

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

DOSSIER DE PRESSE

NOVEMBRE 2014



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

PRÉAMBULE

La réforme de la formation professionnelle sera effective à compter du 1^{er} janvier 2015. Elle poursuit l'ambition d'être un outil de la bataille pour l'emploi, en faisant de la formation professionnelle :

- un levier essentiel de compétitivité pour les entreprises
- un outil de progression concret pour les salariés et demandeurs d'emploi
- un élément majeur du dialogue social.

La loi du 5 mars 2014 réforme en profondeur la formation professionnelle en responsabilisant à la fois les actifs mais également les entreprises et les branches professionnelles. Elle facilite l'accès à des formations qualifiantes, notamment au travers du compte personnel de formation (CPF), définies par les partenaires sociaux, sous la coordination de l'État et des régions.



Développement des compétences, compétitivité, simplification : voilà les trois enjeux essentiels que nous avons à l'esprit en abordant la mise en œuvre de cette réforme de la formation professionnelle.



François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social

Déjà en 1971, la loi Delors avait été l'élément fondateur de la formation professionnelle en France et marquait la volonté de permettre aux salariés de continuer à se former tout au long de leur vie professionnelle.

Dans le contexte économique et social actuel, il est devenu primordial de former plus et mieux pour suivre l'évolution des métiers et des technologies, mais aussi de rendre la formation professionnelle plus adaptée aux périodes de transition, le passage d'un emploi à un autre, ou lors de périodes de chômage, tout en donnant plus d'efficacité aux investissements que lui consacrent chaque année les employeurs.

Dépassant la seule logique d'obligation de financer, les entreprises auront désormais plus de liberté pour organiser la formation de leurs salariés et plus de responsabilité pour assurer l'adaptation à leur poste de travail. Par ailleurs, la réforme substitue aux différentes contributions versées au titre de la formation professionnelle à plusieurs organismes une contribution unique dont l'affectation mieux ciblée permettra de soutenir de manière solidaire les besoins en formation des entreprises et des salariés qui en ont le plus besoin.



Cette loi cherche à mieux responsabiliser chacun des acteurs :

- *Les salariés et les demandeurs d'emploi qui, grâce au compte personnel de formation (CPF), sont plus maîtres de leur parcours de formation*
- *Les partenaires sociaux, les régions, les branches professionnelles, qui ont davantage de réflexion à mener sur l'offre de formation, notamment au travers des listes*
- *Les organismes de formation qui doivent faire évoluer leur offre de formation et être davantage attentifs à la qualité*
- *Les entreprises qui, au travers de la fin de l'obligation de payer, sont plus « responsabilisées » vis-à-vis de leurs salariés mais aussi vis-à-vis d'elles-mêmes, dans la recherche d'une plus grande efficacité économique de la formation.*



Emmanuelle Wargon, Déléguée Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle

ÉTAT DES LIEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE

LES APPORTS DE LA RÉFORME PAR RAPPORT À L'ANCIEN SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Malgré un effort national important en matière de formation professionnelle, l'ancien dispositif comportait de nombreuses limites qui le rendaient complexe pour les entreprises, et peu accessible pour les salariés.

Améliorer l'accès à la formation, notamment qualifiante

La politique de formation professionnelle était l'objet de fortes disparités d'une entreprise à l'autre et d'un type de salariés à l'autre car, dans les faits, les PME/TPE, les primo-accédants, les seniors et les personnes en recherche d'emploi en ont moins bénéficié.

La réforme tient mieux compte des besoins et des pratiques des entreprises : la contribution légale des grandes entreprises a été pensée en fonction des efforts de formation qu'elles peuvent consentir. Parallèlement, l'accompagnement des TPE/PME est davantage organisé dans une logique de mutualisation (par branche et au niveau interprofessionnel, ainsi qu'au travers de dispositifs comme le plan de formation, le compte personnel de formation, ou la professionnalisation).

Ce meilleur accès à la formation vise à satisfaire davantage les besoins de qualification des salariés, et à assurer ainsi leur employabilité et une continuité des parcours professionnels.

Avec la réforme, à partir du 5 janvier 2015, tous les actifs disposeront d'un compte personnel de formation qui sera alimenté en heures de formation, et ce, tout au long de leur vie professionnelle. Dans le cadre du compte personnel de formation, des formations qualifiantes, en rapport avec le secteur de l'entreprise et les besoins sur les territoires, seront proposées aux salariés et aux demandeurs d'emploi afin de leur permettre l'acquisition de nouvelles compétences, valeurs ajoutées incontestables pour leur entreprise et pour le bassin d'emploi de la Région.

Par ailleurs, chaque actif, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi, pourra bénéficier gratuitement auprès des organismes désignés (Opacif, Pôle Emploi, Cap Emploi, Apec, mission locales...) d'un conseil en évolution professionnelle en adéquation avec son expérience et le marché du travail local.

Simplifier le système de la formation professionnelle continue

Le système de financement et la pluralité des interlocuteurs étaient une source de complexité qui pouvait être perçue comme un frein pour les entreprises et notamment les plus petites.

Aujourd'hui, c'est au travers d'une contribution légale unique (1 % de la masse salariale des entreprises de plus de 10 salariés) que les entreprises participeront à l'effort collectif en matière de formation professionnelle. La loi adapte l'affectation des sommes versées en fonction des tailles des entreprises et confie aux OPCA le soin d'en assurer la gestion, ce qui libère les entreprises.

LA RÉFORME OPÉRATIONNELLE AU 1^{ER} JANVIER 2015

Cette réforme est une refonte globale du système qui a été repensé dans son intégralité, en liant gouvernance, dispositifs et financements. L'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 sera effective à compter du 1^{er} janvier 2015, soit un an après l'Accord national interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux le 14 décembre 2013.

Cette efficacité dans la mise en œuvre est le résultat d'une volonté de rendre la réforme opérationnelle sans délai.

LE FRUIT D'UN TRAVAIL DE CONCERTATION RÉUSSI

La réforme est issue d'un travail de concertation et de dialogue avec les acteurs clés de la formation professionnelle, en lien avec les réalités des entreprises et des salariés et chômeurs.

C'est donc en association avec les régions, les syndicats de salariés et les organisations patronales qu'ont été concertés la loi et les décrets associés.

Les avancées de la réforme, telles que le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle ou encore l'entretien professionnel sont également le fruit d'échanges avec les partenaires sociaux. Par ailleurs, employeurs, opérateurs, partenaires sociaux et collectivités ont été impliqués dans la préparation du déploiement des dispositifs et démarches, par exemple au travers de réflexions communes et approfondies sur les cas d'usages du compte personnel de formation ou du conseil en évolution professionnelle.

LE DISPOSITIF RÉGLEMENTAIRE QUASI FINALISÉ

La loi du 5 mars 2014, effective au 1^{er} janvier 2015 se fonde sur plus de vingt décrets d'application publiés à ce jour.

Ces textes réglementaires permettent de concrétiser rapidement l'entrée en vigueur de la réforme avec des outils tels que les règles de contribution des entreprises, la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation (CPF), le socle de connaissances et de compétences ou encore les modalités d'alimentation et de mobilisation du CPF.

Le travail réglementaire a consisté à simplifier le plus possible ces textes afin d'en faciliter au maximum la mise en œuvre.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EFFECTIF AU 5 JANVIER 2015

Grâce à la réforme de la formation professionnelle, chaque personne de plus de 16 ans disposera d'un compte personnel de formation (CPF) qui la suivra tout au long de sa vie professionnelle. Dispositif emblématique de la réforme, le compte personnel de formation ouvre des droits à tous, tout au long de la vie professionnelle. Il bénéficie d'un financement dédié, donne accès à des formations qualifiantes ou certifiantes, souhaitées par les salariés et les demandeurs d'emploi, et correspondant aux besoins des entreprises et des territoires.

Pour une personne à temps plein, le compte est crédité au rythme de 24 heures de formation par an les 5 premières années, 12 heures les années suivantes, dans la limite de 150 heures. Mais il peut être abondé au-delà par l'employeur, par la branche ou par tout organisme ou acteurs publics, et par le salarié lui-même.

Le déploiement informatique, initié il y a plusieurs mois avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC), en charge de la gestion du compte, permettra à 40 millions d'actifs français d'avoir accès à leur compte CPF en ligne dès le 5 janvier 2015. La partie informative de www.moncompteformation.gouv.fr est d'ores et déjà accessible, depuis le 24 novembre 2014.

«Ce nouvel outil met très clairement en avant l'idée selon laquelle, outre le droit fondamental à la formation initiale, il existe un droit à la formation continue permettant d'accéder à une meilleure qualification professionnelle et que celui-ci est attaché à la personne.»

Emmanuelle Wargon, Déléguée Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle.

Les formations proposées aux actifs ont été le fruit d'échanges avec les acteurs clés de la formation professionnelle. Ainsi, les formations, «socle de connaissances et de compétences» et des formations inscrites sur des listes élaborées par les branches ou les partenaires sociaux interprofessionnels, en lien avec les régions en ce qui concerne les demandeurs d'emploi, seront éligibles au CPF.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PERSONNELLE (CEP) MIS EN PLACE À PARTIR DE JANVIER 2015

Le CEP est destiné à accompagner gratuitement les salariés et demandeurs d'emploi dans leur évolution professionnelle et dans la sécurisation de leur emploi. Ses missions sont la personnalisation de l'accueil, du conseil et l'accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

Ce service est proposé par des acteurs nationaux (Pôle Emploi, Apec, missions locales, Opacif, Cap Emploi) et opérateurs désignés par les régions.

DES RÉGIONS RENFORCÉES DANS LEUR RÔLE

Les régions jouent un rôle croissant dans la formation professionnelle. La loi parachève le transfert aux régions de la formation professionnelle initiée dès le début des années 80, en transférant les compétences sur l'ensemble des publics spécifiques.

Les régions organisent et financent le service public régional de la formation professionnelle et assurent la coordination du service public régional d'orientation (SPRO).

LES ENTREPRISES IMPLIQUÉES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les entreprises vont désormais pouvoir se réapproprier le sujet de la formation professionnelle en l'adaptant à leurs besoins.

« Cette réforme permet de rendre à la formation professionnelle une place de choix dans la politique des ressources humaines de l'entreprise, grâce notamment aux incitations liées au compte personnel de formation. »

Emmanuelle Wargon, Déléguée Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle.

Une simplification administrative

UNE CONTRIBUTION UNIQUE

Une des évolutions majeures de la loi est la contribution unique des entreprises à hauteur de 1 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 10 salariés. Cette contribution est versée à un seul organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), qui est l'interlocuteur privilégié des entreprises sur tous les sujets concernant la formation professionnelle.

La contribution sert à financer les dispositifs de professionnalisation, le compte personnel de formation, le congé individuel de formation et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Cette contribution reste inchangée pour les entreprises de moins de 10 salariés : elle correspond à 0,55 % de la masse salariale.

Ces ressources seront mutualisées, de manière à favoriser le financement des besoins en formation des salariés des TPE et PME.

UNE MEILLEURE RESPONSABILISATION DES ENTREPRISES

Alors que, dans le système précédent, les entreprises se libéraient en payant une contribution spécifique au titre du plan de formation, la réforme leur redonne une responsabilité dans le choix et le financement de formations de qualité, en lien avec leurs besoins.

Les entreprises ne seront plus tenues de souscrire une déclaration fiscale au titre des formations qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de leur plan de formation.

Un élément de dialogue individuel et collectif

Les entreprises s'assurent de la diffusion d'information auprès des salariés et de l'accompagnement individuel proposé aux salariés.

La réforme donne une place centrale à la formation professionnelle dans la politique de ressources humaines des employeurs, en renforçant le dialogue social sur le sujet au sein des entreprises. Les instances représentatives du personnel voient donc leur rôle renforcé dans la mise en place de la formation au sein de l'entreprise. Elles seront notamment consultées sur les orientations stratégiques des politiques de formation et les entretiens avec les salariés.

Pour intégrer la formation professionnelle à l'évolution professionnelle du salarié et à la politique de ressources humaines, un entretien professionnel est désormais obligatoire tous les deux ans.

Il prend la forme d'un bilan de parcours professionnel tous les six ans, afin de savoir si le salarié a accompli au moins deux de ces trois actions :

- suivi une action de formation,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle,
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE).

L'entretien et le bilan professionnel font l'objet de comptes rendus établis par le supérieur hiérarchique et remis au salarié.

Les employeurs ont jusqu'au 7 mars 2016 pour organiser les premiers entretiens professionnels pour l'ensemble de leurs salariés.

PERMETTRE AUX ENTREPRISES DE MIEUX COMPRENDRE LA RÉFORME

UNE CAMPAGNE POUR COMPRENDRE LES ENJEUX DE LA RÉFORME

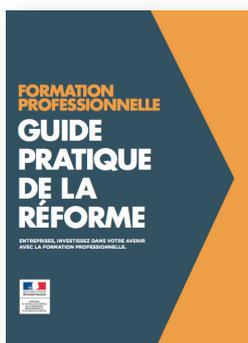
Pour permettre aux entreprises de comprendre les nouveaux enjeux de la formation professionnelle, le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social a mis en place une campagne de communication à destination des employeurs fin 2014.

Elle s'adresse aux employeurs, personnels des ressources humaines, et à tous les experts susceptibles d'accompagner et d'appuyer les employeurs au travers d'outils simples et pratiques.

Cette campagne sera suivie par une campagne d'envergure en 2015 pour que tous les actifs puissent s'approprier à leur tour la réforme et les outils mis à leur disposition pour se former professionnellement.

DES OUTILS PÉDAGOGIQUES À DESTINATION DES ENTREPRISES

L'implication et la mobilisation des entreprises sont des éléments indispensables à la concrétisation des ambitions portées par la réforme. Pour cela, une palette d'outils pédagogiques est créée pour accompagner la mise en place de la réforme par les entreprises, à télécharger sur le site du Ministère www.travail.emploi.gouv.fr.



Le guide pratique de la réforme

Ce guide pédagogique apporte toutes les clés et conseils pour bien comprendre et mieux appliquer la réforme au sein de son entreprise. Des listes de « choses à faire » et un calendrier détaillé viennent concrétiser les grandes étapes de la réforme. Téléchargeable par fiche ou en guide complet, il sera aussi transmis à des relais pour les diffuser dans leurs réseaux.

Une vidéo explicative

La vidéo pédagogique apporte une vision globale et synthétique de la réforme tout en mettant en lumière les éléments phares de cette dernière. Elle permet également aux entreprises de comprendre le nouveau dispositif qu'elles appliqueront pour la formation de leurs salariés.



Des dépliant employeurs

Quatre dépliant, pratiques et concrets (liste des actions clés, calendrier...), sont adaptés à la taille de l'entreprise concernée (moins de 10 salariés, de 10 à 49, de 50 à 299, plus de 300). Ces supports visent à aider chaque entreprise à comprendre les changements qui l'impactent.



Une campagne médias ciblée

Pour compléter le dispositif de communication, une campagne dans la presse RH informe sur les outils pratiques mis à disposition des entreprises.

LES POINTS CLÉS DE LA RÉFORME

LES 3 OBJECTIFS MAJEURS DE LA RÉFORME

Faire de la formation professionnelle :

- un levier essentiel de compétitivité pour les entreprises
- un outil de progression concret pour les salariés et demandeurs d'emploi
- un élément majeur du dialogue social

De nouveaux outils pour les bénéficiaires

MON COMPTE FORMATION

1

compte personnel de formation

attaché à chaque individu et qui le suit tout au long de sa vie professionnelle.

espace unique pour consulter son solde d'heures et mettre en œuvre son projet de formation sur www.moncompteformation.gouv.fr



150 heures de formation cumulables.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

1 conseil gratuit,

disponible sur tout le territoire, pour aider les personnes à constituer leur projet d'évolution professionnelle et faciliter l'accès à la qualification et à la formation.

5

opérateurs désignés pour délivrer ce conseil

Pôle Emploi, Missions locales, Cap Emploi, Opacif, Apec et les opérateurs désignés par les régions.

De nouvelles opportunités pour les entreprises

SIMPLIFICATION DES MÉCANISMES DE FINANCEMENT

1

contribution unique

au titre de la formation professionnelle.

% de la masse salariale

pour les entreprises de + de 10 salariés.

COMPÉTITIVITÉ

Un entretien professionnel avec l'employeur,

tous les deux ans, pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salariés. Il prend la forme d'un bilan tous les 6 ans.

Un accès pour les salariés à des formations qualifiantes pour développer de nouveaux champs de compétences pour l'entreprise.

DIALOGUE

Un dialogue social renforcé

pour faciliter la mise en place de plans de formation efficaces.



Les dates clés de la réforme

2015

5 janvier 2015

Mise en place effective du compte personnel de formation.

31 janvier 2015

Date limite de remise aux salariés de l'attestation précisant leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF).

28 février 2015

Date limite du paiement de la contribution à la formation professionnelle pour l'année 2014 (0,55%, 1,05% ou 1,60% selon la taille de l'entreprise).

2016

29 février 2016

Date limite du paiement de la contribution annuelle à la formation professionnelle pour l'année 2015 (0,55% ou 1% selon la taille de l'entreprise).

7 mars 2016

Date d'échéance du premier entretien professionnel biennal.

Dans les 3 ans à venir

Programmer la négociation du nouveau plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (pour les entreprises de plus de 300 salariés).

2020

7 mars 2020

Date d'échéance du premier bilan de parcours professionnel.

DES ENJEUX MAJEURS POUR LES ENTREPRISES

DES OPPORTUNITÉS POUR LES ENTREPRISES

La formation au cœur de la stratégie des entreprises

Du fait de la simplification des démarches et des financements, la réforme permet de faciliter l'investissement des employeurs avec et pour leurs salariés. En revisitant son engagement dans la formation professionnelle, de manière plus concertée et plus efficace, l'employeur donne plus de perspectives à ses salariés tout en créant de la valeur pour son entreprise.

La formation, un nouveau levier de compétitivité

Penser la formation comme outil de professionnalisation est la première étape de la mise en place d'une stratégie au service de la performance de l'entreprise. Les salariés accèdent plus facilement à des formations dans le cadre de leur compte personnel de formation ou par l'intermédiaire des plans de formation mis en place par les entreprises.

Les employeurs peuvent de ce fait compter sur des salariés plus compétents pour trouver de nouveaux leviers de compétitivité.

LES DISPOSITIONS À METTRE EN PLACE

L'entretien professionnel tous les 2 ans

La mise en œuvre tous les 2 ans d'un entretien professionnel a pour but d'étudier les perspectives d'évolution de chaque employé et de faire le bilan des formations suivies.

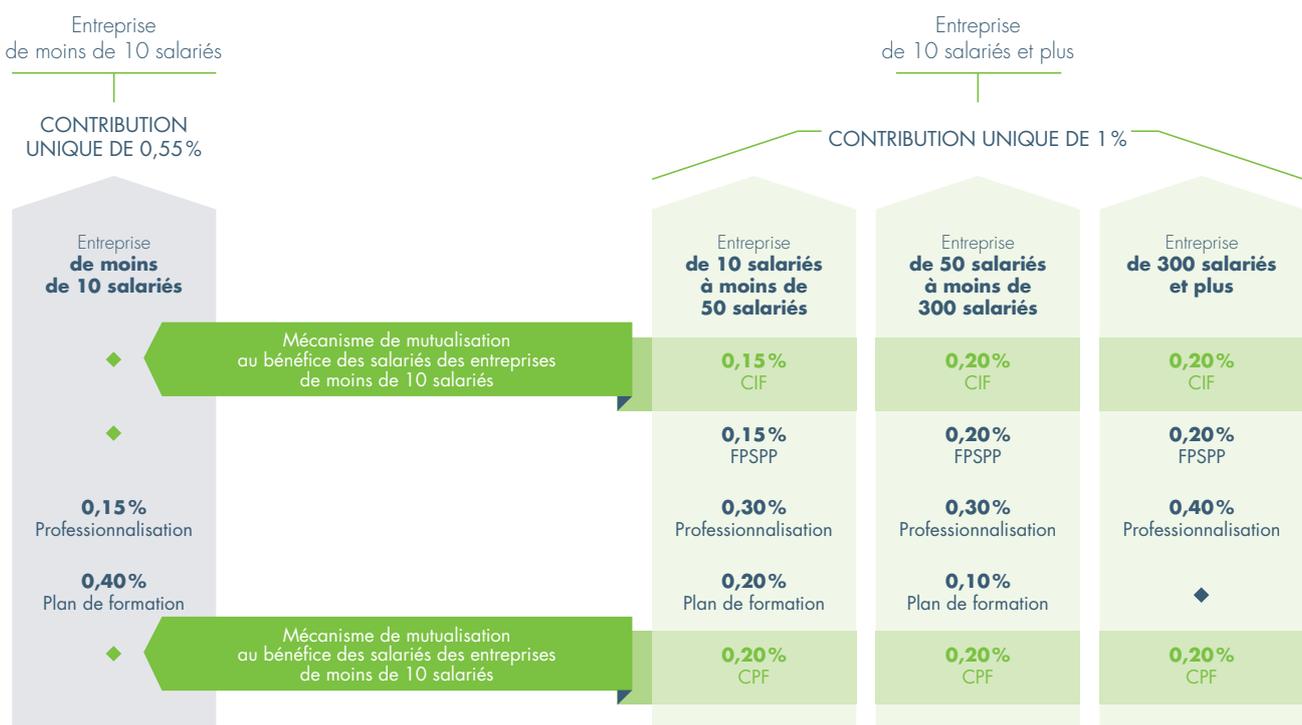
Cet entretien pose les bases d'une simplification des discussions et des décisions autour de la formation professionnelle des salariés.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est l'occasion d'un bilan approfondi du parcours professionnel du salarié.

Dans ce cadre, l'employeur s'assure que celui-ci a bien bénéficié des mesures mises en place pour l'aider à améliorer ses compétences et son expertise.

DE NOUVEAUX MÉCANISMES DE FINANCEMENT

Le financement de la formation professionnelle continue



LE RÔLE NOUVEAU DES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LE FPSPP

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est en charge de la redistribution d'une partie des fonds collectés par l'OPCA. Il aura en charge notamment le financement des actions de formation des TPE et PME, ainsi que le financement du compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi et les salariés dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

LES INSTANCES DE CONCERTATION

Le CNEFOP et le CREFOP sont les nouvelles instances de concertation sur la formation professionnelle, l'emploi et l'orientation, respectivement au niveau national et régional : ils sont composés des représentants des salariés, des représentants des employeurs, des régions et de l'Etat.

Le COPANEF est une instance politique nationale des partenaires sociaux interprofessionnels sur l'emploi et la formation professionnelle.

Le COPAREF en est la déclinaison régionale.

LES OPÉRATEURS DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle aide la personne dans la constitution de son projet d'évolution professionnelle afin de lui faciliter l'accès à la qualification et à la formation.

Sur l'ensemble du territoire, les opérateurs désignés sont : Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, Opacif, Apec, les opérateurs désignés par les régions.

FONGECIF / OPACIF

C'est l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la gestion du CIF.

Il est en charge du financement :

- du congé individuel de formation ;
- du congé bilan de compétences ;
- du congé de la validation des acquis de l'expérience.

Il est opérateur du conseil en évolution professionnelle.

L'OPCA

C'est un acteur majeur de la réforme.

Il a plusieurs missions :

- il collecte toutes les cotisations obligatoires, conventionnelles ou volontaires ;
- il finance le compte personnel de formation (sauf en cas d'accord d'entreprise) pour les salariés ;
- il est le garant de la qualité des formations financées ;
- il contribue au financement des formations des salariés.

C'est l'interlocuteur privilégié des employeurs sur tous les sujets concernant la formation professionnelle.

LES RÉGIONS

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les régions prennent en charge directement la formation des personnes en recherche d'emploi, des personnes en situation de handicap, des détenus, et gèrent aussi l'ensemble des programmes de lutte contre l'illettrisme au sein du service public régional de la formation professionnelle.

LA CAISSE DES DÉPÔTS ET DE CONSIGNATION

La Caisse des dépôts et consignations (CDC) est une institution financière publique exerçant des activités d'intérêt général pour le compte de l'État et des collectivités territoriales.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, elle a en charge la gestion de l'ensemble des comptes personnels de formation.

LES INFORMATIONS CLÉS SUR LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les formations professionnelles répondront davantage aux besoins des entreprises

La réforme de la formation professionnelle est en lien avec les enjeux économiques actuels et l'évolution du marché du travail. Elle favorise l'acquisition de nouvelles compétences par les salariés via des formations obligatoirement qualifiantes pour permettre l'émergence de nouveaux leviers de compétitivité pour les entreprises.

Un droit à la formation tout au long de la carrière

Le compte personnel de formation est rattaché à chaque salarié et demandeur d'emploi dès 16 ans. Au travers de l'acquisition cumulative d'heures de formation, il entérine l'idée d'un droit à la formation continue permettant une meilleure qualification professionnelle.

Un droit à l'orientation tout au long du parcours professionnel

Afin de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel, le conseil en évolution professionnelle permet aux salariés et demandeurs d'emploi de recevoir un conseil gratuit sur leur évolution professionnelle et peut déboucher le cas échéant sur une formation. Ce conseil est proposé à la fois par des opérateurs nationaux et régionaux.

Le choix d'une formation sera davantage le fruit d'une consultation entre salarié et employeur

Ce sera notamment le cas pour la mobilisation des droits acquis au titre du compte personnel de formation sur le temps de travail. L'objectif est que la formation bénéficie aux deux parties, que ce soit une formation utile pour le parcours du salarié comme pour l'entreprise. Le salarié est libre de mobiliser son compte personnel de formation en dehors de son temps de travail.

Un suivi des formations sera fait au sein de chaque entreprise

La formation professionnelle est mieux intégrée à la politique de ressources humaines d'une entreprise qui prend en compte l'évolution professionnelle de chaque salarié. Tous les 2 ans un entretien professionnel étudie les perspectives d'évolution de chaque employé et fait le bilan des formations suivies. Tous les 6 ans, il prend la forme d'un état des lieux approfondi du parcours professionnel.

La contribution légale est la même pour toutes les entreprises

Désormais les entreprises financent la formation de leurs salariés via une contribution unique de 1% de la masse salariale annuelle. Ce taux est ramené à 0,55% pour les entreprises de moins de dix salariés.