

## Réforme de la formation professionnelle : quels impacts sur l'offre de formation ?

Publiée au journal officiel du 6 mars 2014, datée du 5 mars, la loi n°2014-288 relative à " la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale " réforme le système de formation professionnelle dans son ensemble. Avec un impact certain sur l'offre des dispensateurs de formation, en particulier celle à destination des entreprises et de leurs salariés. Voici les principales nouveautés à connaître pour bien anticiper les changements qui se dessinent.

### ► Les formations : davantage qualifiantes et certifiantes

Compte personnel de formation (CPF), période de professionnalisation, Validation des acquis de l'expérience (VAE)... : la loi du 5 mars 2014 renforce les voies d'accès à la qualification et à la certification. Objectifs : sécuriser davantage les parcours professionnels, favoriser le développement des compétences, la mobilité et la promotion professionnelle. Avec en point d'orgue la mise en place d'une disposition phare : l'entretien professionnel.

Traduction concrète de l'obligation des employeurs de veiller à l'employabilité de leurs collaborateurs, **l'entretien professionnel** doit permettre de faire le point avec le salarié (tous les 2 ans et après certaines absences) sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Tous les 6 ans, l'entretien sera l'occasion de faire le bilan de son parcours professionnel et de vérifier qu'il a bien, au cours de cette période, suivi au moins une action de formation et/ou acquis tout ou partie d'une certification (par la formation ou la VAE) et/ou bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale. Une obligation renforcée pour les entreprises de 50 salariés et plus qui, sous certaines conditions, pourront être sanctionnées pour défaut d'évolution dans le parcours professionnel des salariés (versement d'une somme forfaitaire à l'OPCA...).

L'entretien professionnel est donc l'occasion d'envisager avec le salarié, notamment, la mobilisation de dispositifs de formation, en particulier ceux dont la vocation première est de favoriser l'obtention d'une qualification reconnue :

#### • Le compte personnel de formation (CPF)

Successeur du DIF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le CPF bénéficiera à tous les salariés (quel que soit leur contrat de travail). Il sera alimenté à raison de 24 heures par année de travail à temps complet (au prorata dans les autres cas), jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à atteindre un plafond total de 150 heures. Le compte pourra être abondé par l'employeur, l'OPCA, le salarié lui-même...

Contrairement au DIF, l'utilisation du CPF sera circonscrite à certaines catégories d'actions :

- formations permettant d'acquérir le " socle de connaissances et de compétences " (à définir par décret),
- accompagnement à la VAE,
- formations pré-qualifiantes, qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes établies par les partenaires sociaux (au niveau interprofessionnel et des branches).

Ces listes étant un enjeu majeur pour le déploiement du CPF, l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) doit proposer des méthodes pour leur élaboration et faire des recommandations visant à optimiser le processus d'achat et de sélection de l'offre de formation correspondante. À suivre... mais d'ores et déjà, les organismes de formation peuvent conduire une réflexion sur l'évolution des prestations qu'ils proposent (durée, modularité, certification intermédiaire, diversification des méthodes pédagogiques...).

#### • La période de professionnalisation

La loi du 5 mars 2014 précise les actions susceptibles d'être organisées pour les salariés dans le cadre d'une période de professionnalisation :

- actions conduisant à une qualification reconnue (inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles - RNCP -, figurant dans une convention collective de branche ou validée par un certificat de qualification professionnelle - CQP ou CQP Interbranches),
- actions du " socle de connaissances et de compétences " (à définir par décret),
- certifications figurant sur une liste ("inventaire ") que la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) est chargée d'établir,
- actions éligibles au CPF.

Proposer des formations dans le cadre des périodes de professionnalisation implique donc pour l'organisme de formation de bien connaître la typologie des formations éligibles, les référentiels de certification... et de respecter les durées minimales fixées par décret (à paraître).

#### • La VAE

Parce qu'il est un gage de réussite de la démarche, l'accompagnement à la VAE est consacré par la loi... mais reste à définir par décret. L'accompagnement à la VAE devient ainsi une action pleinement éligible au CPF : un salarié pourra, dans le cadre de son compte personnel de formation et sous certaines conditions, en bénéficier sur son temps de travail.

Autre apport de la loi : l'élargissement de l'accès à la VAE. La prise en compte de l'exercice de fonctions d'élu local ou syndicales dans la durée d'expérience requise pour bénéficier d'une VAE est clairement affirmée, de même que - pour les personnes n'ayant pas atteint de niveau V (CAP...) - les périodes de formation en milieu professionnel.

Accès plus large à la VAE et consécration des prestations d'accompagnement : les organismes de formation peuvent jouer un rôle clé dans le développement de ce dispositif !

### L'action de formation : une définition rénovée

Objectif déterminé, programme préétabli, moyens pédagogiques... Les caractéristiques de l'action de formation finançable par les OPCA ne sont pas modifiées... mais enrichies :

- les prérequis doivent être clairement identifiés (et mentionnés dans le programme). Loin d'être une simple formalité, cette nouvelle exigence doit permettre de définir précisément le " bon " profil des stagiaires et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'entreprise et des salariés,
- les formations séquentielles sont reconues et la FOAD, officialisée : " [la formation] peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement. Dans ce cas, le programme mentionné au premier alinéa précise :

1. La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser,
2. Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance,
3. Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogiques et techniques, mis à disposition du stagiaire. "

Autant d'éléments qui doivent être prochainement précisés par décret.

### Vous avez dit " qualité de l'offre de formation " ?

L'objectif de qualité de l'offre de formation irrigue l'ensemble de la réforme de la formation. Exigence d'affichage des prérequis, financements davantage ciblés sur les actions qualifiantes et certifiantes (CPF, période de professionnalisation)... L'évaluation en amont des besoins de formation et l'analyse, en aval, des effets des actions conduites vont devenir incontournables. Sans compter le nouveau rôle assigné aux financeurs de la formation (Régions, Pôle emploi, Fongecif...), OPCA en tête : s'assurer, lorsqu'ils financent une action de formation, de " la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité ". Un décret doit préciser les critères permettant aux financeurs de remplir cette nouvelle mission.

### Les contributions formation des entreprises, nouvelle donne

Tandis que rien ne change pour les entreprises de moins de 10 salariés (contribution fixée à 0,55 % de la masse salariale, à verser à leur OPCA), la contribution à la formation des entreprises de 10 salariés et plus passe de 1,60 % à 1 % à compter de 2015 (collecte 2016). À la clé, une réelle simplification : un seul versement à un seul OPCA. À charge pour celui-ci de répartir la somme entre différents destinataires ou dispositifs : CPF, professionnalisation, CIF, FPSPP et, pour les entreprises de moins de 300 salariés, plan de formation. À noter que, volontairement ou en application d'un accord de branche, l'entreprise peut verser une contribution supplémentaire à l'OPCA.

La partie " plan de formation " (0,9 %) que l'entreprise pouvait gérer directement disparaît donc, avec son obligation fiscale (la déclaration " 2483 ") et ses contraintes administratives (imputabilité des dépenses...), mais pas l'obligation de former les salariés pour les adapter à leur poste de travail ou maintenir leur employabilité. La disparition du " 0,9 % " n'implique donc pas la fin de la demande de formation de la part des entreprises mais de nouvelles modalités d'achat de formation, plus souples mais sans doute aussi plus exigeantes en termes de qualité et de retour sur investissement !

### POE, DIF, contrat de professionnalisation, plan de formation... : faisons le point !

La loi du 5 mars 2014 impacte, peu ou prou, l'ensemble des dispositifs de formation destinés aux salariés :

- Le **DIF** disparaît au 1<sup>er</sup> janvier 2015, mais les heures acquises par les salariés au 31 décembre 2014 seront conservées : elles pourront être utilisées – selon les règles du CPF – jusqu'au 31 décembre 2020.
- Deux nouveautés concernent le **contrat de professionnalisation** : sa gratuité est affirmée (interdiction de demander un financement quelconque au salarié) et le tutorat devient obligatoire.
- Sur le **plan de formation**, l'apport le plus significatif de la loi est sans nul doute la place donnée au dialogue social : renforcement de la consultation du comité d'entreprise, possibilités d'aménagements dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise...
- La **Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)** entre dans l'entreprise : jusqu'à présent réservée aux demandeurs d'emploi avant leur embauche, la POE peut être organisée (avec le soutien de l'OPCA) pour des salariés en contrat unique d'insertion (CUI) ou en CDD d'insertion au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique (association intermédiaire, entreprise d'insertion...).

### À savoir

#### Mise en œuvre de la réforme : les dates-clés

**7 mars 2014**, la majorité des dispositions de la loi du 5 mars 2014 sont applicables... Certaines en théorie seulement, puisqu'elles doivent être complétées par des textes d'application (décrets ou arrêtés).

**Été 2014**, CPF, versement de la contribution formation, critères de qualité de la formation, définition du socle de connaissances et de compétences, de l'accompagnement à la VAE, action de formation... : une partie des textes d'application annoncés devrait être publiée.

**1<sup>er</sup> janvier 2015**, la loi fixe à cette date l'entrée en vigueur du CPF et de la nouvelle contribution unique des entreprises (collecte 2016).

AGEFOS PME Ile-de-France publie régulièrement des appels à projets sur son site internet dans la rubrique " Organisme de formation ".

**N'hésitez pas à les consulter !**

Pour en savoir plus sur l'actualité AGEFOS PME Ile-de-France :

[www.agefos-pme-iledefrance.com](http://www.agefos-pme-iledefrance.com) ou **0826 301 311** (0,15 € TTC/min)

Contact : Service communication - 11 rue Hélène 75849 Paris cedex 17 - Courriel : [comm-idf@agefos-pme.com](mailto:comm-idf@agefos-pme.com)