



Cabinet
Boumendil
& Consultants
Droit et Politiques
Emploi et Formation

Réforme de la formation professionnelle : mieux articuler les politiques de formation aux stratégies GPEC

Pourquoi une nouvelle réforme ?

Les critiques	Les réponses apportées par la réforme
La formation ne sert pas ceux qui en ont le plus besoin (salariés faiblement qualifiés, DE, TPE)	Les financements mutualisés sont fléchés sur les salariés faiblement qualifiés et DE . Le financement des TPE est augmenté de 60%
Cadre juridico administratif trop prégnant => « payer plutôt que former »	Suppression du 0,9% légal « plan de formation » => fin de la 2483
Mutualisation faussée (effets contre-redistributifs en faveur des grandes entreprises, notamment via la gestion du DIF prioritaire et de la période de professionnalisation)	Mutualisation intégrale de la contribution unique => fin du « droit de tirage » (sauf V.V.)=> fin des effets d'aubaine sur les fonds de la professionnalisation
Définition de l'action de formation « imputable » trop restrictive (sclérosante)	Prise en compte dans la définition légale de l'action de formation de la FOAD
Pratiques de formation excessivement centrées sur l'adaptation au poste	Recentrage des fonds mutualisés sur les formations sanctionnées par une certification de qualification ou de compétences (inventaire)
« Opposabilité » insuffisante du DIF	Opposabilité renforcée du CPF (salarié et DE)
Insuffisante articulation Formation /GPEC	Renforcement du dialogue employeur/salarié (entretiens professionnels)
<i>... et surtout, complexité d'un système excessivement bureaucratique au détriment de l'innovation sociale et pédagogique</i>	Passer d'une logique d'administration à une logique de responsabilisation des acteurs

La Genèse

- **Grande conférence sociale** des 20 et 21 juin 2013 => cadrage de la négociation par le Gouvernement
- **Négociation très rapide et sous tension** => conclusion de l'ANI le 14/12/2013
- **Transposition dans la loi en mars 2014** et mise en œuvre progressive en 2014, 2015 et 2016
- **... Le pari du Gouvernement :**
 - démontrer que la démocratie sociale est un levier puissant de transformation de la société
 - restreindre le rôle de l'État en matière de formation en :
 - Confiant des responsabilités nouvelles aux acteurs du monde du travail (partenaires sociaux à tous échelons, entreprises, salariés...)
 - Achevant la décentralisation en direction des régions
 - Misant sur la coordination des interventions des acteurs publics et privés en faveur de la sécurisation professionnelle

Impact sur le rapport employeur/salarié : les entretiens professionnels

- **L'entreprise, quel que soit son effectif doit organiser avec chaque salarié :**
 - **tous les 2 ans, un entretien professionnel** : perspectives d'évolution professionnelle (prospectif)
 - **tous les 6 ans, un « état des lieux récapitulatif »** (garantie formation)
 - **Objectif** : bilan de l'évolution analysé via 3 éléments :
 - Suivi d'une action de formation
 - Progression salariale ou professionnelle
 - Acquisition de certification par la formation ou la VAE
 - **Enjeux dans les entreprises de 50 salariés et plus** : si, au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 éléments ci-dessus => abondement automatique de 100 heures de CPF (130 h pour les salariés à temps partiel) => versement par l'employeur d'une somme forfaitaire à l'OPCA (**décret à venir**). A défaut, versement au TP d'une somme égale à 100 % ou 130 % (pour les salariés à temps partiel) de l'insuffisance constatée.
- **L'entretien + l'état des lieux récapitulatif donnent lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié**
- **Cet entretien remplace les divers entretiens existants (seconde partie carrière, entretiens de retour de congé parental, congé de maternité...)**

Impact sur le rapport employeur/salarié : le Compte Personnel de Formation (CPF)

- **Acquisition des heures**

- Le salarié acquiert **24h / an** jusqu'à atteindre **120 h** puis **12h / an** les années suivantes jusqu'à **150 h** (plafond)
- La Caisse des Dépôts et Consignations tient les comptes et met en œuvre un système d'information (avec liste des formations accessibles et information sur les abondements complémentaires mobilisables)

- **Actions éligibles = Formations certifiantes ou à visée qualifiante :**

- Qualification: RNCP, CQP
- Compétences certifiées : Socle de connaissances et de compétences et inventaire CNCP (*à définir par décret*)
- Accompagnement VAE

Impact sur le « salarié-acteur » :

le Conseil en Evolution Professionnelle

- **Rénovation du service public de l'orientation (coordonné par le Conseil régional)** : information, conseil et accompagnement des personnes, notamment lorsqu'elles envisagent de mobiliser leur CPF + mise en place du Conseil en Évolution Professionnelle
- **Création d'un Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)** :
 - cahier des charges (**fixé par arrêté** => cf travaux de l'IGAS),
 - gratuit
 - mis en œuvre par OPACIF, APEC, Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales, organismes désignés par les Conseils régionaux
- **Les signataires de l'ANI du 14/12/2013 ont prévu de travailler l'articulation du bilan de compétences avec la nouvelle prestation de CEP...**

Impacts sur l'entreprise

- **La contribution unique est versée à un OPCA unique (incluant le CIF/CIF-CDD)**
- **Plus de dépenses directes « imputables » sur l'obligation de financement**
Remplacement de la 2483 par la transmission « d'informations à l'administration concernant les modalités d'accès à la FPC des salariés »
- **Défiscalisation de la contribution plan de formation des entreprises > 10 salariés**
- **Financements complémentaires Plan de formation :**
 - Par accord de branche : mutualisation dès réception
 - Versement volontaire : possibilité de création d'un compte d'entreprise au sein de l'OPCADans les 2 cas, suivi comptable distinct par l'OPCA de ces contributions complémentaires.

En revanche, l'entreprise reste assujettie aux obligations suivantes :

- Information et consultation des IRP sur le plan de formation (y compris CPF)
- Adaptation des salariés à l'évolution du poste / de l'emploi, avec « garantie formation »

Impact sur le marché (OF)

- **Qualité OF** : La loi (art. 8) précise que les OPCA, les OPACIF, l'État, les Régions, Pôle emploi, l'Agefiph « *s'assurent, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue et sur la base de critères définis par **décret en Conseil d'État**, de la capacité du prestataire de formation mentionné à l'article L. 6351-1 (OF) à dispenser une formation de qualité* ».
- **Marché scindé en 3 segments** : commande publique / demande paritaire (fonds mutualisés) / demande libre entreprise (secteur défiscalisé)
 - Glissement de « l'imputabilité » à « l'éligibilité au financement OPCA » ?
Suppression probable de l'imputabilité au moins pour les actions financées hors de la participation légale
 - Ciblage renforcé des fonds mutualisés sur les formations certifiantes (qualification, compétences transversales et transférables), défiscalisation de l'obligation d'adaptation au poste...
 - Politique qualité /prix mise en œuvre par les OPCA et OPACIF

Impacts sur les « dispositifs » de FPC

- Recentrage des périodes de professionnalisation sur la formation qualifiante ou certifiante (RNCP, CQP, « socle », inventaire...), durée minimale définie par **décret**, articulation possible avec CPF
- Tutorat obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation, gratuité du contrat pour le jeune
- Financement de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) sur les fonds gérés par l'OPCA au titre de la PRO/CPF
- Création d'une nouvelle prestation « d'accompagnement VAE » en plus des 24 h de VAE éligible au financement de la FPC (décret fixant nature et durée de la prestation)