



## Réforme de la formation professionnelle : synthèse des principales nouveautés

La réforme de la formation professionnelle a été publiée au *Journal officiel* du 6 mars 2014. Nous vous proposons de découvrir les principales mesures de cette loi : remplacement du DIF par le CPF, contribution unique pour le financement de la formation, etc.

- ▶ **Création du compte personnel de formation (CPF)** (art. 1)
- ▶ **Elargissement du champ d'application de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** (art. 5.I.1°)
- ▶ **Nouveautés relatives au plan de formation** (art. 5.I.2°)
- ▶ **Nouvel entretien professionnel obligatoire** (art. 5.I.7°)
- ▶ **Nouvelles conditions pour bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE)** (art. 6)
- ▶ **Extension des bénéficiaires des périodes de professionnalisation et nouveau champ d'application** (art. 7.I 1° à 3°)
- ▶ **Nouveautés relatives au contrat de professionnalisation** (art. 7.I 4°)
- ▶ **Extension des bénéficiaires de la préparation optionnelle à l'emploi (POE)** (art. 7.III)
- ▶ **Refonte des modalités de financement de la formation professionnelle** (art. 10)

## ► Création du compte personnel de formation (art. 1)

Comme l'avait prévu la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le DIF va disparaître au profit du compte personnel de formation. Cette substitution prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Les heures non consommées au titre de DIF resteront cependant valables jusqu'en 2021 et utilisables dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Ce compte, comptabilisé en heures, est ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle à 16 ans et jusqu'à l'âge de départ à la retraite. Il peut même être ouvert dès l'âge de 15 ans s'agissant d'un jeune en apprentissage.

Contrairement au DIF, il ne sera pas impacté en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi puisque le titulaire conservera les heures inscrites sur le compte tout au long de sa vie professionnelle.

Toutefois, seuls les salariés ont vocation à acquérir des heures. Un salarié à temps complet va ainsi acquérir 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail jusqu'à une limite de 150 heures. Le plafond est donc atteint au bout de 7,5 ans.

Chaque titulaire d'un CPF pourra avoir connaissance du nombre d'heures figurant dans son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations.

### Important :

Les heures de DIF non épuisées avant l'entrée en vigueur du CPF, ne sont pas pour autant perdues au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Elles seront utilisables jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les heures inscrites dans ce compte pourront être mobilisées à l'initiative de son titulaire pour suivre notamment une formation qualifiante. Elles pourront également permettre d'accompagner la VAE.

Attention, ce compte ne pourra en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. Dans certains cas, celui-ci pourra même se passer de l'accord de son employeur pour utiliser son compte (notamment pour les formations suivies hors temps de travail).

A noter par ailleurs que diverses possibilités d'abondement du CPF sont prévues. Notamment, lorsque la durée de la formation envisagée par le titulaire du compte est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son CPF.

Point important : les frais de formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsque celui-ci, par accord d'entreprise, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du CPF des salariés et à son abondement.

En l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur peut demander une prise en charge des frais de formation du salarié par l'OPCA.

## ► Elargissement du champ d'application de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (art. 5.I. 1°)

La loi prévoit que la négociation triennale sur la GPEC s'appuiera désormais sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche.

Par ailleurs, elle élargit également l'obligation des entreprises concernées par la GPEC de négocier aux « critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF ».

**Notez-le :**

La GPEC concerne les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés (ainsi que dans les entreprises et groupes communautaires ayant un établissement en France d'au moins 150 salariés).

Par ailleurs, il est prévu que si à l'issue de la négociation aucun accord n'a été trouvé, le CE devra être consulté sur les thèmes faisant l'objet de la négociation.

**► Nouveautés relatives au plan de formation (art. 5.I. 2°)**

L'établissement d'un plan de formation doit normalement se faire chaque année.

Désormais, il est possible de prévoir, par accord d'entreprise, que le plan de formation soit établi tous les 3 ans seulement.

Pour établir ce plan de formation, l'entreprise est tenue de consulter son CE, ou à défaut les délégués du personnel.

Cette consultation porte :

- sur le plan de formation de l'année précédente ;
- sur le plan de formation de l'année à venir ;
- et désormais sur le plan de formation de l'année en cours.

Actuellement, cette consultation du CE prend la forme de deux réunions devant être organisées avant le 1er octobre et le 31 décembre de chaque année.

Désormais, le calendrier de ces deux réunions sera fixé par un accord d'entreprise ou à défaut par un décret.

En vue de cette consultation, l'employeur doit remettre au CE au moins 3 semaines avant chaque réunion, une liste de documents prévue par le Code du travail (C. trav., art. D. 2323-5). Parmi ces documents, figurent notamment :

- les orientations de la formation professionnelle ;
- les résultats d'éventuelles négociations de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- les conclusions d'un éventuel contrôle de la formation ;
- le bilan sur les demandes de congés individuels de formation (CIF) : objet, durée, coût, conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés et résultats obtenus ;
- le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF) ;
- ou encore le bilan de l'apprentissage.

Désormais un accord d'entreprise pourra compléter cette liste en prévoyant d'autres documents obligatoires.

**► Nouvel entretien professionnel obligatoire (art. 5.I. 7°)**

Chaque salarié va avoir droit, tous les deux ans, à un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien devra également être proposé systématiquement après :

- un congé de maternité, un congé parental d'éducation, un congé de soutien familial, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- une période d'activité à temps partiel ;
- un arrêt maladie longue durée ;
- un mandat syndical.

**Notez-le :**

Cet entretien remplace et unifie plusieurs bilans et entretiens obligatoires suite à un congé ou une longue absence ainsi que le bilan d'étape professionnel qui devait être fait à partir de 45 ans.

L'employeur doit informer le salarié de ce droit lors de l'embauche.

**Attention :**

Cet entretien ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et se distingue donc des entretiens annuels d'évaluation.

Au bout de 6 ans de présence, cet entretien permet de faire un état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise permettant notamment de vérifier que le salarié a :

- bien bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans ;
- suivi au moins une action de formation ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience.

**Attention :**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'aura pas bénéficié d'au moins 2 de ces 3 dernières mesures ni des entretiens professionnels au cours des 6 dernières années verra son compte personnel de formation abondé dans des conditions définies par décret. L'abondement sera ainsi de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel). L'entreprise devra verser à l'organisme paritaire qui collecte sa participation au titre de la formation continue une somme forfaitaire correspondant à ces heures.

L'entretien professionnel comme l'état des lieux récapitulatifs doit faire l'objet d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

**► Nouvelles conditions pour bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE) (art. 6)**Conditions de la VAE (art. 6-I)

Pour obtenir un diplôme ou un titre professionnel, il est possible de passer :

- par les voies scolaire et universitaire ;
- par l'apprentissage ;
- par la formation professionnelle continue ;
- ou enfin, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ainsi, s'agissant de la VAE, la réforme de la formation professionnelle précise qu'elle peut être demandée par toute personne justifiant d'une activité professionnelle en rapport direct avec le contenu de la certification visée, que cette activité soit :

- salariée ou non ;
- bénévole ou de volontariat.

Y ont également droit les personnes ayant exercé des responsabilités syndicales ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional.

Il faut toutefois avoir exercé une durée minimale d'activité de 3 ans (de façon continue ou non). Sachant que pour apprécier cette durée, peuvent désormais être prises en compte :

- les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivies par les personnes ne bénéficiant pas d'un niveau V de qualification (CAP ou BEP) ;
- des activités différentes exercées sur une même période.

S'agissant des personnes en CDD, elles peuvent avoir droit à la VAE sous réserve de remplir une condition minimum d'ancienneté qui sera fixée par décret. Sachant qu'une convention ou un accord collectif étendu pourront fixer une durée d'ancienneté inférieure.

#### Accompagnement de la VAE (art. 6-III 4°)

Toute personne qui remplit les conditions pour accéder à une VAE va pouvoir bénéficier d'un accompagnement pour préparer son dossier et son entretien devant le jury chargé de statuer sur la VAE.

Les modalités de cet accompagnement seront fixées par décret.

C'est la région qui sera chargée de cet accompagnement s'agissant des jeunes et des adultes en recherche d'emploi.

#### **► Extension des bénéficiaires des périodes de professionnalisation et nouveau champ d'application (art. 7-I 1° à 3°)**

##### Nouveaux bénéficiaires (art. 7-I 1° et 3°)

Les périodes de professionnalisation ne s'adressent plus seulement aux salariés en CDI ou en contrat unique d'insertion (CUI) mais sont également ouvertes aux salariés en CDD relevant de structures d'insertion par l'activité économique.

Par ailleurs la loi supprime les critères exhaustifs existants jusqu'alors pour bénéficier d'une période de professionnalisation (C. trav. art. L. 6324-2), tels que répondre à des conditions minimales d'activité, d'âge et d'ancienneté.

##### Nouvel objet (art. 7-I 1°)

Les périodes de professionnalisation vont être recentrées sur les formations qualifiantes et sur les actions permettant l'accès à un socle de connaissances et de compétences défini par décret ou l'accès à une certification.

#### **Notez-le :**

Les périodes de professionnalisation vont permettre d'abonder le futur CPF lorsque le titulaire n'a pas acquis assez d'heures.

### Modification de la durée (art. 7-I 2°)

Jusqu'à présent, les périodes de professionnalisation avaient une durée minimale variant entre 35 et 70 heures selon l'effectif de l'entreprise et le type de contrat.

La loi prévoit désormais que la durée minimale des périodes de professionnalisation sera fixée par décret.

### ► **Nouveautés relatives au contrat de professionnalisation (art. 7-I 4°)**

#### Gratuité du contrat de professionnalisation (art.7-I 4°)

La loi réaffirme la gratuité du contrat de professionnalisation pour le salarié en prévoyant qu'aucun organisme ne peut conditionner son inscription à une contribution financière.

#### Tutorat obligatoire (art.7-I 5°)

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, l'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle.

Pour accompagner le salarié, un tuteur pouvait être désigné dans l'entreprise. Afin d'assurer un égal accès, d'accompagnement et de qualité aux salariés en contrat de professionnalisation, c'est désormais une obligation. Chaque salarié en contrat de professionnalisation va ainsi se voir désigner un tuteur chargé de l'accompagner.

Les conditions de la désignation ainsi que les modalités de la mission de tuteur seront définies par décret.

### ► **Extension des bénéficiaires de la préparation optionnelle à l'emploi (POE) (art. 7-III)**

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet la mise en place d'une formation de préparation à une prise de poste. Elle doit être suivie d'une embauche :

- en CDD, en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois ;
- ou en CDI.

Jusqu'à présent ce dispositif ne s'adressait qu'aux demandeurs d'emploi. Désormais, sont également concernés les salariés en contrat unique d'insertion (à durée déterminée ou indéterminée) et les salariés en CDD relevant de structures d'insertion par l'activité économique.

Lorsque la personne effectuant la POE bénéficie de l'un de ces deux contrats, sa rémunération devra être maintenue par l'employeur. L'OPCA pourra toutefois prendre en charge cette rémunération en déduisant les aides financières et exonérations de cotisations dont l'employeur a bénéficié au titre du CUI.

### ► **Refonte des modalités de financement de la formation professionnelle (art. 10)**

Les employeurs sont tenus de participer au développement de la formation professionnelle en finançant eux-mêmes des actions de formations (par le biais essentiellement du plan de formation) et en s'acquittant de contributions spécifiques variant selon leur effectif.

Ces contributions viennent d'être profondément modifiées. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un taux unique s'appliquera. Il sera de :

- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale pour celles de 10 salariés et plus.

7

Un accord d'entreprise prévu pour une durée de 3 ans peut toutefois permettre à ces entreprises de financer directement la mise en œuvre du compte personnel de formation à hauteur de 0,2 % et donc de ne verser qu'une contribution de 0,8 %.

Pour cela, l'employeur doit adresser à l'OPCA chaque année une déclaration faisant état des dépenses qu'il a consacrées au CPF.

A défaut de financement effectif des CPF, un reversement de la contribution devra être fait à l'OPCA ou au Trésor public.

Cette contribution unique sera adressée à un seul OPCA.

**Notez-le :**

Dans certaines branches, notamment le BTP, des négociations doivent s'ouvrir d'ici le 30 septembre 2014 pour proposer d'adapter le niveau et la répartition de la contribution au financement de la formation continue.