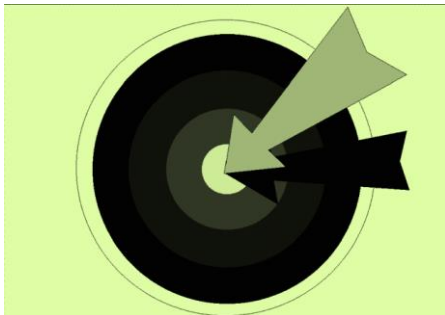


Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : le big bang

1. Objectifs de la réforme

Projet de loi
27 avril 2018

- Donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière
- Renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés



2. Mots clés

Droits

Liberté
professionnelle

Développement
des
compétences



3. Le développement des compétences dans les entreprises

Évolution des dispositifs de recrutement externe

- Apprentissage essentiellement
- Contrat de professionnalisation à la marge

Mutation des dispositifs de recrutement interne

- Transformation du plan de formation en plan de développement des compétences
- Mise en place d'un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance

Bouleversement de la politique de financement de la formation

- Renforcement de la césure entre le financement direct d'actions en faveur du personnel et le financement d'actions collectives en faveur de l'emploi

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Bouleversement de la politique de financement de la formation

SECTEUR DES ENTREPRISES

Concours annuel de l'entreprise à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage



SECTEUR REGLEMENTE

Financement direct d'actions de formation pour son personnel

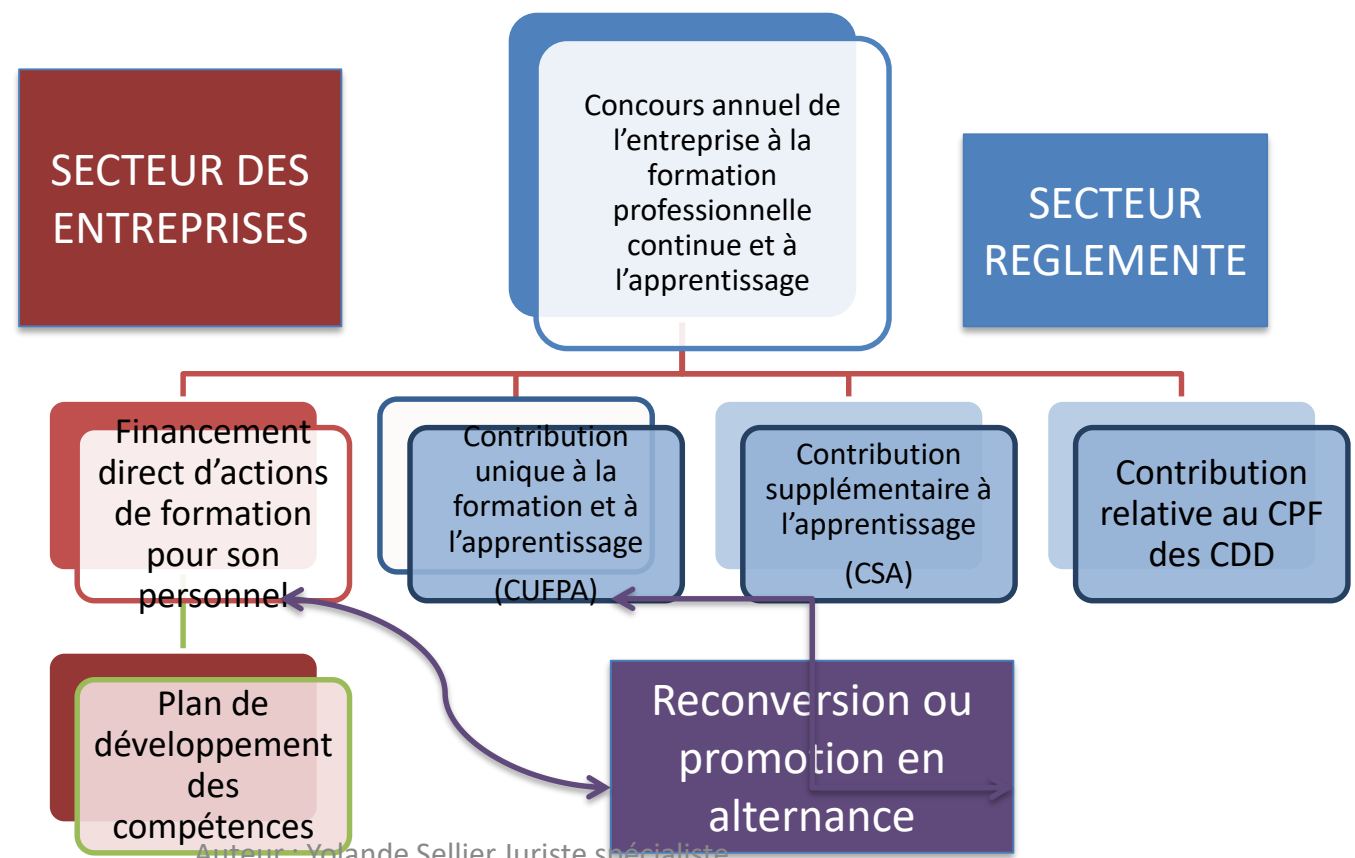
Contribution unique à la formation et à l'apprentissage (CUFPA)

Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Contribution relative au CPF des CDD

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Mutation des dispositifs de recrutement interne



Auteur : Yolande Sellier Juriste spécialiste du droit de la formation CFA Eve 20 juin 2019

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Mutation des dispositifs de recrutement interne

Entreprises

- Plan de développement des compétences
- Reconversion ou promotion par alternance

Personnes

- CPF
- CPF Projet de transition professionnelle

Abondements CPF

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Mutation
des
dispositifs de
recrutement
interne

- Plan de développement des compétences
- ✓ Plus de catégories le constituant
 - ✓ Un nouveau cadre de départ en formation des salariés reposant sur un double concept : respect d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, et capacité à négocier
 - ✓ Liberté d'organiser le dialogue avec les salariés (fréquence, contenu)

Auteur : Yolande Sellier Juriste spécialiste
du droit de la formation CFA Eve 20 juin

2019



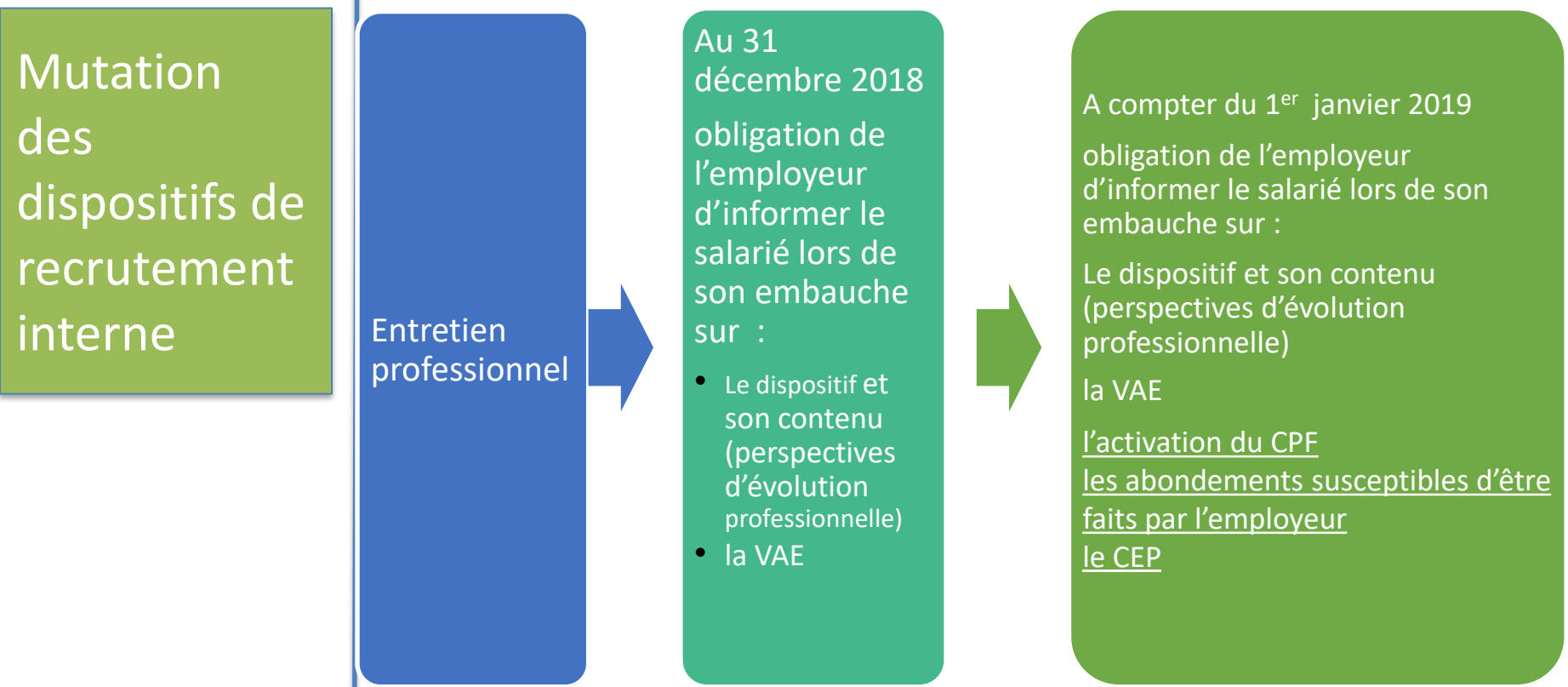
3. Le développement des compétences dans les entreprises



Mutation des dispositifs de recrutement interne

Nouveau cadre de départ des salariés en formation		
1. Action de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires	Temps de travail effectif	Maintien de la rémunération
2. Autres actions		
a) Soit déterminées par accord collectif d'entreprise ou de branche	Possibilité de les organiser hors du temps de travail dans une limite horaire par salarié fixé dans l'accord	-
b) Soit réalisées avec l'accord du salarié	Possibilité de les organiser hors du temps de travail par le décret n° 2018-1229 du 24 décembre 2018 (JO du 26)	

3. Le développement des compétences dans les entreprises



3. Le développement des compétences dans les entreprises

Mutation des dispositifs de recrutement interne

Au 31 décembre 2018

Etat des lieux à 6 ans : justification par l'employeur occupant au moins 50 salariés que le salarié :

- a suivi au moins une action de formation
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

À compter du 1^{er} janvier 2019

Etat des lieux à 6 ans : justification par l'employeur occupant au moins 50 salariés que le salarié a suivi au moins une autre action de formation - *cf. plus haut*

- Possibilité de fixer par accord d'entreprise d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié et une périodicité différente de celle prévue par la loi

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Mutation
des
dispositifs de
recrutement
interne

Reconversion ou promotion en alternance

- ✓ Dispositif placé à mi chemin entre le recrutement interne et le recrutement externe
- ✓ D'où une réglementation conjuguant souplesse pour l'employeur et droits s'imposant à lui (et donc garanties aux salariés bénéficiaires)

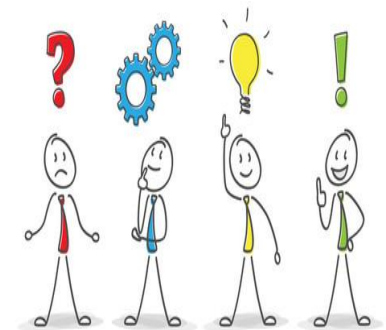
3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

Apprentissage : souplesse

C'est l'employeur qui décide avec l'apprenti de la date de démarrage :

- ✓ de la formation en entreprise
- ✓ de la formation en CFA



3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

Apprentissage : souplesse

L'employeur dispose d'une offre de formation élargie, tous organismes de formation détenteurs d'une déclaration d'activité et d'une certification pouvant réaliser des formations en apprentissage

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

Apprentissage : souplesse

- ✓ La durée du contrat d'apprentissage est comprise entre 6 mois et 3 ans
- ✓ C'est l'employeur, l'apprenti et le CFA qui décident de réduire la durée du contrat d'apprentissage en raison du niveau initial de compétences de l'apprenti.

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

Apprentissage: souplesse

✓ L'employeur désigne les maîtres d'apprentissage sur la base de conditions de compétences professionnelles révisées

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

Apprentissage : souplesse

✓ L'employeur peut rompre, de façon anticipée, le contrat d'apprentissage, au-delà des 45^{ers} jours d'exécution du contrat d'apprentissage à défaut d'un commun accord avec l'apprenti, sur des bases simplifiées (plus d'action devant le conseil des prud'hommes pour que la rupture anticipée soit décidée) .

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

Apprentissage : souplesse

✓ L'employeur peut être également organisme de formation en apprentissage

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

Apprentissage : garanties

C'est l'employeur qui décide avec l'apprenti de la date de démarrage :

- ✓ de la formation en entreprise
- ✓ de la formation en entreprise
- ✓ **Dans le respect d'un certain délai**



3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

Apprentissage : garanties

- ✓ L'employeur dispose d'une offre de formation élargie, tous organismes de formation détenteurs d'une déclaration d'activité et d'une certification de réaliser des formations en apprentissage
- ✓ **Elle est responsable du choix du prestataire de formation**

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

Apprentissage : garanties

- ✓ L'employeur dispose d'un champ de recrutement élargi avec la fixation à 29 ans de la limite d'âge supérieur à l'entrée en apprentissage
- ✓ **Elle est responsable du recrutement**

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

Apprentissage : garanties

- ✓ La durée du contrat d'apprentissage est comprise entre 6 mois et 3 ans
- ✓ C'est l'employeur, l'apprenti et le CFA qui décident de réduire la durée du contrat d'apprentissage en raison du niveau initial de compétences de l'apprenti.
- ✓ **Elle est responsable de la durée du contrat d'apprentissage**

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

Apprentissage : garanties

- ✓ L'employeur désigne les maîtres d'apprentissage sur la base de conditions de compétences professionnelles révisées
- ✓ **Elle est responsable du déroulement de l'apprentissage**

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

Apprentissage : garanties

✓ L'employeur peut rompre, de façon anticipée, le contrat d'apprentissage, au-delà des 45^{ers} jours d'exécution du contrat d'apprentissage à défaut d'un commun accord avec l'apprenti, sur des bases simplifiées (plus d'action devant le conseil des prud'hommes pour que la rupture anticipée soit décidée) .

✓ **Elle est responsable du bon déroulement de l'apprentissage**

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

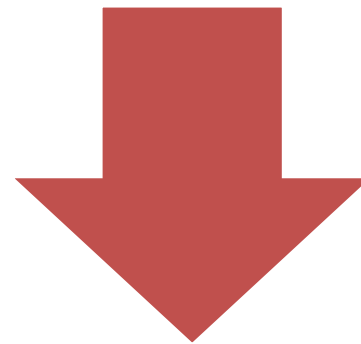
Apprentissage: garanties

- ✓ L'employeur peut être également organisme de formation en apprentissage
- ✓ **Elle doit respecter la réglementation à la charge des organismes de formation en apprentissage**

3. Le développement des compétences dans les entreprises



Evolution des dispositifs de recrutement interne



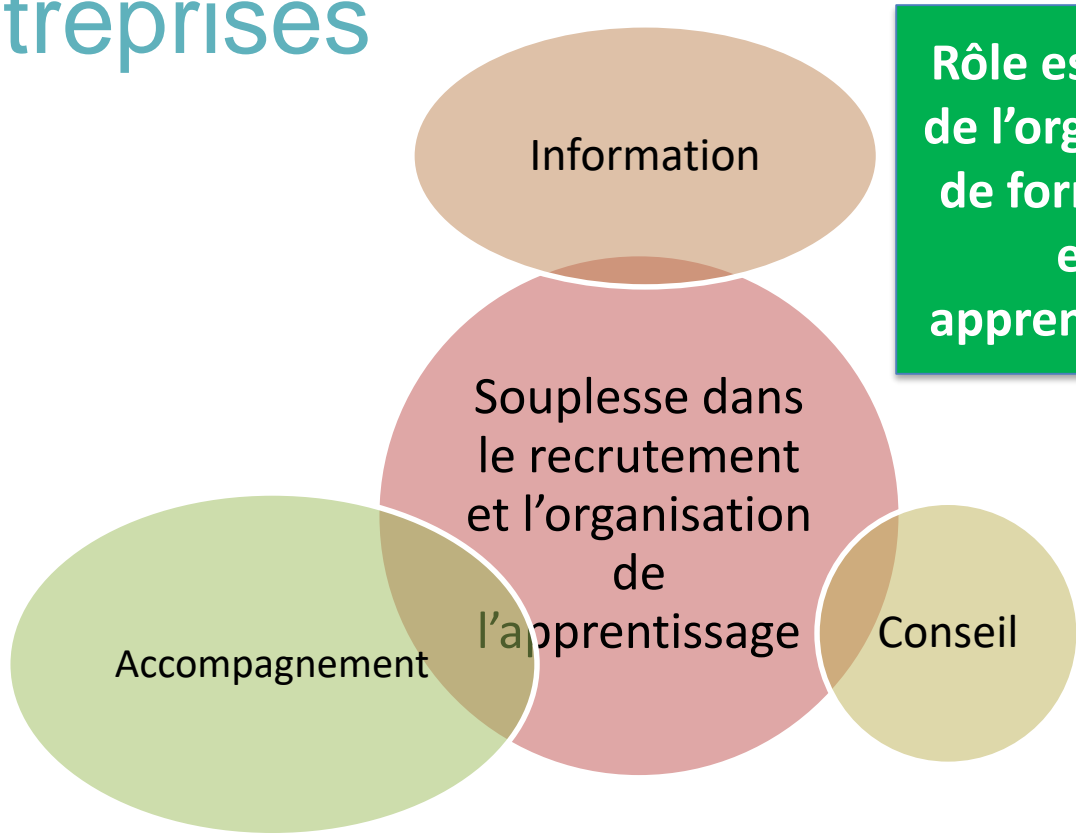
Souplesse dans le recrutement et l'organisation de l'apprentissage

Perte de la liberté d'affectation de la taxe d'apprentissage



3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne



Rôle essentiel de l'organisme de formation en apprentissage

3. Le développement des compétences dans les entreprises

Evolution des dispositifs de recrutement interne

Ce qui signifie de nouvelles relations avec :

- ✓ les apprentis
- ✓ le CFA



Conclusion

- ✓ Réforme systémique
- ✓ Réforme qui s'attache à changer l'appréhension de la formation par tous les acteurs concernés, pour un impact renforcé sur l'emploi
- ✓ Les changements apportés à la réglementation de l'apprentissage sont à cet égard symboliques