



**Alexandra Klamecki**  
Facilitatrice  
en développement RH  
Spécialisée dans l'accompagnement  
des politiques formation des entreprises

Présentation  
du 7 février 2019

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



## **BIG BANG ?**

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

+  
1. Point de vue de David, salarié





Voici David.  
Il est salarié et aimerait suivre une formation.

Il peut commencer par en discuter  
avec Laëtitia, sa manager,  
au cours de son **entretien professionnel**.





Art. L6315-1  
du Code du travail



## Entretiens professionnels



**Employeur  
(ou son représentant)**  
Objectif :  
Envisager  
les perspectives  
d'évolution professionnelle  
de ses salariés

**Salarié**  
Objectif :  
Se responsabiliser  
face à son parcours professionnel  
et sa formation



## Risques pour les entreprises en cas de non réalisation de l'entretien pro.

Pour toutes les structures (dès le 1<sup>er</sup> salarié) :  
→ Risque de contentieux

### Jurisprudence :

Cour cass. – ch. Soc. – n°15-18.419 du 6 juillet 2016

Société Albin Michel

Un entretien d'évaluation ne remplace pas un entretien professionnel, même s'il est prouvé que toutes les demandes de formation de la salariée ont été acceptées.

→ Dommages et intérêts pour mauvaise exécution du contrat de travail.

# + Evolution des entretiens professionnels

Dans les structures d'au moins 50 salariés :

Si, au cours des 6 ans précédant l'état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel, le salarié n'a pas bénéficié :

1°/ de ses entretiens professionnels (entretiens tous les 2 ans et autres entretiens de reprise d'activité)

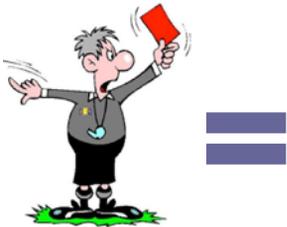


2°/ d'au moins une action de formation autre qu'une formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction.



# + Evolution des entretiens professionnels

Dans les structures d'au moins 50 salariés :

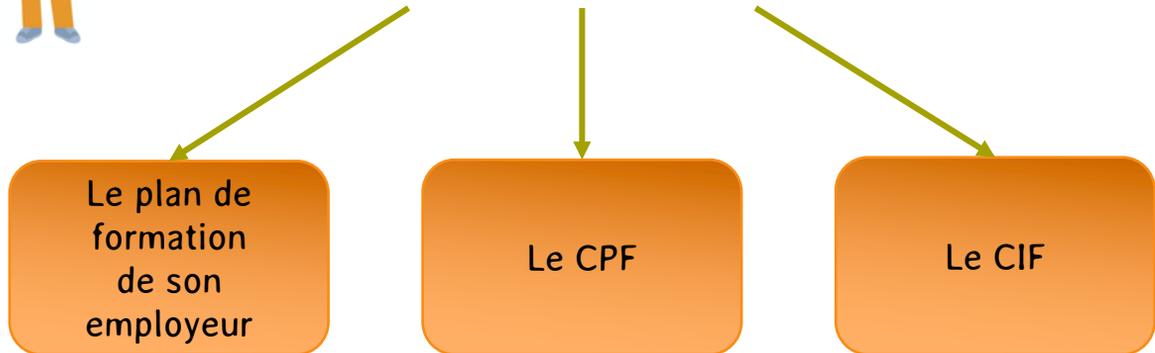


Un abondement de **3000 €**  
est versé au CPF du salarié  
par l'entreprise

# Jusqu'en 2018



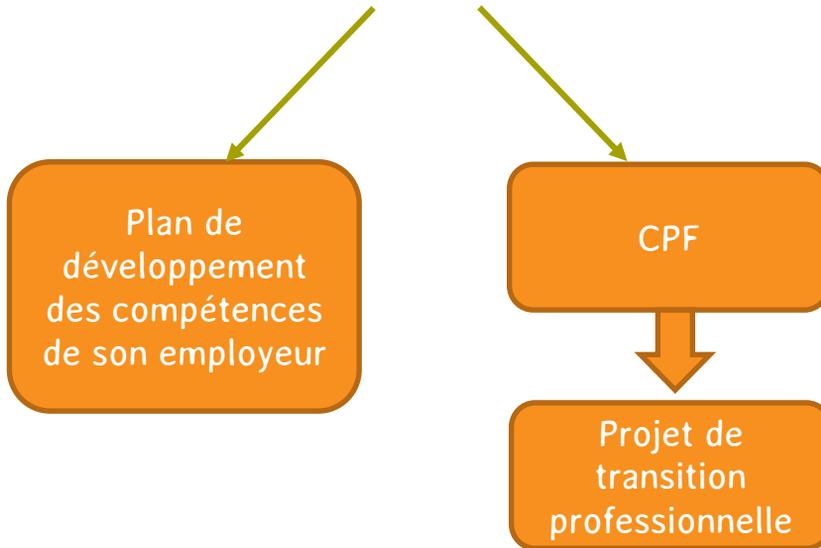
Si David voulait faire financer sa formation,  
Il pouvait avoir accès à 3 dispositifs :



# Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019



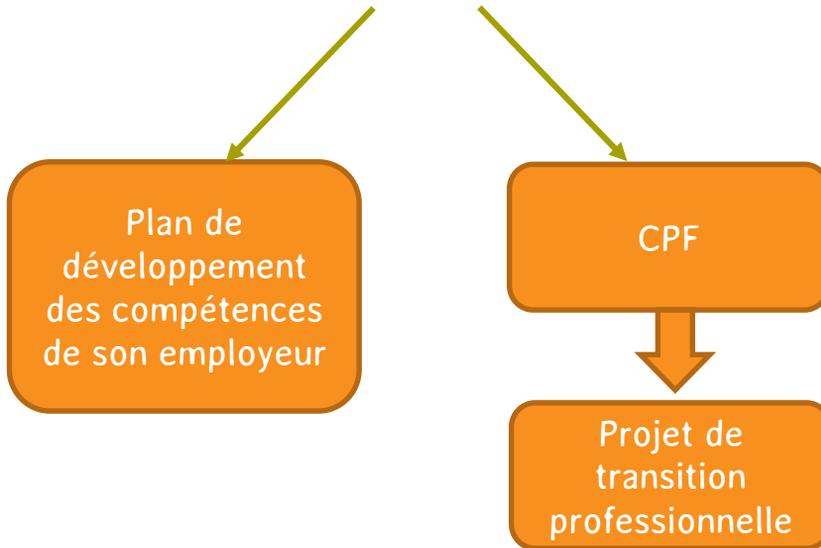
Si David veut faire financer sa formation,  
Il a accès au :



# Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019



Si David veut faire financer sa formation,  
Il a accès au :

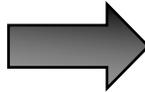


# + Simplification du CPF

Alimentation du compteur :



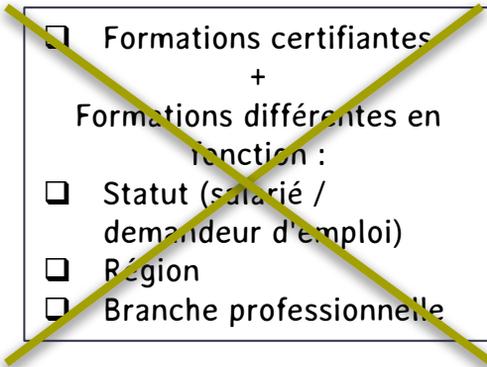
Heures CPF converties  
au 1<sup>er</sup> janvier 2019 :  
15 € / h



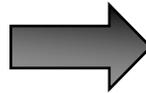
Alimentation à partir de 2019 :  
500 € / an  
Jusqu'à un plafond de 5000 €

# + Simplification du CPF

Formations éligibles au CPF :



2018



2019

# + Simplification du CPF

Utilisation du CPF :



Aujourd'hui



Demain

Une application spéciale CPF

+

## 2. Point de vue de Pierre, dirigeant





Voici Pierre, le dirigeant de l'entreprise dans laquelle travaille David.

Pour Pierre, en tant que Travailleur Non Salarié :

- Il a accès au CPF !
  - 500 € / an si activité sur année complète
  - Plafond de 5000 €
- Ses propres cotisations formation ne changent pas.
- Toujours possibilité de se faire financer des formations (en + de son CPF), via son FAF.

# Quid des cotisations formation versées pour mes salariés ?



Avant 1<sup>er</sup>  
mars 2019

Paiement de la participation à la formation professionnelle + taxe d'apprentissage 2018

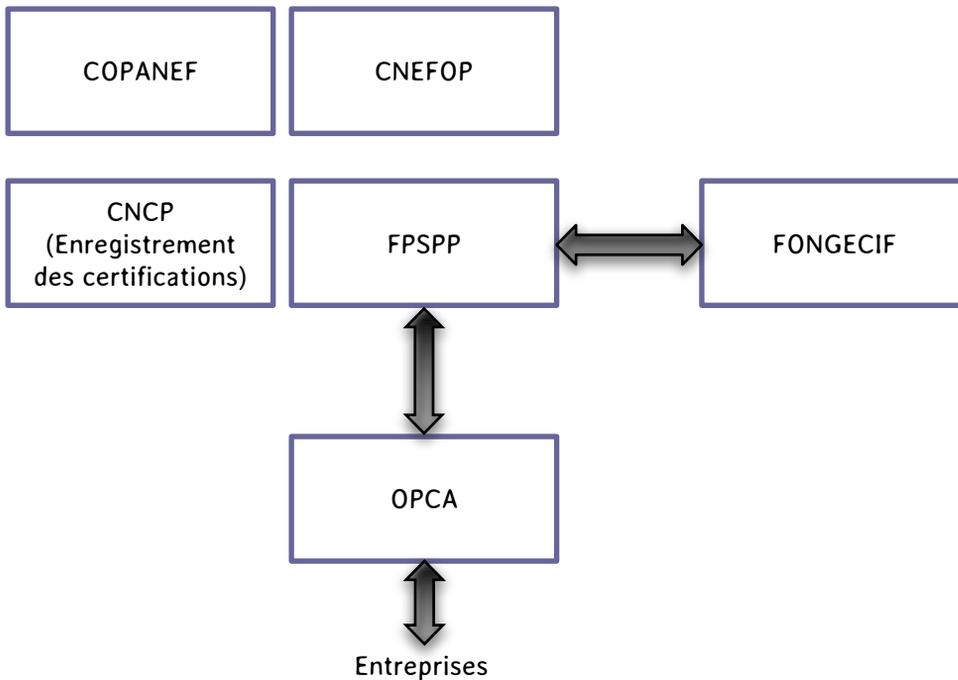
Comme les années précédentes

Avant 15  
septembre  
2019

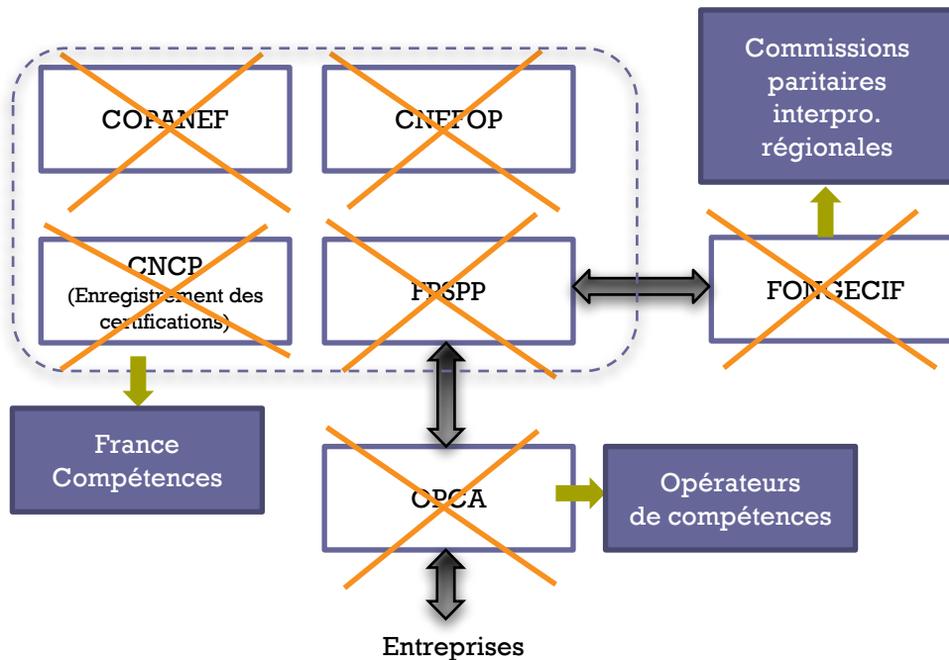
Acompte de 75% de la participation à la formation professionnelle 2019

Nouveau !

# Jusqu'en 2018, Pierre versait sa participation formation à un OPCA



# Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 :



# A partir de 2021, Pierre versera sa cotisation formation à l'URSSAF





A qui Pierre pourra-t-il s'adresser s'il veut trouver une aide pour financer la formation de David ?

~~L'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)~~



L'Opérateur de Compétences (OPCO)

1<sup>er</sup> janvier 2019



# + Financement de la formation des salariés

## Budgets accessibles aux structures de moins de 50 salariés :

- Contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, Pro A  
→ Budget "Alternance" de l'OPCO
- Plan de développement des compétences  
→ Budget "Développement des compétences pour les moins de 50 salariés" de l'OPCO  
→ Fonds propres de l'entreprise

# + Financement de la formation des salariés



## Budgets accessibles aux structures de 50 salariés et + :

- **Contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, Pro A**  
→ Budget "Alternance" de l'OPCO
- **Plan de développement des compétences**  
→ Fonds propres de l'entreprise

+  
3. Point de vue de Noémie,  
formatrice indépendante



Nadia, formatrice indépendante



Nouvelle certification pour le 1<sup>er</sup> janvier 2021

→ Mais aussi nouvelles opportunités !

+

Comment peut aider Umana ?

# 3 offres Umana



## Entretiens professionnels

(Formation –  
Accompagnement  
à la réalisation  
– Suivi)

## Responsable formation à temps partagé

## Atelier spécial "Formateurs indépendants"

Comprendre la réforme pour  
pouvoir anticiper son impact sur  
son activité

PAF : 15 € TTC

**Mardi 12 février**  
de 18h30 à 20h30 – à Lille

**Mercredi 10 avril**  
de 18h30 à 20h30 – à Lille



Merci !



**Alexandra KLAMECKI**

Facilitatrice en développement des Richesses Humaines

[alexandra.klamecki@umana.fr](mailto:alexandra.klamecki@umana.fr)

Retrouvez les explications  
de la réforme de la formation  
sur le blog [www.umana.fr](http://www.umana.fr)