

## Réforme de la formation professionnelle : retour sur vos principales interrogations

Vous êtes nombreux à avoir assisté, courant juin, aux réunions d'information sur la réforme de la formation professionnelle proposées par AGEFOS PME Ile-de-France. Un succès qui souligne l'intérêt mais aussi les nombreux questionnements suscités par la loi du 5 mars 2014. En voici les principaux échos et les premières réponses... en attendant la parution des (nombreux) décrets d'application annoncés.

### ► L'entretien professionnel : à quelle date ? Quelles sanctions ?

La loi du 5 mars 2014 (applicable au 7 mars) pose le principe d'un entretien professionnel (distinct de l'entretien d'évaluation) à réaliser tous les 2 ans dans toutes les entreprises.

Consacré aux « perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi », cet entretien est aussi l'occasion de dresser, tous les 6 ans, « un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ». Avec un objectif précis : apprécier notamment si le salarié a, au cours de cette période, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE), bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

#### • À quelles échéances ?

Sous réserve de précisions ultérieures, tous les salariés présents dans l'entreprise devront avoir bénéficié d'un **entretien professionnel avant le 7 mars 2016**. Toutefois, si l'entreprise organisait déjà des entretiens professionnels tous les 2 ans<sup>1</sup>, il devra logiquement être réalisé à la date anniversaire du dernier entretien (exemple : dernier entretien en mai 2013, prochain entretien à organiser au plus tard en mai 2015).

L'employeur doit par ailleurs informer les salariés embauchés depuis le 7 mars 2014 qu'ils bénéficient de cet entretien tous les 2 ans. En pratique, cette obligation d'information concerne principalement les embauches

réalisées en contrat à durée indéterminée (CDI), les CDD n'ayant qu'exceptionnellement une durée supérieure à 2 ans (CDD à terme incertain, contrats aidés...).

Depuis le 7 mars, l'entretien professionnel doit aussi être proposé :

- au retour d'un congé de maternité, congé parental (total ou à temps partiel), congé d'adoption, congé de soutien familial ou congé sabbatique,
- aux salariés qui terminent un mandat syndical, rentrent d'un arrêt de longue maladie (plus de 6 mois) ou réintègrent l'entreprise après une période de mobilité volontaire sécurisée<sup>2</sup>.

**Quand organiser l'entretien ?** La loi ne fixe pas de délai. À déterminer par l'entreprise en fonction des circonstances, sachant qu'un délai de 1 à 2 mois après le retour du salarié semble raisonnable.

**Et l'état des lieux récapitulatif ?** Il devra être réalisé avant le 7 mars 2020 pour les salariés justifiant d'au moins 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise, voire avant cette date dans les entreprises qui organisaient déjà l'entretien professionnel...

#### • Des sanctions ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, des sanctions sont prévues s'il apparaît, à l'occasion de l'état des lieux récapitulatif, que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires et d'au moins 2 des 3 éléments suivants :

- action de formation,
- acquisition d'éléments de certification (par la formation ou la VAE),
- progression salariale ou professionnelle.

**A défaut, la loi prévoit un « abondement correctif »** du compte personnel de formation du salarié concerné (**+ 100 heures ou 130 heures s'il est à temps partiel**) et le versement par l'entreprise d'une somme forfaitaire à l'OPCA dont le montant sera fixé par décret.

Dans tous les cas, quelle que soit la taille de l'entreprise (plus ou moins de 50 salariés), des contentieux peuvent naître en cas de manquement à ces obligations. Saisis par des salariés, les tribunaux pourront considérer que l'employeur n'a pas veillé au maintien de leur employabilité et condamner l'entreprise à les indemniser...

### En pratique

#### ► Des outils à la disposition des entreprises

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif font l'objet d'une « formalisation » obligatoire : un document doit être rédigé et une copie remise au salarié.

AGEFOS PME Ile-de-France met à disposition des employeurs et des salariés des outils de gestion des parcours professionnels : trame d'entretien, guide de préparation de l'entretien, quiz... Ces outils seront actualisés pour tenir compte des nouvelles obligations et de l'évolution des dispositifs de formation (création du compte personnel de formation...).

**Contactez-nous** pour en savoir plus.

<sup>1</sup> Cet outil était déjà prévu par les Accords nationaux interprofessionnels (ANI) et par de nombreux accords de branche.

<sup>2</sup> Dispositif mis en place par la loi de Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 permettant au salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de suspendre son contrat de travail avec l'accord de l'employeur pour travailler dans une autre entreprise.

## ► **Compte personnel de formation (CPF) et extinction du DIF : comment ça marche ?**

**1<sup>er</sup> janvier 2015 – 31 décembre 2020 :** pendant une période transitoire, les salariés pourront utiliser les droits à DIF acquis au 31 décembre 2014.

**Le principe ?** Les heures de DIF pourront être mobilisées, complétées éventuellement des heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret : les heures de DIF seraient mobilisées en 1<sup>er</sup> lieu pendant la période transitoire, permettant ainsi un « écrasement progressif » du compteur DIF.

### Exemples :

- En 2016, un salarié disposant de 120 heures de DIF et de 24 heures de CPF pourrait réaliser une formation de 144 heures.
- En 2017, un salarié avec 120 heures de DIF et 48 heures de CPF ne pourrait mobiliser que 150 heures même s'il dispose au total de 168 heures.

Dans les 2 cas, les heures seront d'abord prises sur le DIF, permettant ainsi de diminuer (voire supprimer) le « compteur DIF » du salarié.

### • **Pour quelles formations ?**

La loi indique que les heures de DIF ainsi utilisées « obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le compte personnel de formation ». Seules les formations « éligibles » au CPF seraient donc mobilisables et la demande d'utilisation du solde du DIF devrait être faite selon les règles et délais applicables au CPF.

### • **Quel financement ?**

La nouvelle contribution unique des entreprises, incluant un financement dédié pour le CPF, entrera en application à compter de 2015 (contribution à verser à l'OPCA avant le 1<sup>er</sup> mars 2016). Mais dès 2015, les salariés pourront mobiliser leurs heures de DIF (voir ci-dessus). Les formations réalisées seront-elles financées sur l'enveloppe « Professionnalisation » de l'OPCA ou une avance sur la future « section CPF » ? Quid des entreprises qui choisiront « d'internaliser » la

gestion du CPF ? Autant de questions qui restent à trancher.

### • **Quelles obligations pour l'employeur ?**

La gestion du CPF étant confiée à la Caisse des Dépôts et Consignations, les obligations de l'employeur au regard du suivi des compteurs seront allégées par rapport à celles actuellement applicables pour le DIF et le DIF portable.

S'agissant de la période transitoire (1<sup>er</sup> janvier 2015 – 31 décembre 2020) :

- Selon un projet de décret, l'employeur devra informer chaque salarié par écrit, avant le 31 janvier 2015, du nombre total d'heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014.
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'employeur n'aura plus à inscrire le DIF portable sur les certificats de travail des salariés qui quittent l'entreprise.

## ► **Organisme de formation : quels impacts sur votre activité ?**

Cette réforme conduit les différents acteurs, notamment les prestataires de formation, à réinterroger leurs missions et modalités d'action. Les entreprises, confrontées non plus à une obligation fiscale mais à une logique « d'investissement formation », vont sans doute faire évoluer leurs comportements. En matière d'achat de formation, elles demanderont, plus souvent qu'auparavant, des actions « sur mesure », s'éloignant des offres « catalogue » ou trop standardisées. Il conviendra donc de les accompagner dans une identification précise de leurs besoins et de développer des parcours individualisés et/ou modulaires en leur proposant une réponse au plus près de leurs attentes.

La mise en œuvre de la réforme et la probable « contraction » des budgets de formation conduiront certainement à un développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif (tous les 6 ans), les entreprises devront en effet s'assurer que tous les salariés accèdent bien à la qualification et à la certification. Faute de quoi, des sanctions pourront être

appliquées (voir en page 1, le paragraphe relatif à « L'entretien professionnel »).

Par ailleurs, les entreprises seront vraisemblablement plus exigeantes quant à l'évaluation des actions conduites : mesurer le « retour sur investissement » de la formation amène nécessairement à évaluer les effets des actions réalisées sur les compétences et la situation de travail des salariés. Des outils devront donc être développés pour accompagner ces nouvelles exigences. Les financeurs de la formation, en particulier les OPCA, seront aussi en charge d'un « contrôle qualité », au travers de critères qui seront définis par un prochain décret.

Enfin, les prestataires de formation doivent aussi s'interroger sur la nécessité de développer des parcours certifiants ou d'accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans cette voie : création de certificats de qualification professionnelle (CQP), enregistrement de certifications au RNCP... Autant de pistes de développement qui mériteront d'être affinées, à la rentrée, après parution des différents textes d'application de la loi. À suivre...

### Nouveau

## ► **Salaires minima dans les organismes de formation : revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2014**

Un accord du 18 décembre 2013 a prévu une augmentation de la valeur du point (103,116 € au lieu de 101,843 € depuis mars 2012) et une revalorisation des salaires minima conventionnels à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. **Cet accord est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2014** (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son [arrêté d'extension](#)).

Une prime de rattrapage doit être versée, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai 2014, aux salariés qui n'auraient pas perçu le salaire minimum conventionnel.