

Dossier

Loi « Travail » : quels impacts en matière de formation ?

Publiée au Journal officiel du 9 août, la loi (n°2016-1088 du 8 août 2016) *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* comporte de nombreuses dispositions relatives à la formation. S'inscrivant dans la continuité de la loi du 5 mars 2014, elle adapte plusieurs dispositifs (compte personnel de formation, validation des acquis de l'expérience, contrat de professionnalisation...) et prévoit la création, à partir du 1^{er} janvier 2017, du « Compte personnel d'activité » (CPA), nouvel outil de sécurisation des parcours des actifs.

La loi « Travail » instaure également de nouvelles obligations pour les organismes de formation visant à renforcer l'information sur l'offre de formation, la traçabilité et le financement des parcours de formation.

Certaines dispositions de cette loi sont d'application immédiate, d'autres nécessitent la publication de textes d'application (décrets, arrêtés) ou entreront en vigueur ultérieurement (au 1^{er} janvier 2017 ou 2018).

Tour d'horizon des principaux impacts, directs ou indirects, de cette loi pour les prestataires de formation.

CPF : des évolutions à compter du 1^{er} janvier 2017

Actions éligibles

La loi du 8 août élargit tout d'abord la liste des actions éligibles au CPF.

Ainsi, à compter de l'année prochaine, le compte pourra être mobilisé pour réaliser, dans des conditions qui seront définies par décret :

- des bilans de compétences,
- des formations destinées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises,
- des formations permettant aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Le CPF pourra aussi être utilisé pour des actions d'évaluation des compétences organisées avant et après les formations permettant d'accéder à CléA, le certificat attestant la maîtrise du socle de connaissances et de compétences.

À noter Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) avait lancé, en 2015, un appel à propositions permettant aux OPCA de financer, à titre expérimental, ces actions d'évaluation.

Reconduit en 2016, cet appel à propositions permet à AGEFOS PME de prendre en charge, avec le soutien du FPSPP, les évaluations préalables et post-formation réalisées dans le cadre de l'accès au socle de connaissances et de compétences.

La loi du 8 août inscrit durablement la possibilité de financer ces évaluations pour tous les salariés via le CPF.

La loi prévoit par ailleurs que le CPF pourra être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger, y compris hors Union européenne. Rappelons cependant qu'en dehors de l'accompagnement VAE, des formations « Socle » et des nouvelles actions éligibles à partir de 2017 (voir ci-avant), les formations financées dans le cadre de ce dispositif doivent obligatoirement viser une certification ou une qualification inscrite sur une « liste CPF ».

Publics bénéficiaires

S'agissant des publics bénéficiaires du compte, la loi « Travail » enclenche le processus opérationnel d'extension de ce dispositif aux travailleurs indépendants, membres des professions libérales, des professions non-salariées, à leurs conjoints collaborateurs, aux artistes auteurs ainsi qu'au secteur public.

Elle précise aussi les conditions de mise en œuvre du CPF pour les personnes handicapées accueillies dans un ESAT (Établissement ou service d'aide par le travail), le décret d'application prévu par la loi du 5 mars 2014 pour ces publics n'ayant jamais été publié.

Du CPF au CPA

Le CPF sera intégré l'an prochain à un Compte personnel d'activité (CPA) ayant pour objectifs de « renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité ». Outre le CPF, le CPA comprendra :

- le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) pour les salariés du secteur privé,
- un Compte d'engagement citoyen (CEC) pour les personnes exerçant des activités bénévoles ou de volontariat (service civique, réserve militaire, activité de maître d'apprentissage...).

Il permettra d'acquérir des heures inscrites sur le CPF ou des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

D'autres dispositifs ou droits (compte épargne-temps, chômage...) pourraient ultérieurement être intégrés dans le CPA : une concertation sera engagée avant le 1^{er} octobre 2016, au niveau national et interprofessionnel, avec les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés afin d'ouvrir d'éventuelles négociations sur ce sujet.

Plus de détails dans un prochain n° de l'Info OF.

▲ Majoration des droits

Enfin, une majoration des droits au CPF est prévue pour certains publics :

- les salariés faiblement qualifiés (n'ayant pas atteint un niveau V ou ne disposant pas d'une certification reconnue par une convention collective) bénéficieront ainsi de 48 heures par an jusqu'à un plafond de 400 heures,
- les droits des salariés à temps partiel et des travailleurs saisonniers pourront également être majorés en application d'un accord collectif ou sur décision de l'employeur.

► Un élargissement des actions éligibles aux financements de l'OPCA

La loi « Travail » adapte la définition légale de l'action de formation professionnelle en précisant que « *les actions de formation peuvent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation.* » L'objectif : tenir compte de l'évolution des modalités de formation, des différentes formes d'apprentissage, de la diversification et de l'individualisation des réponses pédagogiques...

Cet élargissement de la définition de l'action de formation à la notion de « parcours » permet désormais aux OPCA de prendre en charge, outre la formation proprement dite, **les actions de positionnement** ainsi

que **les actions d'évaluation et d'accompagnement des stagiaires** et ce, quel que soit le financement mobilisé (CPF, période de professionnalisation, plan de formation).

Comme pour le CPF (*voir le § « CPF : des évolutions à compter du 1^{er} janvier 2017 »*), il est expressément prévu que « *des actions d'évaluation [et de formation] permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences* » peuvent être réalisées dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation.

Autre nouveauté : les actions mises en œuvre dans le cadre du plan ou de la période peuvent dorénavant permettre d'obtenir un « **bloc de compétences** », partie identifiée d'une certification professionnelle inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

Enfin, les **saisonniers** pour lesquels l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante, en application d'un accord de branche ou d'entreprise ou du contrat de travail, auront accès à la période de professionnalisation pendant leur contrat.

► Un contrat de professionnalisation « expérimental » pour les demandeurs d'emploi

La loi du 8 août autorise, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, la conclusion de contrats de professionnalisation visant l'obtention d'une qualification

« autre » que celles prévues par le Code du travail (diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrits au RNCP, Certificat de qualification professionnelle – CQP, qualification reconnue par les classifications d'une convention collective de branche). Ces contrats peuvent être proposés à des « *demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail* ». Un dispositif expérimental qui méritera d'être précisé, la loi n'indiquant pas les types de qualifications pouvant être préparés dans le cadre de ces contrats...

VAE : faciliter l'accès à la certification de tous les publics

Plusieurs assouplissements, immédiatement applicables, sont apportés aux règles relatives à la Validation des acquis de l'expérience (VAE) afin de développer le recours à ce dispositif favorisant l'acquisition d'une certification :

- diminution de la durée minimale d'expérience exigée en lien avec la certification visée (ramenée de 3 ans à 1 an),
- prise en compte des périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel pour tous les publics (jusqu' alors comptabilisées uniquement pour les personnes n'ayant pas atteint un niveau V),
- acquisition définitive des parties de certification obtenues en cas de validation partielle (et non plus pour une durée limitée à 5 ans),
- aménagement des conditions d'accès et de déroulement du congé VAE pour certains publics (anciens titulaires de contrats à durée déterminée, salariés n'ayant pas atteint le niveau IV ou dont l'emploi est menacé par des évolutions économiques ou technologiques...),
- possibilité pour les OPCA de prendre en charge, selon des modalités définies par accord de branche, les frais de transport, d'hébergement et de restauration des retraités qui participent à un jury d'examen ou de VAE.

La loi prévoit également que l'entretien professionnel doit comporter des informations relatives à la VAE.

Prestataires de formation : de nouvelles informations à transmettre aux financeurs

Tout organisme de formation devra informer les financeurs (OPCA, Fongecif, Pôle emploi, Régions...) des dates de début et de fin de la formation et des interruptions pour chacun des stagiaires. Ils devront également communiquer aux financeurs les données relatives à l'emploi et au parcours de formation dont ils disposent sur ces stagiaires. Un décret précisera les conditions de transmission de ces informations. L'objectif est notamment de faciliter le suivi statistique des entrées et sorties de formation comme le préconisait l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales) dans un rapport de février 2016.

Ces données, ainsi que celles relatives aux coûts des formations, seront partagées par les financeurs, l'organisme gestionnaire du SI CPF (Caisse des dépôts et consignations) et les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP), sous forme dématérialisée (via une « plateforme »). La loi prévoit d'ailleurs que le système d'information national sur l'offre de formation prévu par la loi du 5 mars 2014 (SI en cours de construction), qui doit recenser l'offre sur l'ensemble du territoire et les perspectives du marché de l'emploi correspondant à ces formations, intégrera aussi les tarifs des organismes de formation.

Brèves

FORMATION

BLOCS DE COMPÉTENCES : LA REFORTE DES DIPLÔMES EST ENGAGÉE...

Trois décrets (n°2016-771 et n°2016-772 du 10 juin 2016, n°2016-1037 du 28 juillet) définissent les modalités d'acquisition des blocs de compétences dans le cadre de la préparation, par la voie de la formation professionnelle continue ou de la VAE, des diplômes suivants :

- baccalauréat professionnel,
- certificat d'aptitude professionnelle (CAP),
- brevet de technicien supérieur (BTS).

Ces textes, qui modifient le Code de l'éducation, prévoient notamment la délivrance d'un document attestant de la maîtrise des compétences liées à l'acquisition d'un bloc et la possibilité de faire valoir cette acquisition, pour l'obtention du diplôme, même au-delà de 5 ans. Ces décrets autorisent également des réductions des durées de formation, en particulier en milieu professionnel, pour tenir compte du parcours et de l'expérience du candidat.

Ils entrent en vigueur :

- à compter de la session d'examen 2016 pour le CAP et le bac pro,
- au 1^{er} janvier 2017 pour le BTS.

CCNOF : la revalorisation des salaires minima conventionnels est effective

Un arrêté du 4 juillet 2016 rend obligatoire, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant du 10 mars 2016 à la Convention collective nationale des organismes de formation, revalorisant de 1 % à 3 % les salaires minima de la branche avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2016 (voir L'Info OF – Juin 2016).

FOAD

FOAD : quelle prise en charge financière après la loi du 5 mars 2014 ?

Le Forum français pour la formation ouverte et à distance (FFFOD) a publié une foire aux questions (FAQ) relative à l'évolution des modalités de prise en charge des formations ouvertes et/ou à distance (FOAD) suite à la Réforme 2014 de la formation. Réalisée notamment avec la participation du FPSPP et de la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), cette FAQ vise à faciliter la définition, par les financeurs, des conditions de prise en charge de cette modalité de formation désormais définie par le Code du travail. Les questions sont réparties sous quatre grandes rubriques :

- les modalités de réalisation d'une action de FOAD,
- le cadre de la relation avec les OPCA/OPACIF,
- l'estimation de la durée d'une action ou séquence de FOAD,
- les preuves de l'assiduité des stagiaires (traçabilité et pièces justificatives à remettre aux financeurs).

Des exemples de documents sont proposés en annexe de la FAQ à titre de bonnes pratiques : descriptif d'une action de FOAD, attestation d'assiduité, bilan de formation, programme détaillé...

CPF : VERSION 6 DE LA LNI

Le COPANEF et le CNEFOP ont validé, le 5 juillet dernier, l'inscription de plus de 500 nouvelles certifications sur la Liste nationale interprofessionnelle (LNI) des actions éligibles au CPF.

CERTIFICATION

Formations dans le domaine de la sécurité privée : les conditions de certification des organismes sont fixées

En application de la loi « Rebsamen » du 17 août 2015, un arrêté du 1^{er} juillet 2016 précise les procédures et référentiels techniques applicables dans le cadre de la certification des organismes proposant des formations aux métiers de la sécurité privée : surveillance humaine et gardiennage, vidéo-protection et télésurveillance, sûreté aéroportuaire, transport de fonds, protection rapprochée, recherches privées.

DROIT DU TRAVAIL

Du côté des tribunaux

La Cour de Cassation a validé, dans un arrêt du 7 juillet, un redressement URSSAF réintégrant dans l'assiette des cotisations sociales des sommes versées par un organisme de formation à des formateurs exerçant sous statut d'auto-entrepreneurs.

Elle a en effet considéré que la présomption de non-salariat dont bénéficient les personnes titulaires de ce statut « *peut être détruite s'il est établi qu'elles fournissent directement ou par une personne interposée des prestations au donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci* ».

Dans le cas examiné par la Cour, plus de 40 % des formateurs concernés étaient salariés de l'organisme de formation avant d'être recrutés sous statut d'auto-entrepreneur suite à l'entrée en application de la loi du 4 août 2008 ayant créé ce statut. Bien que titulaires d'un contrat de prestations de services, ces formateurs exerçaient leur activité exclusivement au profit et dans les locaux de l'organisme qui définissait d'ailleurs les programmes de formation.

Les contrats prévoyaient une clause de non-concurrence limitant l'exercice libéral de l'activité des formateurs pendant le contrat et à l'issue de celui-ci. L'organisme de formation se chargeait de l'ensemble des formalités administratives incombant normalement aux auto-entrepreneurs (émission des factures, déclarations trimestrielles de chiffres d'affaires, paiement des charges sociales...).

Tous ces éléments permettaient donc d'établir un lien de subordination juridique permanente à l'égard de l'organisme de formation justifiant la réintégration des sommes versées aux formateurs dans l'assiette des cotisations sociales.

POUR EN SAVOIR PLUS

sur l'actualité AGEFOS PME Ile-de-France :
agefos-pme-iledefrance.com



Suivez-nous sur twitter
@AGEFOSPME