

INFO REFORME 2018 / 2019 / 2020

Loi «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel»

➤ Conversion de l'heure de formation au titre du CPF : 15 €

Un projet de décret soumis pour avis au CNEFOP convoqué le 20 novembre mentionne :

« Les heures inscrites sur le compte personnel de formation et les heures acquises au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2018 sont converties en euros à raison de 15 euros par heure. »

➤ DATADOCK : L'inscription reste obligatoire

La loi du 5 septembre 2018 modifie les règles relatives à la qualité des formations.

À compter du 1er janvier 2021, tout organisme souhaitant bénéficier de fonds de la part des financeurs de la formation professionnelle devra détenir une certification délivrée par un organisme accrédité ou par une « instance de labellisation » reconnue par France Compétences.

➤ Le CNEFOP examinera le 24 octobre le projet de décret relatif aux Bilans de Compétence

Les dispositions de ce décret en Conseil d'État sont applicables au 1er janvier 2019.

Les anciens articles R.6353-1 et R.6353-2 relatifs aux conventions, bons de commande ou factures, ainsi que les anciennes dispositions du Code du Travail relatives au BC et au congé de BC, seront abrogés à cette date.

BILAN DE COMPÉTENCES

L'architecture du BC demeure la même globalement, mais la rédaction est inspirée des propositions de rénovation du bilan validées par le Copanef.

Le BC comprend les trois phases suivantes (art. R. 6313-4) :

- Une phase préliminaire qui a pour objet :
 - . d'analyser la demande et le besoin de la personne ;
 - . de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
 - . de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;
- Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
 - . soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
 - . soit d'élaborer une ou des alternatives ;
- Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
 - . de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - . de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - . de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

=> Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés (art. R.6313-5)

- Activité distincte. L'organisme prestataire de BC qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose au sein de sa structure d'une organisation identifiée, exclusivement destinée à la réalisation de BC (art. R.6313-6).
- Destruction des documents. Le prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du BC, y compris le document de synthèse, dès le terme de l'action, sauf « accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation pendant un an » (art. R. 6313-7).
- Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, il fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de BC (art. R.6313-8).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour accepter. Pour cela, il doit restituer à l'employeur la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention « Lu et approuvé ». L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

Par dérogation, lorsque le BC est mis en œuvre, pour tout ou partie, dans le cadre du CPF, le prestataire et le titulaire du compte s'engagent à respecter les conditions générales d'utilisation.