



JOURNÉE PROFESSIONNELLE : Effets et impacts de la Réforme de la formation professionnelle

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Les points essentiels de la loi et de la publication des textes d'application

Le volet « Formation professionnelle et emploi »

// La mise en œuvre du Compte Personnel de Formation : à compter du 1er janvier 2015, le CPF remplace le DIF (suppression du dispositif). Eléments constitutifs du CPF :

Ouvert à toute personne dès l'âge de 16 ans en emploi ou en recherche d'emploi

Actif tout au long de la carrière de la personne même au chômage ou après un changement d'emploi (pas de rupture).

Crédité chaque année de 20h, à hauteur de 150 heures maximum sur 7 ans. Au-delà, des abondements supplémentaires peuvent être effectués par l'employeur, le salarié, pôle emploi ou encore les conseils régionaux. Il permettra d'accéder à des formations visant à acquérir des compétences en lien avec les besoins de l'économie.

Mobilisation du CPF : le **décret n°2014-120** fixe les modalités d'alimentation, de mobilisation et de financement du compte personnel de formation.

Après avoir précisé les modalités d'alimentation du CPF, en distinguant le régime applicable aux salariés en fonction notamment de la durée du travail, ce décret détermine également des conditions de mobilisation du CPF par le salarié et les délais de réponse de l'employeur, lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, ainsi que la prise en charge des frais de formation et la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail.

Formations éligibles au CPF : Le **décret n°2014-119** précise les modalités de contrôle et de publicité des listes de formation éligibles au titre du compte personnel de formation.

La loi du 5 mars 2014 prévoit que, outre les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE, les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) doivent figurer sur des listes élaborées par les partenaires sociaux. La responsabilité du contrôle de légalité et de conformité de ces listes incombe à l'Etat. Des demandes d'expertise pourront être sollicitées auprès du président de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)

// Entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans et pour tout salarié concernant l'évolution de carrière et le parcours professionnel

// Création du Conseil en évolution professionnelle (CEP) : l'**arrêté du 16 juillet** fixe le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP vise à favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs. Il prend la forme d'une offre de services gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification. Cette offre de services sera déployée au plus près des personnes dans les bassins de vie et d'emploi, dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO).

// Obligations renforcées des entreprises en matière de GPEC, information et consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle : le **décret n°2014-1045** détermine les informations transmises au comité d'entreprise dans le cadre de sa consultation sur le plan de formation et le calendrier des réunions de consultation.

// Un meilleur accès à la qualification via les contrats en alternance et la période de professionnalisation :

Contrat de professionnalisation : tuteur obligatoire, gratuité pour le bénéficiaire, éligibilité des certificats de qualification professionnelle interbranche (CQPI)

Période de professionnalisation : public élargi, durées minimales modifiées et financement rénové. Le **décret n°2014-969** fixe entre autre la durée minimale de la formation reçue dans le cadre d'une période de professionnalisation à 70 heures. Ce décret adapte également la partie réglementaire du code du travail afin de tenir compte de l'obligation de tutorat pour chaque salarié en contrat de professionnalisation.

Contrat d'apprentissage : possibilité de contrat à durée indéterminée, mixité professionnelle, gratuité pour l'entreprise (sauf exception par la Région) et le bénéficiaire, réforme de la taxe d'apprentissage (TA) et du paysage des OCTA (Organismes Collecteur de la TA).

// L'ouverture de l'accessibilité à la VAE pour les personnes de niveau V et dispositions en matière de FOAD : le **décret n°2014-935** précise les mentions nécessaires à la description des moyens d'encadrement des formations ouvertes ou à distance (FOAD) et les modalités selon lesquelles la personne qui suit une formation de ce type peut recourir à une assistance. Il précise également les justificatifs à prendre en compte pour établir l'assiduité d'une personne lors d'une formation à distance.

// La création des périodes de mise en situation en milieu professionnel : Les périodes de mise en situation en milieu professionnel sont ouvertes à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé. Elles permettent à un salarié ou à un demandeur d'emploi de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou bien d'initier une démarche de recrutement.

Les bénéficiaires conservent le régime d'indemnisation et le statut qu'ils avaient avant cette période. Ils ne sont pas rémunérés par la structure dans laquelle ils effectuent une période de mise en situation en milieu professionnel. Lorsqu'ils sont salariés, les bénéficiaires retrouvent leur poste de travail à l'issue de cette période.

// L'évolution du financement de la formation et la simplification des versements des entreprises : le **décret n° 2014-968** précise les modalités de versement par les employeurs des contributions dues aux Opca au titre de la formation professionnelle continue. En vigueur à partir du 1^{er} janvier 2015, le décret fixe « la date limite de versement de la contribution unique par les employeurs aux Opca au 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle cette contribution est due ». Il précise les modalités de lissage de la contribution due à l'Opca, lorsque, en raison d'un accroissement de leurs effectifs salariés, les employeurs atteignent ou dépassent le seuil de dix salariés.

Le décret prévoit enfin, en cas d'accord d'entreprise relatif au financement du compte personnel de formation et à son abondement, que, dans l'hypothèse où les dépenses effectuées par l'employeur sont inférieures au montant total correspondant à 0,2 % de la masse salariale de chacune des trois années couvertes par l'accord, l'employeur est tenu de verser le différentiel à l'Opca dont relève l'entreprise.

// L'évolution du rôle et des missions des l'Opca et des opacif : Le **décret n° 2014-968** précise les modalités de

versement par les employeurs des contributions dues aux Opca au titre de la formation professionnelle continue.

Le **décret n°2014-967** définit les missions du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels). Ce décret, en vigueur au 1^{er} janvier 2015, indique que pour bénéficier des versements complémentaires du FPSPP au titre de la péréquation, les Opca doivent consacrer au moins 50 % de leurs fonds destinés à financer des actions de professionnalisation aux contrats de professionnalisation et au financement des dépenses de fonctionnement des CFA et, de plus, affecter aux contrats de professionnalisation une partie de leurs fonds supérieure à 25 %.

Le texte précise ensuite les modalités de versement du FPSPP aux Fongecif des sommes collectées par les Opca et destinées au financement du congé individuel de formation. C'est la répartition de la masse salariale des établissements par région qui sera prise en compte.

Les Opacif, dont la fonction de collecte des versements des employeurs au titre du CIF est supprimée, ont des missions renforcées en termes de qualité des formations financées, d'information des salariés et des demandeurs d'emploi sortant de CDD, de Conseil en Evolution Professionnelle et d'accompagnement des publics.

Gouvernance de la formation professionnelle, contrôle et qualité des actions

// La création de nouvelles instances CNEFOP et CRE-FOP, Copanef et Coparef

Le **décret n°2014-965** définit les missions, la composition et le fonctionnement du CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), qui se substitue au CNE (Conseil national de l'emploi) et au CNFPTLV (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie).

Le **décret n°2014-966** fixe la composition et le fonctionnement du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation). Ce comité est chargé de définir les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi, et d'en assurer le suivi et la coordination avec les politiques menées par les autres acteurs. Il dresse en outre la liste des formations éligibles au compte personnel de formation au niveau national et interprofessionnel.

// gouvernance de l'Etat : son rôle est renforcé en matière de contrôle des financements attribués par les régions aux CFA ainsi qu'à leurs partenaires, de sanctions financières à l'encontre des organismes de formation qui dispenseraient des actions ne rentrant pas dans le champ de la formation professionnelle, de recours à des expertises extérieures pour lutter contre certaines dérives sectaires d'organismes de formation.

// Gouvernance et décentralisation : les Conseils régionaux sont désormais compétents envers tous les publics privés d'emploi en matière de formation professionnelle (y compris ceux relevant jusqu'à présent de la compétence de l'Etat), coordonnent l'achat public de formation pour son compte ainsi que pour Pôle emploi concernant les formations collectives et ont aussi la possibilité d'habiliter les organismes pour la mise en oeuvre d'actions de formation en direction de publics en difficulté d'apprentissage et d'insertion.

Le volet « Démocratie sociale »

// Simplification du contrat de génération

// Meilleure représentativité patronale et syndicale

// Transparence du financement des organisations patronales et syndicales avec la création d'un fonds paritaire de financement et la séparation entre le financement du paritarisme et de la formation professionnelle

// Transparence des comptes des comités d'entreprise

Pour conclure

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été promulguée le 6 mars en un temps record, ce qui marque pour Michel Sapin « le succès d'un débat parlementaire de grande qualité, dans des délais resserrés et confirme la réussite d'une méthode, le dialogue social à la française ».



La réforme réoriente les fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin : les demandeurs d'emploi, les salariés les moins qualifiés, les jeunes en alternance, les salariés des petites entreprises.

Schéma extrait du dossier de presse du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social / Loi Formation professionnelle, emploi et démocratie sociale (6 mars 2014).

Texte législatif sur Legifrance

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Le site du Sénat

Être informé en temps réels sur l'avancée de l'état d'application de la loi (publication des décrets et arrêtés).

<http://www.senat.fr/application-des-lois/pj13-349.html> : mesures réglementaires prises par le Gouvernement, Mesures réglementaires prévues par la loi et non encore prises par le Gouvernement, Mesures non réglementaires (rapports, ordonnances et lois)

Le site du gouvernement

<http://www.gouvernement.fr/action/la-formation-professionnelle> : contexte, objectifs et étapes de la réforme

Le site du ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

<http://travail-emploi.gouv.fr>

Accueil > Formation professionnelle/Apprentissage > Dossiers > La formation professionnelle : les principaux changements et le dossier de presse

Dossier législatif sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

<http://www.assemblee-nationale.fr> : travaux des commissions, examens, discussions

Etudes, rapports et articles de presse :

Institut Montaigne

Réforme de la formation professionnelle : entre avancées, occasions manquées et pari financier

<http://www.institutmontaigne.org>

Terra Nova

Entrer et rester dans l'emploi : Un levier de compétitivité, un enjeu citoyen

<http://www.tnova.fr>

Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle :

http://www.droit-de-la-formation.fr/IMG/pdf/GUIDE_ANI-6.pdf

Emilie Zapalski, « Mobilisation du CPF et formations éligibles : deux décrets donnent des précisions », **Localtis.info**, 8 octobre 2014

Marie-Sophie Ramspacher, « le successeur du DIF pourrait bien décevoir », **LesEchos.fr**, 6 octobre 2014

Didier Cozin, « Réforme de la formation : qui financera les heures de DIF jusqu'en 2021 ? », **LesEchos.fr**, 6 octobre 2014

Emilie Zapalski, « Réforme de la formation : des occasions manquées, d'après l'institut Montaigne », **Localtis.info**, 26 septembre 2014

Bertrand Bissuel et Jean-Baptiste Chastand, « Ce que le compte personnel va changer », **Le Monde.fr**, 22 janvier 2014