

Point sur la mise en œuvre de la
réforme de la formation
professionnelle

Septembre 2015

Les nouvelles pratiques de formation des grands
groupes français quelques mois après la promulgation
de la loi du 5 mars 2014

Un grand merci aux partenaires qui nous ont permis de réaliser cette étude à l'été 2015 :



... et aux nombreux autres qui ont préféré garder l'anonymat mais que nous remercions chaleureusement pour leur temps et leurs précieuses informations.

AVANT-PROPOS

Pour comprendre quels sont les changements majeurs induits par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale promulguée le 5 mars 2014, nous avons choisi d'interroger directement des directeurs formation, DRH, et directeurs d'université de grands groupes français à dimension internationale.

Parmi les 80 personnes invitées à prendre part à cette étude, 15 d'entre elles ont répondu présentes. Le mode de collecte des informations a pris deux formes :

- pour certains, un entretien semi-directif en présentiel,
- pour d'autres, la réponse via un formulaire dématérialisé proposant des questions identiques à celles de l'entretien semi-directif (questionnaire en annexes).

Cette étude, menée entre juin et septembre 2015, constitue le premier volet d'un benchmarking de plus grande ampleur qui sera mené fin 2015, et qui intégrera également les ETI et PME, tout en actualisant en permanence les informations obtenues auprès des grands groupes.

Afin de constituer pour nos clients une source permanente de veille et de R&D sur les pratiques formation françaises et internationales, nous avons souhaité mettre à votre disposition des informations portant sur les évolutions induites par la réforme de la formation professionnelle dans les grands groupes, et détecter également, de façon plus structurelle, les changements majeurs en cours dans le monde de la formation professionnelle continue.

Nous vous souhaitons donc bonne découverte de ces résultats, et nous vous invitons à consulter régulièrement le site www.impakteo.com afin de disposer d'informations régulièrement actualisées sur ce benchmarking.

Bonne lecture !



Caroline Maujonnet
Directrice Associée, Impakteo

SOMMAIRE

✓ 1 - La réforme de la formation professionnelle : Philosophie, axes clés : un rapide rappel	5
✓ 2 - Les évolutions induites par la réforme de la formation	8
2.1. Les changements induits par l'obligation biennale de réalisation des entretiens professionnels	8
2.2. L'impact des nouvelles règles de cotisation formation	15
2.3. Les évolutions créées par le décret du 30 juin 2015 portant sur la mesure de la qualité et du ROI des formations	22
2.4. Les implications concrètes de la création et de la mise en œuvre du CPF	28
✓ Annexes	36
Le questionnaire de recueil d'informations	

1. La réforme de la formation professionnelle : philosophie, axes clés : un rapide rappel

✓ **La réforme de la formation professionnelle : philosophie et axes clés**

La réforme de la formation professionnelle émane de la loi du 5 mars 2014, entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2015. Différents décrets d'application continuent depuis cette date à venir en préciser le champ d'application.

Dictée par une volonté de simplification, de compétitivité (des entreprises et de l'offre de formation), et de développement des compétences, cette loi présente 4 conséquences immédiates, résumées ainsi par Emmanuelle Wargon, Déléguée Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle :

- Responsabiliser les salariés et les demandeurs d'emploi en les rendant acteurs de leur parcours de formation et de leur employabilité grâce au CPF (Compte Personnel de Formation),
- Impliquer davantage les partenaires sociaux, les régions, les branches professionnelles, qui ont davantage de réflexion à mener sur l'offre de formation,
- Challenger les organismes de formation qui doivent faire évoluer leur offre de formation et être davantage attentifs à la qualité des formations dispensées,
- Responsabiliser davantage les entreprises qui, au travers de la fin de l'obligation de payer, remplacée par l'obligation de former, devront rechercher une plus grande efficacité économique de la formation,

En tant qu'entrepreneur, dirigeant, responsable RH, manager, ou salarié, vous êtes impacté directement par cette réforme.

✓ **La réforme de la formation professionnelle : philosophie et axes clés (suite)**

Trois objectifs étaient donc initialement au cœur de la réforme de la formation professionnelle :

- Orienter l'offre de formation vers des formations certifiantes et qualifiantes qui favorisent l'insertion professionnelle,
- Renforcer l'accès à la formation de ceux qui en ont le plus besoin,
- Favoriser l'émergence de formations de qualité apportant une meilleure visibilité de l'offre de formation.

Parmi les axes clés d'évolution induits par cette réforme, nous avons souhaité traiter en particulier, dans cette étude, les thématiques suivantes :

- L'impact des nouvelles règles de cotisation formation (passage d'une logique de dépense contrôlée à une logique d'investissement),
- Les évolutions créées par le décret du 30 juin 2015 portant sur la mesure de la qualité et du ROI des formations,
- Les changements induits par l'obligation biennale de réalisation des entretiens professionnels,
- Les implications concrètes de la création et de la mise en œuvre du CPF.

2 - Les évolutions induites par la réforme de la formation

2.1. Les changements induits par l'obligation biennale de réalisation des entretiens professionnels

2.1. Les changements induits par l'obligation biennale de réalisation des entretiens professionnels

Rappel : les points clés de la réforme

L'entretien professionnel existait depuis de nombreuses années dans les entreprises.

A la différence de l'entretien annuel qui porte sur la performance de l'individu, l'évaluation de celle-ci sur l'année passée, et la fixation d'objectifs sur l'année à venir, l'entretien professionnel s'intéresse uniquement au développement des compétences et au parcours professionnel de l'individu.

La mise en œuvre, tous les deux ans, d'un entretien professionnel, a donc pour but d'étudier les perspectives d'évolution de chaque employé et de faire le bilan des formations suivies. Cet entretien permet d'engager une simplification des discussions et des décisions autour de la formation professionnelle des salariés.

En outre, tous les six ans, l'entretien professionnel dressera un état des lieux approfondi du parcours professionnel du salarié. Il donnera lieu à un compte rendu. Dans ce cadre, l'employeur s'assurera que celui-ci a bien bénéficié des mesures mises en place pour l'aider à améliorer ses compétences.

2.1. Les changements induits par l'obligation biennale de réalisation des entretiens professionnels

Rappel : les points clés de la réforme (suite)

Il faut noter également qu'un entretien professionnel doit intervenir obligatoirement dans certaines reprises d'activité :

- ✓ congé de maternité,
- ✓ congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant,
- ✓ congé de soutien familial,
- ✓ congé d'adoption,
- ✓ arrêt longue maladie,
- ✓ période de mobilité volontaire sécurisée,
- ✓ congé sabbatique,
- ✓ mandat syndical.

L'entretien professionnel est obligatoirement réalisé tous les 2 ans.

Son organisation relève de la responsabilité de l'employeur qui peut en confier la réalisation au supérieur hiérarchique du salarié ou à tout responsable en capacité d'échanger avec le salarié sur ses perspectives d'évolution, notamment DRH.

Dans les entreprises d'au minimum 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'au moins 2 des 3 actions prévues (action de formation, certification ou VAE, progression), son compte personnel de formation sera crédité par l'employeur à hauteur de :

- 100 heures s'il travaille à temps plein,
- ou 130 heures s'il travaille à temps partiel.

2.1. Les changements induits par l'obligation biennale de réalisation des entretiens professionnels

Rappel : les points clés de la réforme (suite)

L'entretien professionnel est proposé à tous les salariés (y compris en alternance) par l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise. La personne en charge de mener cet entretien (le DRH, le manager...) doit y être bien préparée.

C'est à l'entreprise de proposer une date d'entretien au salarié, en prenant en considération sa charge de travail. Si le salarié refuse le rendez-vous proposé, il doit le notifier par écrit. L'employeur devra alors lui proposer une nouvelle date deux ans plus tard.

Suite à l'entretien, un document est signé par les 2 participants, dont une copie est remise au salarié.

A noter : lors de l'organisation de l'entretien, il est conseillé d'en préciser la durée au salarié (environ 1 heure pendant le temps de travail) au moins 1 mois à l'avance pour que les participants puissent préparer au mieux cet échange.

2.1. Les changements induits par l'obligation biennale de réalisation des entretiens professionnels

Rappel : les points clés de la réforme (suite)

L'entretien professionnel sera proposé aux salariés tous les 2 ans.

- Pour les salariés qui étaient déjà en poste en mars 2014, les entretiens professionnels doivent avoir lieu avant le 7 mars 2016.

- Pour les salariés recrutés depuis mars 2014, les entretiens devront avoir lieu dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

En outre, il doit automatiquement être proposé au collaborateur qui reprend son poste suite à un congé de maternité, un congé parental d'éducation, un congé sabbatique, un congé de soutien familial, un congé d'adoption, une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article 1222-12 du code du Travail, une période d'activité à temps partiel au sens de l'article 1225-47 du code du Travail, un arrêt longue maladie prévu à l'article 324-1 du code de la sécurité sociale, un mandat syndical.

2.1. Les changements induits par l'obligation biennale de réalisation des entretiens professionnels

Les enseignements issus de l'étude Impakteo – septembre 2015 :

La prochaine échéance clé concernant les entretiens professionnels est la date du 7 mars 2016, à laquelle les entreprises doivent avoir terminé les entretiens des collaborateurs en poste au 7 mars 2014.

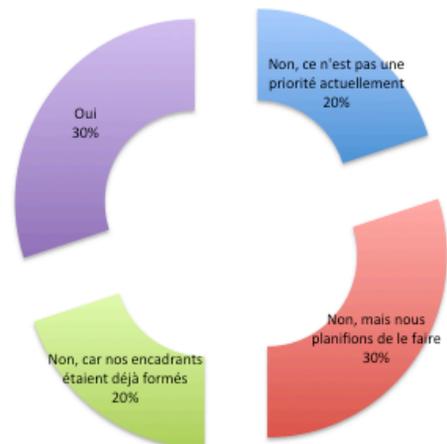
Nous avons donc demandé aux directeurs formation s'ils avaient d'ores et déjà mis en place des actions spécifiques pour préparer cette échéance. Ils ont répondu par l'affirmative dans 69% des cas.

Néanmoins, seuls 30% des répondants ont en effet mis en place des formations de leurs collaborateurs pour préparer cette échéance.

Pour les autres entreprises, n'ayant pas encore lancé ces actions, elles expliquent :

- que ce n'est pas actuellement une priorité (20%),
- que leurs encadrants étaient déjà formés (20%)
- ou qu'elles planifient de mettre en place de telles actions dans les semaines à venir (30%).

Dans ce dernier cas, les entreprises interrogées prévoient de former leurs collaborateurs en présentiel (67%), ou en E-learning (33%).



Dans votre entreprise, avez-vous mis en place des actions spécifiques pour former vos managers aux entretiens professionnels ?

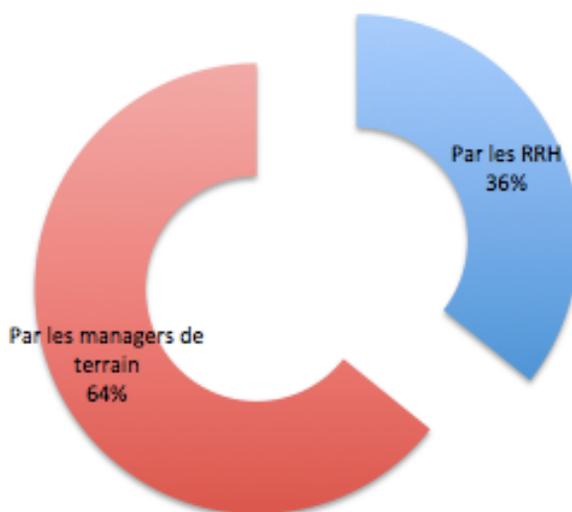
2.1. Les changements induits par l'obligation biennale de réalisation des entretiens professionnels

Les enseignements issus de l'étude Impakteo – septembre 2015 :

D'un point de vue pratique, les entreprises qui planifient de mettre en place les entretiens professionnels dans les mois qui viennent s'appuieront, pour leur réalisation, sur les managers de terrain dans plus de deux tiers des cas.

Par ailleurs, dans 86% des cas, ces entretiens seront menés dans le prolongement des entretiens annuels d'évaluation.

Les entretiens professionnels seront-ils réalisés :



2 - Les évolutions induites par la réforme de la formation

2.2. L'impact des nouvelles règles de cotisation formation
(passage d'une logique de dépense contrôlée à une logique
d'investissement)

2.2. L'impact des nouvelles règles de cotisation formation (passage d'une logique de dépense contrôlée à une logique d'investissement)

Rappel : les points clés de la réforme

La grande innovation de la réforme de la formation professionnelle réside sans doute, pour les décideurs, dans la suppression de « l'obligation de dépenser » au titre du plan de formation.

Le plan de formation est en effet, désormais, sous la responsabilité de l'employeur qui, pour les entreprises de plus de 10 salariés, décide librement des montants affectés.

Une contribution unique réduite est collectée chaque année auprès de l'ensemble des employeurs pour financer des formations qualifiantes au bénéfice des salariés. Une fois cette contribution versée, chaque employeur est libre de mettre en place les plans de formation qu'il pense les plus adaptés à son entreprise.

Concrètement, l'effort de financement de la formation professionnelle réside désormais dans une contribution unique, collectée par un seul organisme, l'OPCA :

- 0,55% de la masse salariale pour les entreprises de moins de dix salariés;
- 1% pour les entreprises de dix salariés et plus (ou 0,8% pour les entreprises qui gèrent le CPF en interne).

Une fois cette contribution versée, chaque employeur, pour répondre à son obligation de former, met en place le plan de formation qu'il pense le plus adapté à son entreprise.!

2.2. L'impact des nouvelles règles de cotisation formation (passage d'une logique de dépense contrôlée à une logique d'investissement)



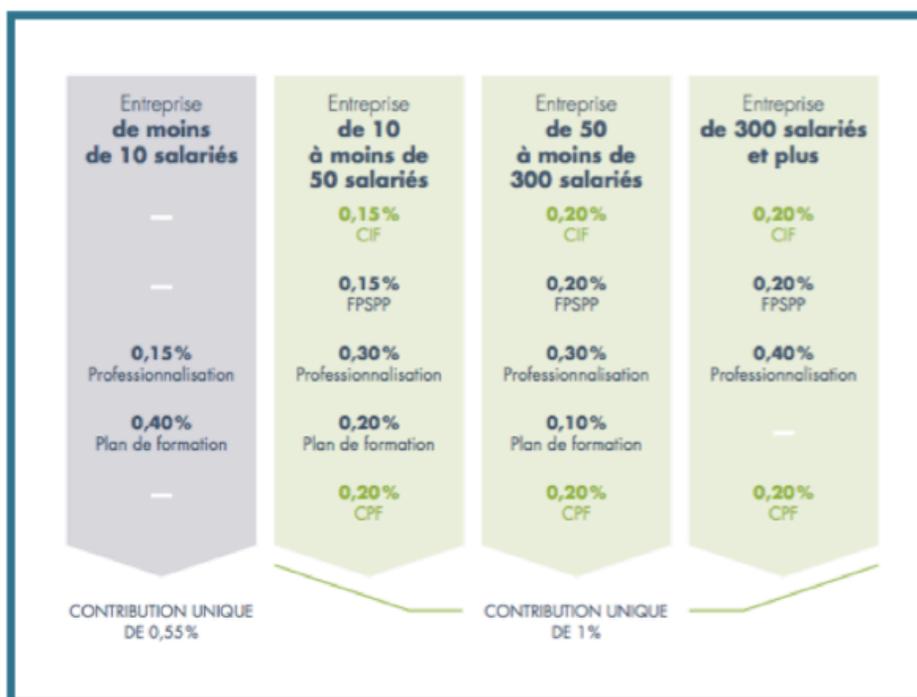
Les versements au titre de la contribution unique pour la formation seront désormais mutualisés. Ils permettent à l'OPCA de financer les différents outils et dispositifs mis en place pour améliorer la formation professionnelle :

- ✓ les missions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP);
- ✓ le congé individuel de formation (CIF);
- ✓ les contrats et périodes de professionnalisation;
- ✓ le compte personnel de formation;
- ✓ le plan de formation.

Les employeurs sont tenus de mettre en place, dans le cadre du plan de formation, des formations visant à l'adaptation du salarié à son poste de travail.

2.2. L'impact des nouvelles règles de cotisation formation (passage d'une logique de dépense contrôlée à une logique d'investissement)

Rappel : les nouvelles règles de cotisation formation



ATTENTION :

Grâce à un accord passé avec les partenaires sociaux, toute entreprise de dix salariés et plus peut choisir de financer directement le compte personnel de formation, à hauteur de 0,2% de sa masse salariale brute. Le montant de sa contribution à l'OPCA est alors rapporté à 0,8% de cette masse salariale.

2.2. L'impact des nouvelles règles de cotisation formation (passage d'une logique de dépense contrôlée à une logique d'investissement)

En conclusion, la formation des salariés, à partir du moment où elle n'est plus une obligation financière, devient de ce fait un investissement volontaire au service de la stratégie de l'entreprise. Ainsi, les salariés pourront accéder à des formations qualifiantes par les plans de formation mis en place par les entreprises.

Il y a fort à parier que, dans ce contexte, les décideurs financiers posent davantage la question à leurs DRH et directeurs formation sur le bénéfice escompter d'une dépense qui représente maintenant un investissement.

De là à penser que nous allons enfin entrer dans une ère où la formation sera considérée comme un investissement stratégique dans le développement du capital humain, il n'y a qu'un pas... qui constituerait la vision optimiste de cette réforme. Mais combien de décideurs financiers, suffisamment convaincus que le capital humain constitue un levier majeur de performance, franchiront le pas ? L'avenir nous le dira. Rendez-vous fin 2016 !

2.2. L'impact des nouvelles règles de cotisation formation (passage d'une logique de dépense contrôlée à une logique d'investissement)

Les enseignements issus de l'étude Impakteo – septembre 2015 :

Les nouvelles modalités de financement du plan de formation de l'entreprise évoquées ci-dessus risquent, dans les entreprises, de changer sensiblement les processus de décision liées à l'investissement formation.

Ainsi, un rôle nouveau va sans doute s'imposer pour les RRH, DRH, personnes en charge de la formation : sensibiliser leurs DAF ou décideurs financiers à l'importance du maintien des budgets de formation professionnelle, dans une logique de performance de l'entreprise.

Ce lien entre développement des compétences et formation n'était pas nécessairement très en lumière en France, contrairement à grand nombre de pays anglo-saxons.

L'obligation légale de former a souvent occulté l'importance stratégique de former, et les réflexions autour du capital humain et leur prise en compte dans la stratégie des entreprises reste encore timide dans l'hexagone.

L'une des questions clés soulevées par cette évolution importante du mode de financement de la formation continue dans les entreprises et les organisations porte sur le maintien, l'augmentation, ou la réduction drastique de l'investissement des entreprises dans les mois à venir en matière de formation des salariés.

Sur cette question, les responsables interrogés dans le cadre de notre étude sont partagés : si 47% des répondants estiment que la réforme du mode de financement de la formation n'a pas encore eu d'effet sur l'investissement formation, 53% d'entre eux déclarent en revanche qu'il faut s'attendre à une réduction de ces investissements en 2016.

2.2. L'impact des nouvelles règles de cotisation formation (passage d'une logique de dépense contrôlée à une logique d'investissement)

Les enseignements issus de l'étude Impakteo – septembre 2015 :

En matière d'investissement formation, avez-vous le sentiment que la réforme...



L'une des bonnes nouvelles de cette étude réside sans doute dans le fait que cette réforme du mode de financement de la formation met en lumière l'intérêt, en termes de performance, du développement des compétences des salariés.

Même si le chiffre peut sembler peu significatif, 58% des répondants estiment en effet que la réforme a permis aux décideurs financiers de leur entreprise de prendre conscience des enjeux performance de l'investissement formation

2 - Les évolutions induites par la réforme de la formation

2.3. Les évolutions créées par le décret du 30 juin 2015 portant sur la mesure de la qualité et du ROI des formations

2.3. Les évolutions créées par le décret du 30 juin 2015 portant sur la mesure de la qualité et du ROI des formations

Rappel : les points clés de la réforme

Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, dressait en 2013 le constat d'un marché de la formation très difficile à lire pour les personnes souhaitant suivre ou acheter une formation. Il a considéré que la qualité des formations était trop hétérogène, et que la profusion de l'offre et le manque de critères stables rendaient le marché très complexe.

Le décret du 30 juin 2015 incite donc fortement les organismes de formation à faire évoluer leurs prestations avec la mise en place d'approches plus différenciées et personnalisées, plus faciles d'accès (délai d'entrée en formation, amplitudes horaires plus grandes).

Ainsi, le décret définit des critères de qualité qui permettront aux différents financeurs (OPCA, collectivités territoriales, OPACIF, Pôle emploi, AGEFIPH) de s'assurer de la qualité du prestataire à dispenser une formation de qualité.

Au titre de cette responsabilité nouvelle, les financeurs pourront soit eux-mêmes engager des démarches internes d'évaluation, soit prendre en compte une liste de labels certifications qualité qui sera établie par le CNEFOP, point national de référence qualité pour la France auprès de l'union européenne. Cette nouvelle compétence s'accompagne de modalités de contrôle renforcées des services effectués. Le respect de ces critères de qualité par les organismes de formation sera une donnée rendue accessible par les différents organismes acheteurs de formation.

Afin de permettre aux organismes de formation de répondre à ces nouvelles exigences, qui nécessitent une réflexion et une adaptation de leur modèle, un délai de mise en conformité de 18 mois leur est accordée jusqu'au 1er janvier 2017.

2.3. Les évolutions créées par le décret du 30 juin 2015 portant sur la mesure de la qualité et du ROI des formations

Les six critères retenus pour vérifier la qualité de l'offre de formation sont les suivants :

1. L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;
2. L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;
3. L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;
4. La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations ;
5. Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
6. La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

2.3. Les évolutions créées par le décret du 30 juin 2015 portant sur la mesure de la qualité et du ROI des formations

Les enseignements issus de l'étude Impakteo – septembre 2015 :

Nous avons souhaité mettre en évidence, à travers l'étude de l'été 2015, combien d'entreprises disposaient à ce jour de systèmes d'évaluation de la qualité des formations, au sens du décret du 30 juin 2015, afin de disposer d'une mesure d'écart du chemin à parcourir pour la mise en conformité avec les point qu'il mentionne.

Nos questions portaient donc sur l'existence, au sein des directions formation interrogées, d'outils de mesure de la satisfaction à chaud des participants, mais aussi du ROE (Return on Expectations), de la montée en compétence réelle des participants, du ROI.

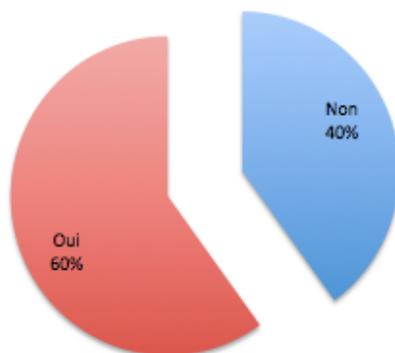
Le bilan qui en est issu est assez simple : si, dans 92% des cas, les entreprises disposent bien de systèmes d'évaluation dite « à chaud » de la satisfaction de leurs participants, seules un tiers d'entre elles mesurent la montée en compétences réelle de leurs salariés à l'issue d'une formation.

Quant à la mesure du ROI des formations, elle n'est encore mise en œuvre par aucune des entreprises interrogées.

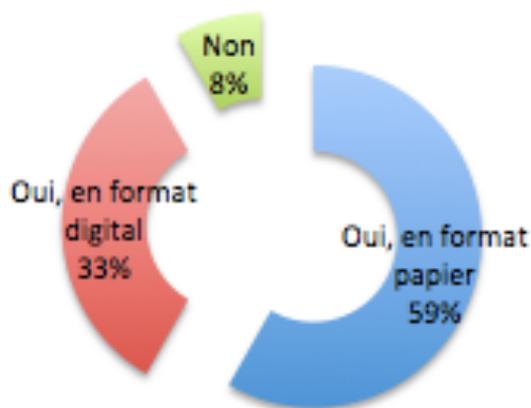
Enfin, seules un tiers des entreprises interrogées avaient connaissance des détails du contenu du décret du 30 juin 2015.

Les enseignements issus de l'étude Impakteo – septembre 2015 :

Avez-vous connaissance du décret 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue ?

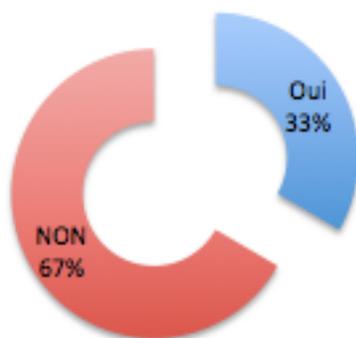


Disposez-vous aujourd'hui d'un outil de mesure de la satisfaction "à chaud" de vos participants à l'issue des formations ?



Les enseignements issus de l'étude Impakteo – septembre 2015 :

Mesurez-vous actuellement la montée en compétences réelle de vos participants à l'issue des formations (mesure d'évaluation "à froid") ?



Mesurez-vous actuellement le ROI (retour sur investissement, à travers des indicateurs quantitatifs) des formations que vous proposez à vos salariés ?



2 - Les évolutions induites par la réforme de la formation

2.4. Les implications concrètes de la création et de la mise en œuvre du CPF

2.4. Les implications concrètes de la création et de la mise en œuvre du CPF

Rappel : les points clés de la réforme

Le Compte Personnel de Formation, ou CPF, constitue l'une des innovations majeures de la réforme.

Depuis le 5 janvier 2015, tous les salariés et les demandeurs d'emploi disposent, dès leur entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, d'un compte personnel de formation.

Il permet l'acquisition de droits à la formation mobilisables tout au long de la vie active (24 h par an jusque 120 h, puis 12 h par an jusqu'à un maximum de 150 h). Il fait suite au droit individuel à la formation (DIF) qui a disparu au 1er janvier 2015.

L'ensemble des formations disponibles dans le cadre du compte personnel de formation est accessible en se connectant à son espace personnel via le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Le salarié s'adresse à l'entreprise qui, sauf quand elle gère directement le financement du compte personnel de formation, transfère la demande à l'OPCA pour accord.

Le salarié peut aussi s'adresser à un opérateur du conseil en évolution professionnelle pour mieux choisir et mieux formuler sa demande de formation.

2.4. Les implications concrètes de la création et de la mise en œuvre du CPF

Rappel : les points clés de la réforme

Le CPF est alimenté à raison de 24 heures par année de travail à temps complet pendant 5 ans (soit 120 heures) puis à raison de 12 heures par an pendant 2,5 ans (soit 30 heures) dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition des heures est proportionnelle au temps de travail. Les périodes d'absence du salarié (congé maternité, paternité, accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien familial, congé parental d'éducation, maladie professionnelle, accident du travail) sont prises en compte dans l'acquisition des heures de CPF.

Les abondements sont possibles en application d'un accord d'entreprise ou de branche. Par ailleurs, si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, il est possible d'abonder en heures complémentaires à la demande du titulaire. Les heures complémentaires abondées peuvent être financées par l'employeur, le titulaire, l'OPCA ou l'OPACIF, le CNAV, l'Agefiph, l'État, l'institution gérant le compte personnel de prévention de la pénibilité, la Région, ou Pôle Emploi (en cas de chômage).

Deux modes de gestion du CPF sont rendus possibles par la Loi :

- un versement de la contribution CPF à l'OPCA de branche,
- ou la gestion directe de la contribution CPF par l'entreprise sur la base obligatoire d'un accord d'entreprise conclu pour 3 années.

2.4. Les implications concrètes de la création et de la mise en œuvre du CPF

Rappel : les points clés de la réforme

Pour pouvoir gérer directement le CPF, il est nécessaire de signer un accord d'entreprise pour une durée de 3 ans.

Par conséquent, le montant de la contribution due au titre de la Formation Professionnelle Continue versée à l'OPCA de branche sera alors réduit à 0,8 %.

En contrepartie, il est fait obligation aux employeurs ayant fait le choix de la gestion directe du CPF de consacrer au minimum 0,2 % de la masse salariale à la formation de ses salariés dans le cadre du CPF.

Chaque année, une déclaration faisant état des dépenses consacrées au financement du CPF des salariés et à son abondement devra être adressée à l'OPCA de branche .

A l'issue des 3 ans, les fonds non utilisés devront être reversés à l'OPCA de branche au titre des financements destinés au CPF. A défaut de reversement, l'employeur devra régler au trésor Public une somme égale à la différence entre le montant prévu et le montant des dépenses réalisées. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'aucune prise en charge d'Unifaf relative au CPF de ses salariés.

Les frais de formation sont donc à sa charge.

2.4. Les implications concrètes de la création et de la mise en œuvre du CPF

Rappel : les points clés de la réforme

Dans le cadre du CPF, deux conditions cumulatives doivent être remplies.

1. Il est possible de suivre :

- ≥ des formations permettant d’acquérir le “socle de connaissances et de compétences” ;
- ≥ des formations visant l’accompagnement à la validation des acquis de l’expérience ;
- ≥ des formations qualifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- ≥ des certificats de qualification professionnelle ;
- ≥ des certifications inscrites à l’inventaire.

2. Ces formations et certifications doivent obligatoirement figurer sur au moins une des listes établies par la Commission Paritaire Nationale de l’Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE/FP) de votre branche professionnelle, par le Conseil Paritaire Interprofessionnel National pour l’Emploi et la Formation (COPANEF) ou les Conseils Paritaires Interprofessionnels Régionaux pour l’Emploi et la Formation (COPAREF).

Notons enfin que le CPF est mobilisable pendant et/ou hors temps de travail.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le titulaire devra recueillir l’accord préalable de l’employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L’employeur devra alors notifier sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires.

À défaut de réponse, l’accord de l’employeur sera réputé acquis.

En cas de formation suivie totalement hors temps de travail, l’accord de l’employeur n’est pas requis.

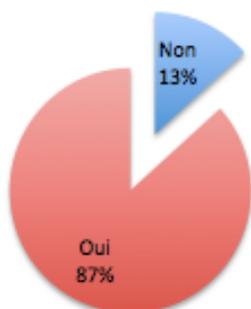
2.4. Les implications concrètes de la création et de la mise en œuvre du CPF

Les enseignements issus de l'étude Impakteo – septembre 2015 :

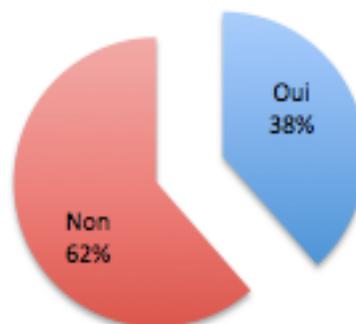
Sur le sujet du CPF, nous avons tenté de savoir, d'une part, si les directeurs formation des entreprises interrogées ont bien informé leurs salariés de l'existence et de l'intérêt du CPF. 87% d'entre elles ont effectivement mis en place des actions de communication pour informer leurs salariés des modalités d'utilisation de leur CPF.

Néanmoins, elles déplorent, dans deux tiers des cas, que les IRP n'aient pas suffisamment communiqué auprès des salariés au sujet de cette réforme.

Avez-vous communiqué auprès de vos salariés pour les informer des modalités d'utilisation de leur CPF ?



Avez-vous le sentiment que cette réforme a été soutenue et communiquée, auprès des salariés, par vos IRP ?



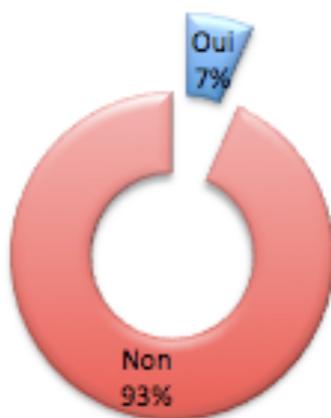
2.4. Les implications concrètes de la création et de la mise en œuvre du CPF

Les enseignements issus de l'étude Impakteo – septembre 2015 :

Bien qu'ayant donc, dans une grande majorité des cas, communiqué auprès de leurs salariés sur le CPF, la plupart des directions formation interrogées (93%) estiment cependant que ces derniers n'ont pas encore compris son fonctionnement.

Si elles n'envisagent pas, dans leur grande majorité (79%), la signature d'un accord spécifique pour internaliser la gestion du CPF, les directions formation des grandes entreprises interrogées jouent néanmoins un rôle de conseil important auprès de leurs salariés pour les aider à utiliser leur CPF.

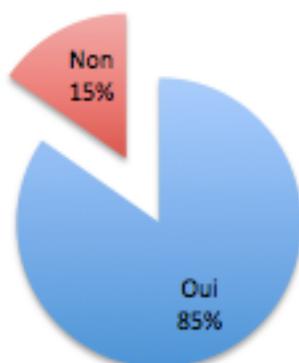
La création du CPF (Compte Personnel de Formation) est l'une des grandes innovations de la réforme de 2014. Concrètement, avez-vous le sentiment que vos salariés ont compris son fonctionnement ?



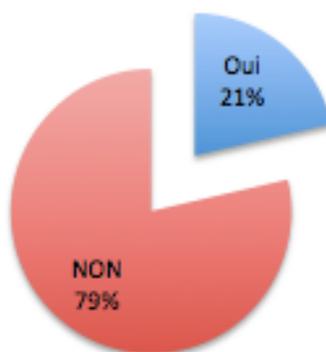
2.4. Les implications concrètes de la création et de la mise en œuvre du CPF

Les enseignements issus de l'étude Impakteo – septembre 2015 :

Le service formation de votre entreprise enregistre-t-il des demandes de salariés pour les aider à utiliser leur CPF ?



Avez-vous, ou planifiez-vous de négocier un accord pour internaliser la gestion du CPF dans votre entreprise ?



ANNEXES

- Le questionnaire utilisé pour le recueil des données



Les entretiens professionnels ont été rendus obligatoires, tous les deux ans, par la réforme du 5 mars 2014. Dans votre entreprise, avez-vous mis en place des actions spécifiques pour former vos managers aux entretiens professionnels ? *

- Oui, nous avons déjà lancé des formations
- Non, mais nous planifions de le faire
- Non, ce n'est pas une priorité actuellement
- Non, car nos encadrants étaient déjà formés
- Autre :

Avez-vous mis en place un plan d'actions spécifiques pour réussir à réaliser l'ensemble des entretiens professionnels avant le 7 mars 2016 ?

- Oui
- Non, car nous ne connaissions pas cette échéance
- Non, car nous négocions un report de l'échéance avec nos IRP
- Non, car ce n'est pas une priorité opérationnelle
- Autre :

Les entretiens professionnels seront-ils réalisés :

- Par les managers de terrain
- Par les RRH
- Autre :

Si vous avez formé ou planifiez de former vos collaborateurs aux entretiens annuels, planifiez-vous de le faire :

- En présentiel
- En e-learning
- Autre :

La création du CPF (Compte Personnel de Formation) est l'une des grandes innovations de la réforme de 2014. Concrètement, avez-vous le sentiment que vos salariés ont compris son fonctionnement ? *

- Oui
- Non

Avez-vous communiqué auprès de vos salariés pour les informer des modalités d'utilisation de leur CPF ?

- Oui
- Non
- Autre :

Avez-vous, ou planifiez-vous de négocier un accord pour internaliser la gestion du CPF dans votre entreprise ? *

- Oui
- Non
-

Le service formation de votre entreprise enregistre-t-il des demandes de salariés pour les aider à utiliser leur CPF ? *

- Oui
- Non
- Non pertinent

Avez-vous connaissance du décret 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue ? *

- Oui
- Non
- Autre :

Disposez-vous aujourd'hui d'un outil de mesure de la satisfaction "à chaud" de vos participants à l'issue des formations ?

- Oui, en format papier
- Oui, en format digital
- Non
- Autre :

Mesurez-vous actuellement la montée en compétences réelle de vos participants à l'issue des formations (mesure d'évaluation "à froid") ? *

- Oui
- Non, mais je projette de mettre en place ce type de mesure
- Non
- Autre :

Mesurez-vous actuellement le ROI (retour sur investissement, à travers des indicateurs quantitatifs) des formations que vous proposez à vos salariés ? *

- Oui
- Non, mais je projette de mettre en place ce type de mesure
- Non
- Autre :

Avez-vous mis en place au sein de votre entreprise des systèmes de validation de la montée en compétences (certificats, labels internes, diplômes...) ? *

- Oui
- Non
- Autre :

Si oui, quel est le type de système de validation ? *

Exemple : une certification RNCP, un parcours diplômant en partenariat avec une école ou université, etc.

En matière d'investissement formation, avez-vous le sentiment que la réforme... *

- Va générer une réduction de l'investissement formation 2016
- Va générer une réduction forte et pérenne de l'investissement formation
- N'entraîne aucune réduction de l'investissement formation
- N'a pas encore eu d'effet sur le montant de l'investissement formation, mais cela pourrait évoluer en 2016
- Autre :

Pensez-vous que cette réforme a permis aux décideurs financiers de votre entreprise de prendre conscience des enjeux performance de l'investissement formation ? *

- Oui
- Non
- Autre :

Avez-vous le sentiment que cette réforme a été soutenue et communiquée, auprès des salariés, par vos IRP ? *

- Oui
- Non
- Ne se prononce pas
- Non pertinent
- Autre :

De façon structurelle, et sans que la réforme ait sur ce point le moindre impact, diriez-vous que vous constatez dans votre entreprise une digitalisation croissante des formations ? *

Oui

Non

Autre :

Proposez-vous aujourd'hui, dans vos parcours de formation, des MOOC ? *

Oui

Non

Autre :

Proposez-vous aujourd'hui, dans vos parcours de formation, des SPOC ou COOC ? *

Oui

Non

Ne sait pas

Autre :

Proposez-vous aujourd'hui, dans vos parcours de formation, des modules e-learning ? *

Oui

Non

Ne sait pas

Quelles modalités de formation digitales innovantes mettez-vous ou projetez-vous de mettre en place dans vos parcours de formation ? *

Quelles modalités de formation digitales innovantes mettez-vous ou projetez-vous de mettre en place dans vos parcours de formation ? *

Constatez-vous ou organisez-vous une réduction du temps de formation en présentiel ? *

- Oui
- Non
- Non pertinent

Autre :

Mettez-vous en place des séquences de formation ludiques au sein de vos séminaires en présentiel ? *

- Oui
- Non
- Non pertinent

Autre :