lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération
 - **Les autres actions de formation peuvent être réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail :**
 - En application d'un accord collectif d'entreprise qui précise la limite horaire par salarié et éventuellement des contreparties pour compenser les charges liées à la garde d'enfant en cas de formations suivies en dehors de leur temps de travail ;
 - A défaut d'accord d'entreprise, avec l'accord écrit du salarié concerné (qui pourra être dénoncé) et dans la limite de 30 heures par an pour chaque salarié ou de 2% du forfait annuel en jours ou en heure.

Des évolutions significatives dans la définition de l'action de formation

- L'action de formation peut associer différentes modalités pédagogiques, différents moyens humains et techniques et diverses ressources pédagogiques. L'organisme de formation doit fournir au financeur les informations sur l'organisation du parcours. Il peut établir la réalité de l'action par tout moyen probant.
- L'obligation d'établir un programme de formation n'est plus affirmée
 - L'obligation porte désormais sur l'organisation du parcours et son déroulement.
 - L'organisateur de la formation doit préciser le contenu de la formation, mais plus un programme préétabli
 - Par ailleurs, si des moyens humains sont toujours nécessaires, un formateur au sens classique du terme n'est pas indispensable, le parcours pouvant être placé sous la responsabilité d'un tuteur pédagogique.

L'encadrement des nouvelles modalités pédagogique

- La formation ouverte et à distance (FOAD) est précisée
 - Une assistance technique et pédagogique pour accompagner l'apprenant dans son parcours ;
 - Une information de l'apprenant sur les activités pédagogiques et les durées moyennes estimées de formation ;
 - Une ou des évaluations pour jaloner ou conclure le parcours
- La formation en situation de travail est désormais une possibilité pédagogique reconnue et précisée
 - **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.

Des outils réorientés : le rôle de la Région et le contrat de plan

- La **région** voit ses compétences renforcées sur l'amont du parcours de formation
 - L'orientation, avec un rôle d'autorité organisatrice
 - Des actions d'information sur les métiers et les formations [...] en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires
- Pour définir et mettre en œuvre la politique régionale de formation professionnelle et d'apprentissage, la Région dispose du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).
 - La région élabore le CPRDFOP, document qui s'inscrit dans une logique de négociation quadripartite. Il est élaboré par la Région au sein du **Crefop** sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région, les autorités académiques et les organisations d'employeurs et de salariés qui est adopté pour une durée de 6 ans
 - Le CREFOP procède à une concertation avec les collectivités territoriales, Pôle emploi, les organismes consulaires, les représentants des structures d'insertion par l'activité économique et des représentants d'organismes de formation professionnelle, notamment l'AFPA.
- Le **contrat** prévoit au plan régional et, le cas échéant au plan des bassins d'emploi :
 - Les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation, afin d'assurer l'accessibilité aux programmes disponibles ;
 - Les objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue. Ces objectifs tiennent compte de l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique ;



Un nouvel outil : le plan d'investissement dans les compétences (PIC)(1/2)

- « **Le Plan d'investissement dans les compétences** (PIC) vise une logique de transformation, portée par la mobilisation conjuguée de l'Etat et de la Région permettant à la fois :
 - D'accompagner et de former vers l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés
 - D'accélérer la transformation des commandes de formation pour répondre aux besoins des entreprises, grâce à des approches innovantes, agiles et prospectives »
- Le **pacte régional d'investissement dans les compétences** reposera sur une concertation de 3 mois associant les branches professionnelles, la région, les entreprises et le service public de l'emploi et reposera sur 2 axes
 - Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective
 - Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés une exigence pour construire la société des compétences
- Ce pacte poursuit plusieurs objectifs
 - Former ceux qui en sont éloignés aux compétences clés y compris numériques
 - Donner priorité à des formations qualifiantes, susceptibles d'améliorer durablement l'accès des bénéficiaires à l'emploi
 - Identifier ce que seront les emplois, activités, compétences du futur et former dès aujourd'hui à ceux ci.



Un nouvel outil : le plan d'investissement dans les compétences(2/2)

- Identifier des «compétences transversales» ou «relationnelles» nécessaires à l'exercice des activités (et auxquelles les métiers qu'on ne connaît pas encore feront appel au moins en partie) et les appliquer à chaque contexte professionnel, dans une logique de modules complémentaires
- Tester de nouvelles approches de parcours d'accès à l'emploi. En effet, savoir agir en situation» est un véritable sésame du monde professionnel
- Favoriser une transformation de l'offre de formation, afin d'offrir des formations personnalisées et adaptées aux besoins de l'économie

Qualité : l'accès aux fonds publics/mutualisés sera subordonné à la détention d'une certification.

- La loi du 5 septembre 2018 contraint à une **obligation de certification qualité**, d'ici le 1er janvier 2021' pour tous les prestataires d'actions de développement des compétences financés par les opérateurs de compétences, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, l'État, les régions, la CDC, Pôle emploi ou l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).
 - Par dérogation, pour le champ de l'apprentissage, les CFA existants devront être certifiés au plus tard le 1^{er} janvier 2022.
 - Création d'un référentiel national unique de la qualité, : sept critères évalués par 32 indicateurs, six des sept critères dernièrement proposés étant déjà présents dans DATADOCK
- Les **prestataires de formation** devront être **certifiés au plus tard le 1er janvier 2021** ;
 - Les CFA ont quant à eux jusqu'au 31 décembre 2021 pour obtenir une certification.
- Cette certification devra être obtenue auprès d'un **organisme certificateur** :
 - Soit accrédité par le COFRAC (Comité français d'accréditation) ;
 - Soit signataire d'un accord européen multilatéral pris dans le cadre de la coordination européenne des organismes d'accréditation.
- Les organismes financeurs (OPCO, CPIR, l'État, les régions, la Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi et l'AGEFIPH) de procéder à ces contrôles afin de s'assurer de la qualité de formations qu'ils financent.
- Les acheteurs de formations (entreprises ou particuliers) qui souhaitent bénéficier d'un financement public ou mutualisé devront s'assurer de l'obtention d'une certification ou d'un label qualité par le prestataire de formation choisi.

- **Le Répertoire national des certifications professionnelles** (ou Répertoire national), où seront enregistrées les certifications professionnelles qui « permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles »

- **Le Répertoire spécifique** (qui remplace l'Inventaire) où seront enregistrées « les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles »

- **Les certificats de qualification professionnelle (CQP)** établis par une ou plusieurs CPNE de branche professionnelle pourront être enregistrés au Répertoire national ou au Répertoire spécifique.

- **Définie par trois référentiels :**
 - un référentiel d'activités,
 - un référentiel de compétences,
 - un référentiel d'évaluation
- **Classée par niveau de qualification et domaine d'activité.**
- **Constituée de blocs de compétences**
 - Ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées »

- **Enregistrement « de droit commun »** pour les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État et les diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrées sur demande des ministères et organismes certificateurs les ayant créés
- **Enregistrement selon des conditions simplifiées :** seront concernées les certifications professionnelles « portant sur des métiers et compétences identifiées par la commission en charge de la certification professionnelle de France compétences comme particulièrement en évolution ».

L'entretien professionnel : un outil pour vérifier le respect de l'obligation d'employabilité

- Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.
 - Outre une information relative à la VAE, le salarié devra à l'avenir recevoir une information relative à l'activation de son CPF, aux abondements que son employeur est susceptible de financer ainsi qu'au conseil en évolution professionnelle (CEP).
- Tous les 6 ans lors d'un entretien renforcé, vérification que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE, et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.
 - Ce champ

- Si le salarié n'a pas bénéficié de tous les entretiens professionnels et d'au moins une formation non obligatoire (entreprises de + de 50 salariés uniquement).
- Inscription d'un abondement au CPF du salarié accompagné d'un versement de l'employeur dont le montant sera de 3000 € sans pouvoir excéder 6 fois le montant annuel d'alimentation du CPF.
- Possibilité pour un accord collectif d'entreprise et à défaut de branche de prévoir :
 - des abondements collectifs du CPF par l'employeur ;
 - d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié ;
 - une périodicité des entretiens professionnels différente.
- **BDES**
 - Informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux en la matière

Peu de changements pour le Conseil en Evolution Professionnel

- Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.
- Dans ce cadre, le CEP :
 - accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre des projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires ;
 - facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.
 - Facultativement les projets d'évolution professionnelle de toute personne et les projets de transition professionnelle des salariés ;
 - Obligatoirement les projets de reconversion professionnelle des travailleurs, préalablement à leur démission et qui souhaitent bénéficier de l'allocation d'assurance chômage.
- Pour les salariés, un opérateur de CEP sera sélectionné dans chaque région par appel d'offres national organisé par France compétences, selon un cahier des charges.
 - Les Fongecif délivreront le CEP jusqu'à la désignation des opérateurs par France compétence et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019.

Réforme de la formation professionnelle

Le financement de la formation

Financement

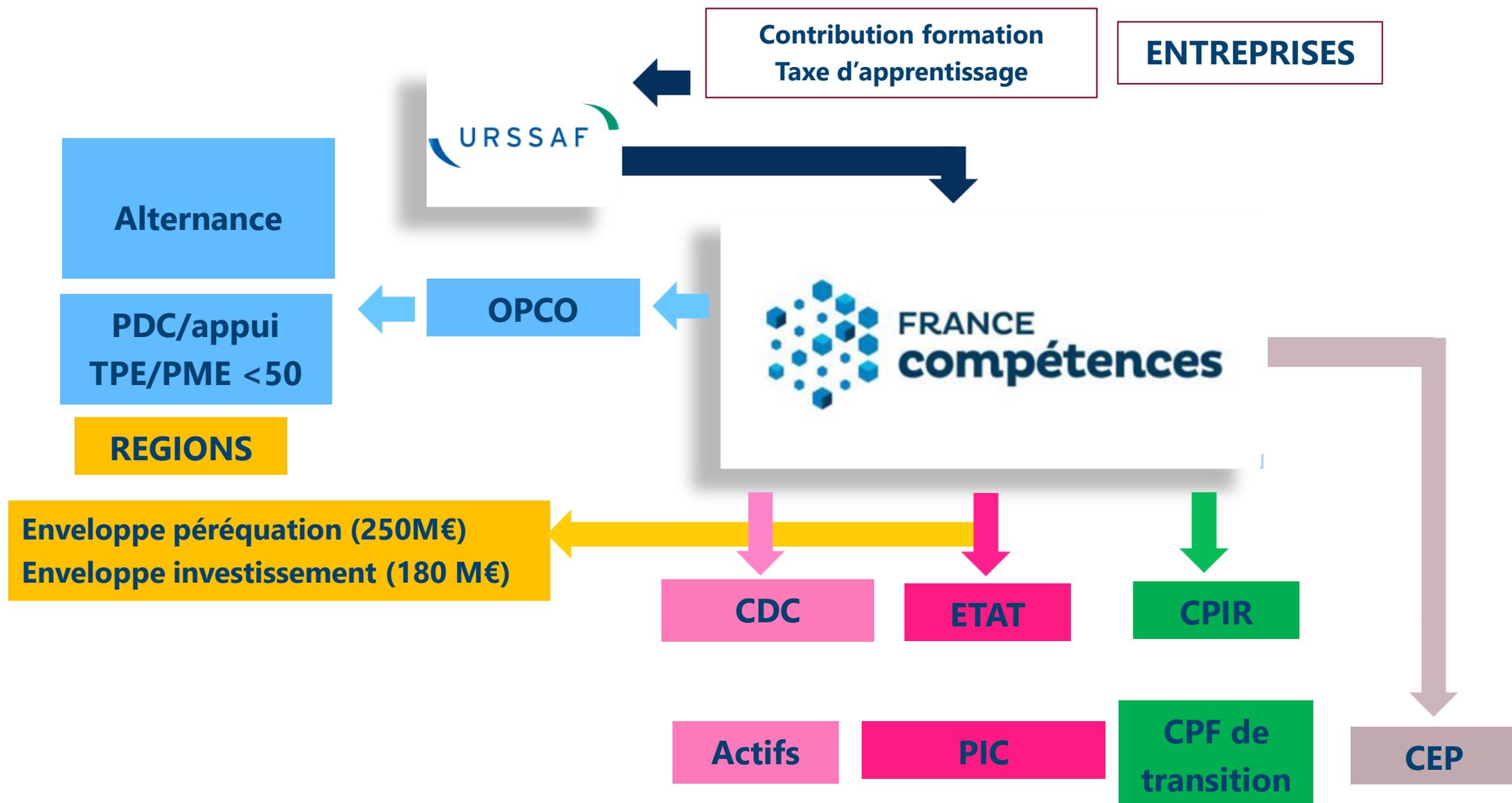
CONTRIBUTION UNIQUE
=
Formation professionnelle
+
Taxe d'apprentissage



Dispositif

- Plan d'investissement des compétences
 - Demandeurs d'emploi
- Alternance
 - Apprentissage, contrat pro, pro A
- Plan de développement des compétences
 - Pour les entreprises de – de 50 salariés
- CPF
 - géré par la Caisse des dépôts
- CPF de transition professionnelle
 - Géré par les OPCO après avis du CIPR
- CEP

Les nouveaux circuits de financement de la formation et de l'alternance



La contribution légale à la formation et l'apprentissage

- Maintien d'un fonds mutualisé pour les TPE-PME (alimenté par la contribution de toutes les entreprises) pour le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- Les contributions volontaires, non mutualisées, peuvent être versées librement par l'entreprise en dehors de toute obligation légale ou de branche.
 - Elles permettent à l'entreprise de financer des actions de formation et de bénéficier des services proposés par l'organisme paritaire collecteur agréé, dans le respect des conditions fixées par ce dernier et pouvant donner lieu à une contractualisation spécifique.

	- de 11 salariés	+ de 11 salariés
Apprentissage	0,68% Dont 0,23% hors quota CSA maintenu	
Formation	0,55%	1%
	Eventuelle contribution CPF-CDD : 1%	

La ventilation des fonds collectés par France Compétences en 2019

Montant / Fourchettes de répartitions fixées par le décret 2018-1331 du 28 décembre 2018	Montant fixé par décret ou Taux de répartition	Objet	Institution/Organisme bénéficiaire (2019)
1,532 milliard d'euros	1,532 milliard d'euros	Formation des demandeurs d'emploi	Etat
Entre 38% et 44%	39%	Projets de transition professionnelle	CPIR (actuels FONGECIF)
Entre 3 % et 6 %	4,20%	Conseil en évolution professionnelle	Fongecif et OPACIF
Entre 10 % et 14 %	10,70%	Développement des compétences des entreprise de moins de 50 salariés	Opérateurs de compétences (OPCO)
Entre 37 % et 45 % (dont entre 3 % et 10 % de la dotation alternance calculée et affectée à l'aide au permis de conduire des apprentis)	41,7%	Alternance (dont aide au permis de conduire)	OPCO Agence de services et de paiement (ASP)
Entre 1 % et 5 %	2,7%	Compte personnel de formation	Caisse des dépôts et consignations (CDC)
Entre 0,5 % et 1,70 %	1,7%	Fonctionnement et investissements	France compétences
Total	100%		





Réforme de la formation professionnelle

Le dialogue social et la négociation

Réforme de la formation professionnelle

Le dialogue social

Les temps de consultation autour de la formation restent identiques

- **Une commission formation au sein du CSE**
 - En l'absence d'accord, le code du travail prévoit l'existence d'un certain nombre de commissions obligatoires en fonction de l'effectif.
 - Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée de :
 - Préparer les délibérations du comité sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale dans les domaines qui relèvent de sa compétence
 - Etudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine
 - Etudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés
- **Le comité d'entreprise est consulté tous les ans sur les orientations stratégiques de l'entreprise.**
 - Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation
 - Il n'existe pas de consultation spécifique sur le thème de la formation dans ce cadre qui permet cependant de formuler un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages

Avec un moment fort : la consultation quant à la politique sociale

- La consultation sur la **politique sociale de l'entreprise**, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la base des données communiquées :
 - Sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, l'apprentissage ; Sur le plan de formation ;
 - Sur la mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation (CPF).
- Rappel des **données communiquées dans ce cadre**
 - L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, l'apprentissage ;
 - Le plan de formation ;
 - La mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation (CPF).

Rappel : le contenu de la BDES relatif à la formation

- Le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés,
- Les informations relatives aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ainsi qu'à la nature, aux conditions d'organisation de ces actions, aux conditions financières de leur exécution et aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;
- Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignements accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des **conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation** ainsi que de la **mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF)**
- Le **plan de formation de l'entreprise** et les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du compte personnel de formation pour l'année à venir ;
- Le nombre de salariés bénéficiaires de **l'abondement « correctif »** de leur CPF et les sommes versées à ce titre par l'employeur ;
- Le nombre de **salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel**

Une obligation très actuelle : l'obligation pour l'employeur de maintenir l'adaptation et l'employabilité des salariés

- L'employeur **assure l'adaptation des salariés** à leur poste de travail.
- Il doit également 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, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences
- Rappel : **l'insuffisance de formation** établit « un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct de celui résultant de sa rupture ».
 - L'employeur peut donc être condamné à verser des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour violation de son obligation de formation.
 - Y compris en dehors du cas de rupture du contrat de travail
- Une initiative à la charge de l'employeur : cette obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de **l'initiative de l'employeur**, peu importe que le salarié n'ait émis aucune demande de formation au cours de l'exécution de son contrat de travail.

Réforme de la formation professionnelle et de l'alternance

La négociation de branche et d'entreprise

- Disposition d'ordre public : les partenaires sociaux au sein des branches doivent se réunir au moins une fois tous les 4 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.
- A défaut d'accord de branche, ou en cas de non-respect des stipulations de cet accord, sont applicables les dispositions légales relatives aux thèmes et à la périodicité des négociations obligatoires de branche. Les partenaires sociaux doivent alors négocier tous les 3 ans sur la formation professionnelle et l'apprentissage.
- Cette négociation porte notamment sur :
 - L'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise
 - Les abondements supplémentaires du compte personnel de formation (CPF),
 - La VAE
 - L'accès aux certifications
 - Le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, ou de maître d'apprentissage en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans

La formation n'est pas un thème obligatoire de la négociation d'entreprise

- Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, **l'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans**, une négociation sur :
 - La **rémunération** notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
 - Sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail.
- **Rappel** : Outre ces négociations, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, l'employeur engage, au moins une fois tous les 4 ans, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.
- **A défaut d'accord, la formation est abordée lors des négociations sur l'égalité professionnelle et sur la gestion des emplois et des parcours professionnels**



Les branches et la négociation quant à l'apprentissage

- Outre **la désignation de l'opérateur de compétences, la négociation de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences et le niveau de financement de l'apprentissage**(avant le 31/12/2018 **plusieurs autres enjeux à prendre en considération**
- Le rôle des partenaires sociaux est désormais clairement dans la négociation de politique d'alternance au plan des branches
 - Identification des besoins de la branche, de leur évolution, dans le cadre des observatoires, au niveau national et dans les territoires et identification des priorités de formation;
 - Préciser les compétences attendues des maîtres d'apprentissage
 - À défaut ces conditions sont fixées par décret.
 - Suivi de la qualité des formations dispensées dans les centres, en lien avec les OPCO ;
 - Développement de projets avec les régions dans le cadre du CPRDFOP
 - Les objectifs assignés à l'OPCO et les services attendus.
- **Niveau et affectation des contributions conventionnelles**
 - Renégociation du niveau de contribution conventionnel et de ses usages
- **Définir les modalités et niveaux de financement des contrats de professionnalisation**
 - La réglementation permet d'étendre la règle de financement au forfait aux contrats de professionnalisation, ce qui n'est pas forcément le cas aujourd'hui alors que c'est désormais la règle pour les contrats d'apprentissage



Les branches et la négociation quant à l'apprentissage

- **Développer et faire évoluer les certifications**
 - Construire, adapter, actualiser les certifications professionnelles, en développant une approche par blocs de compétences.
- **Définition du niveau de financement de Pro A**
 - Les branches professionnelles doivent déterminer les coûts de financement du dispositif PRO A.
 - À défaut, ces coûts seront fixés par décret
- **Définir des critères de gestion des entretiens professionnels**
 - La loi permet à un accord de branche de faire varier la périodicité des entretiens professionnels et les critères d'appréciation des parcours professionnels sur six ans
- **Aménager le statut conventionnel de l'apprenti**
 - Les dispositions conventionnelles relatives au statut de l'apprenti doivent être aménagées, compte tenu du nouveau modèle de l'apprentissage (rémunération, temps de travail...)
- **Durée des formations réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du plan de développement des compétences**
 - Cette possibilité est fixée par la loi à 30 heures par an ou 2 % du forfait jours. Un accord de branche peut fixer des durées différentes

Les branches et la négociation quant à l'apprentissage

- **Mise à jour des accords de branche sur les différents dispositifs, dont le CPF**
 - Compte tenu des modifications apportées par la loi aux différents dispositifs d'accès à la formation, une révision des accords de branche sera nécessaire, une partie des dispositions devenant obsolètes au 01/01/2019.
 - Dans ce cadre, l'action de la branche en matière de CPF, par exemple, pourra être réexaminée avec la possibilité soit d'abonder le crédit des salariés.

La négociation d'entreprise pour la formation et l'apprentissage

- **CPF**
 - Déroger à la proratisation des heures CPF pour les salariés à temps partiel (moins de 50%)
 - Définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF des salariés.
- **Entretien professionnel**
 - Prévoir des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié distincts des critères légaux et selon une périodicité des entretiens différentes
- **Formation pendant le temps de travail**
 - fixer les "formations obligatoires" se déroulant hors temps de travail
- **Formation hors temps de travail**
 - fixer la durée maximale de la formation hors temps de travail ; à défaut 30 heures par an et par la salarié
- **Projet de transition professionnelle (ex CIF)**
 - Fixer une rémunération minimale supérieure à celle fixée par décret
- **Contrat d'apprentissage**
 - Fixer une rémunération minimale de l'apprenti supérieure au droit commun
- **Contrat de professionnalisation**
 - Fixer la rémunération minimale du salarié de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation



L'égalité professionnelle



L'évolution législative est construite autour de 3 axes



Supprimer les écarts de rémunération
entre les hommes et les femmes



Lutter contre les agissements sexistes



Impliquer les partenaires sociaux dans la
négociation d'accords égalité

**Dates limites de la 1ère publication de l'index égalité par les entreprises
(publication annuelle ensuite)**



Dès que le résultat global est inférieur à 75 points, des mesures correctives et des rattrapages doivent être mis en œuvre.

Index égalité	100
Top 10	10
Maternité	15
Promotions	15
Augmentations	20
Suppression écarts salaires	40



A noter

- **En intégrant les promotions et le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, l'index égalité questionne aussi l'évolution de carrière des femmes.**
- **Le résultat (note sur 100) doit être publié « sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen ». (D142-4)**
- Le détail des 5 indicateurs doit être communiqué aux représentants du personnel et envoyé à la Direccte.

Une logique s'appuyant sur le principe de prévention des risques

- « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
 - 1° Eviter les risques;
 - 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
 - 3° Combattre les risques à la source;
 - 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;
 - 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique;
 - 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
 - 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence de facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 :

Pour la première fois, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes apparaissent dans le Code du Travail

- L.1153-1 : le harcèlement sexuel
 - Aucun salarié ne doit subir des faits :
 - 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle, répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile et offensante;
 - 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
- Agissements sexistes définis à l'article (L. 1142-2-1) :
 - Nul ne doit subir d'agissements sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.



pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Dans tous les CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise, un référent harcèlement doit être désigné.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, la loi Avenir a prévu 2 référents : l'un nommé par la Direction, l'autre par le CSE.

- Entreprise de plus de 11 salariés avec CSE

- Candidature d'un ou plusieurs membres du CSE

- Vote à la majorité des présents (le président ne participe pas)

- **Référent du CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**



A noter

▶ Le référent harcèlement du CSE bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission, prise en charge par l'employeur dans la limite de 3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés, 5 jours pour les plus de 300.

- Entreprise de plus de 250 salariés

- La Direction nomme un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés

- **Référent de l'employeur en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

- L1153-5) **Les entreprises doivent informer dans les lieux de travail**, dans les locaux ou à la porte des locaux ou se fait l'embauche, par tout moyen, tous les salariés, stagiaires et candidats sur l'art. 222-33 du code pénal :
 - I. - **Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.**
 - L'infraction est également constituée :
 - 1° Lorsque ces propos ou comportements sont **imposés à une même victime par plusieurs personnes**, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
 - 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.
 - II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
 - III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.
 - Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :
 - 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
 - 2° Sur un mineur de quinze ans ;
 - 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
 - 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
 - 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
 - 6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
 - 7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
 - 8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.
 - La loi Avenir professionnel ajoute l'obligation de mentionner les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents.

Merci de votre attention !



Retrouvez vos experts sur AMIS, l'Application des élus Mieux Informés by Secafi

Découvre **AMIS**, le réseau social des élus et des représentants du personnel.

Cette application te permet :

- de t'informer sur tous les sujets de ton mandat.
- d'échanger avec d'autres élus sur tes interrogations & d'y trouver des réponses.
- de partager ton expérience & tes pratiques.
- de solliciter l'avis d'un expert.

