



La formation professionnelle évolue : quels sont vos nouveaux droits ?

La réforme de la formation professionnelle a été conçue dans le but de simplifier le système de formation, souvent critiqué pour sa complexité.

Le **Droit Individuel à la Formation (DIF)**, qui permet aux salariés d'acquérir jusqu'à 120 heures de formation financées, a par exemple été peu utilisé en raison du manque d'informations des salariés sur son fonctionnement, ses objectifs, ou encore son financement.

Avec cette réforme, le DIF va être remplacé par le **Compte Personnel de Formation (CPF)** à partir du 1^{er} janvier 2015.

Le CPF concernera **les salariés et les demandeurs d'emplois** et sera ouvert de leur entrée sur le marché du travail jusqu'à leur retraite. Ainsi, **il sera attaché à la personne durant toute sa carrière**, contrairement au DIF qui est attaché au contrat de travail et dont on perd le bénéfice quand il se termine.

Les salariés pourront acquérir jusqu'à **150 heures de formation** sur leur CPF et il pourra être **abondé**, c'est-à-dire crédité au-delà de cette limite, par des heures offertes, par exemple, par les employeurs, ou encore les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) chargés de financer la formation des salariés.

Le financement de la formation professionnelle est également revu à la baisse pour les entreprises de 10 salariés et plus, car elles devront désormais verser à l'OPCA de leur branche **une contribution annuelle fixée à 1 %** de leur masse salariale. Auparavant, les taux variaient selon l'effectif de l'entreprise et pouvaient atteindre 1,60 % pour celles de 20 salariés et plus. Pour celles de moins de 10 salariés, la contribution reste fixée à **0,55 %**.

Par ailleurs, tous les 2 ans, les employeurs devront réaliser avec chacun de leurs salariés un **entretien professionnel**, afin d'envisager leurs perspectives d'évolution et les formations qui pourraient y contribuer.

Enfin, tous les 6 ans, les employeurs devront faire un **récapitulatif du parcours professionnel** de leurs salariés. Ils devront justifier que, durant cette période, ils ont réalisé avec chacun d'eux des entretiens professionnels et que chaque salarié a suivi au moins une formation et bénéficié d'une augmentation de salaire ou d'une évolution de poste.

Si ce n'est pas le cas, les employeurs pourront être sanctionnés. Par exemple, les entreprises de plus de 50 salariés seront contraintes d'abonder le CPF des salariés concernés de 100 heures s'ils sont à temps complet et de 130 heures s'ils sont à temps partiel. Les salariés disposeront ainsi de plus d'heures pour réaliser les formations de leur choix.

C'est la première fois que, dans une loi, il y a un droit à la formation et à l'évolution professionnelle pour tous les salariés.