

# MÉMENTO DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2015

# MON ENTREPRISE COMPTE MOINS DE 10 SALARIÉS

Les petites entreprises doivent pouvoir s'adapter très rapidement aux évolutions du marché pour réussir. La formation professionnelle est un outil mis à leur disposition pour y arriver. La réforme simplifie les démarches pour financer et déployer la formation professionnelle.

## Vous avez toujours...

- Un interlocuteur unique : l'OPCA.
- Un collecteur unique : l'OPCA.
- Un seul bordereau de versement.

Le montant de la contribution globale reste inchangé, à 0,55 % de la masse salariale brute.

## Ce qui change

- Une mutualisation des fonds plus importante au profit des petites entreprises.
- La création du compte personnel de formation pour les salariés.
- Un entretien d'évolution professionnelle tous les deux ans qui prend la forme d'un entretien de bilan tous les six ans.

## Ce qu'il faut faire dès 2015

- ☑ Informer les salariés.
- ☑ Remettre aux salariés une attestation précisant leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) avant le 31 janvier 2015, afin qu'ils puissent les intégrer dans leur compte personnel de formation.
- ☑ Définir un calendrier d'entretiens professionnels dès que possible, afin que les entretiens des salariés déjà en poste en mars 2014 soient réalisés avant mars 2016.
- ☑ Pour les salariés recrutés depuis mars 2014, les entretiens doivent avoir lieu dans les deux ans suivant le recrutement.
- ☑ Identifier les besoins en formation dans l'entreprise et mettre en place le plan de formation adapté.
- ☑ Remplir le bordereau de versement de la contribution et l'envoyer à votre OPCA avant le 1er mars 2015.

# MON ENTREPRISE COMPTE DE 10 À MOINS DE 50 SALARIÉS

Pour les entreprises de 10 à 49 salariés, les capacités de développement et d'adaptation sont souvent des conditions pour durer. La formation professionnelle peut être un levier de compétitivité très important : cette réforme leur apporte les aides et les outils pour y arriver.

## Ce qui change

- Une contribution globale de 1 % de la masse salariale brute à partir de 2016.
- Un interlocuteur unique : l'OPCA.
- Des démarches de contribution simplifiées : un seul collecteur (l'OPCA) et un seul bordereau.
- La création du compte personnel de formation pour les salariés.
- Un entretien d'évolution professionnelle tous les deux ans qui prend la forme d'un entretien de bilan tous les six ans.
- Une mutualisation des fonds plus importante au profit des entreprises.

Si un accord d'entreprise est passé avec les partenaires sociaux pour financer directement le compte personnel de formation de vos salariés, le montant de votre contribution est alors ramené à 0,8 % de la masse salariale brute.

## Ce qu'il faut faire dès 2015

- ☑ Informer les salariés.
- ☑ Remettre aux salariés une attestation précisant leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) avant le 31 janvier 2015, afin qu'ils puissent les intégrer dans leur compte personnel de formation.
- ☑ Définir un calendrier d'entretiens professionnels dès que possible, afin que les entretiens des salariés déjà en poste en mars 2014 soient réalisés avant mars 2016.
- ☑ Pour les salariés recrutés depuis mars 2014, les entretiens doivent avoir lieu dans les deux ans suivant le recrutement.
- ☑ Identifier les besoins en formation dans l'entreprise et mettre en place le plan de formation adapté.
- ☑ Remplir le bordereau de versement de la contribution et l'envoyer à votre OPCA avant le 1er mars 2015.

# MON ENTREPRISE COMPTE DE 50 À MOINS DE 300 SALARIÉS

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, la réforme de la formation professionnelle vient simplifier l'ensemble des démarches pour permettre aux employeurs de profiter pleinement des avantages d'une politique de formation professionnelle efficace.

## Ce qui change

- Une contribution globale de 1% de la masse salariale brute à partir de 2016.
- Un interlocuteur unique : l'OPCA.
- Des démarches de contribution simplifiées : un seul collecteur (l'OPCA) et un seul bordereau.
- La création du compte personnel de formation pour les salariés.
- Un entretien d'évolution professionnelle tous les deux ans qui prend la forme d'un entretien de bilan tous les six ans.

Si un accord d'entreprise est passé avec les partenaires sociaux pour financer directement le compte personnel de formation de vos salariés, le montant de votre contribution est alors ramené à 0,8 % de la masse salariale brute.

## Ce qu'il faut faire dès 2015

- ☑ Informer les salariés.
- ☑ Remettre aux salariés une attestation précisant leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) avant le 31 janvier 2015, afin qu'ils puissent les intégrer dans leur compte personnel de formation.
- ☑ Définir un calendrier d'entretiens professionnels dès que possible, afin que les entretiens des salariés déjà en poste en mars 2014 soient réalisés avant mars 2016.
- ☑ Pour les salariés recrutés depuis mars 2014, les entretiens doivent avoir lieu dans les deux ans suivant le recrutement.
- ☑ Identifier les besoins en formation dans l'entreprise et mettre en place le plan de formation adapté après consultation du comité d'entreprise.
- ☑ Remplir le bordereau de versement de la contribution et l'envoyer à votre OPCA avant le 1er mars 2015.

# MON ENTREPRISE COMPTE

## 300 SALARIÉS ET PLUS

Pour les grandes entreprises, la réforme apporte une liberté accrue dans la mise en place des plans de formation et la possibilité d'une meilleure concertation entre salariés et employeur pour reconnecter la formation professionnelle avec les besoins réels en compétences des employeurs et de leurs salariés.

### Ce qui change

- Une contribution globale de 1 % de la masse salariale brute à partir de 2016.
- Un interlocuteur unique : l'OPCA.
- Des démarches de contribution simplifiées : un seul collecteur (l'OPCA) et un seul bordereau.
- La création du compte personnel de formation pour les salariés.
- Un entretien d'évolution professionnelle tous les deux ans qui prend la forme d'un entretien de bilan tous les six ans.

Si un accord d'entreprise est passé avec les partenaires sociaux pour financer directement le compte personnel de formation de vos salariés, le montant de votre contribution est alors ramené à 0,8 % de la masse salariale brute.

### Ce qu'il faut faire dès 2015

- ☑ Informer les salariés.
- ☑ Remettre aux salariés une attestation précisant leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) avant le 31 janvier 2015, afin qu'ils puissent les intégrer dans leur compte personnel de formation.
- ☑ Définir un calendrier d'entretiens professionnels dès que possible, afin que les entretiens des salariés déjà en poste en mars 2014 soient réalisés avant mars 2016.
- ☑ Pour les salariés recrutés depuis mars 2014, les entretiens doivent avoir lieu dans les deux ans suivant le recrutement.
- ☑ Identifier les besoins en formation dans l'entreprise et mettre en place le plan de formation adapté après consultation du comité d'entreprise.
- ☑ Préparer dès 2015 les prochaines négociations triennales de la GPEC.
- ☑ Remplir le bordereau de versement de la contribution et l'envoyer à votre OPCA avant le 1er mars 2015.

**Des questions ?**

**Des besoins en formation ?**

**Didier Debesque**

**Coach et formateur**

**06.23.12.46.83**

**[www.espritcoaching.fr](http://www.espritcoaching.fr)**

**[didierdebesque@gmail.com](mailto:didierdebesque@gmail.com)**