

Réforme de la formation professionnelle
de 2014.
Quelles perspectives pour les entreprises

La Loi 2014-288 du 05 mars 2014, basée sur l'Accord Interprofessionnel du 14 décembre 2013 et portant sur la réforme de la formation, modifie en profondeur le système de formation et les obligations des entreprises en la matière. Elle tente d'apporter des réponses aux critiques formulées à l'égard du système de formation existant (difficultés d'accès des moins qualifiés, des salariés des TPE/PME, complexité...).

La Loi instaure l'obligation pour les entreprises de développer et garantir l'employabilité de leurs salariés. Dans l'ensemble la Réforme tend à mieux toucher et favoriser les publics les moins formés ou peu qualifiés. On peut cependant faire le constat qu'il va être plus difficile pour certaines entreprises de mobiliser certains dispositifs, comme la période de professionnalisation par exemple, et regretter par ailleurs que l'application de la loi conduise à réduire les fonds mutualisés au titre du plan de formation pour les entreprises de petite taille.

Réforme de la formation professionnelle : que change-t-elle pour les entreprises ?

La Loi modifie de manière substantielle les obligations des entreprises en matière de formation et de suivi de leurs salariés. Jusque-là tenues à une obligation de moyens, les entreprises vont devoir s'acquitter d'une obligation de résultats.

En effet, la Loi instaure de nouvelles obligations pour les entreprises. Ces dernières devront **contribuer à la sécurisation du parcours professionnel de leurs salariés**, en réalisant des actions en faveur de leur développement professionnel et de leur employabilité (évolution professionnelle, développement des compétences et montée en qualification). Le Compte Personnel de Formation (CPF), qu'instaure la Loi et qui vient remplacer le DIF, repose ainsi sur une obligation de certification, créant de nouvelles contraintes pour la mobilisation du dispositif et l'accès à son financement.

De plus, l'employeur doit mettre en place un **suivi accentué du parcours professionnel dans l'entreprise de chacun de ses salariés**, par la mise en œuvre d'un **entretien professionnel** régulier, formalisé par écrit. Cette nouvelle obligation a pour objectif de s'assurer que chaque salarié bénéficie au sein de l'entreprise d'opportunités d'évolution (formation, progression salariale ou professionnelle et/ou éléments de certification).

En modifiant les modalités de contribution des entreprises au titre de la formation et les conditions d'accès à certains dispositifs, la loi veut favoriser le développement des formations relevant de l'initiative des salariés, accentuant ainsi **l'obligation pour les employeurs de co-construire les projets de formation avec leurs salariés.**

Enfin, la loi modifie les modalités et les taux de contribution des entreprises au titre de la formation. Ceci a pour conséquence une importante **diminution des fonds mutualisés au titre du plan de formation pour les PME (10 à 300 salariés)**, et donc des ressources à disposition des entreprises et redistribuées par les OPCA.

Les principales dispositions de la Réforme

Parmi les nouvelles dispositions de la Réforme, se trouvent notamment :

- La création du Compte Personnel de Formation (CPF)
- L'instauration d'un entretien professionnel obligatoire
- La modification des taux de contribution versée au titre de la formation professionnelle
- La modification des conditions de recours à la période de professionnalisation
- Quelques changements relatifs au plan de formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation (CPF) remplace le DIF à compter du 01 janvier 2015.

A compter de cette date, **chaque personne**, dès son entrée sur le marché du travail et pour toute la durée de sa vie active, **va acquérir chaque année des heures de formation** qui vont être comptabilisées dans son « Compte Personnel de Formation », **dans la limite d'un plafond de 150 heures.**

Les heures inscrites sur le CPF sont **utilisables à l'initiative de son titulaire. Le compte ne peut donc être mobilisé sans son accord.**

De plus, toute formation ne peut pas être réalisée dans le cadre du CPF. En effet, les formations éligibles au CPF doivent impérativement répondre à l'un des critères suivant :

- Permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences
- L'accompagnement à la VAE
- Inscrites sur une « liste ». il en existe 3 : la liste nationale interprofessionnelle, la liste régionale interprofessionnelle, et la liste paritaire de la Branche à laquelle appartient l'entreprise. Les formations identifiées sur ces listes débouchent sur :
 - Une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
 - Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
 - Une certification inscrite à l'Inventaire CNCP

Le CPF entre en vigueur à compter du 01 janvier 2015. Aussi, à compter de cette date, les heures acquises au titre du DIF par les salariés seront créditées sur leur CPF et pourront être mobilisées dans le cadre du financement d'un projet de formation répondant aux critères de ce dispositif.

L'entretien professionnel

Distinct de l'entretien annuel d'évaluation, l'entretien professionnel a pour objectif de permettre à l'employeur et au salarié de faire le point sur l'activité professionnelle de ce dernier et son parcours dans l'entreprise, et ainsi d'envisager les possibilités d'évolution le concernant, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel est obligatoire depuis la promulgation de la loi, et vient se substituer aux entretiens de seconde partie de carrière, et au bilan d'étape professionnel.

Ainsi chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans ou après une longue absence (retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé sabbatique, etc.).

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est un récapitulatif du parcours professionnel du salarié, et doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens bisannuels obligatoires, et s'il a bénéficié au moins d'une action de formation, d'une progression salariale ou professionnelle, et/ou acquis des éléments de certification.

Modification des taux de contribution des entreprises au titre de la formation professionnelle

La loi modifie les taux de contribution obligatoires des entreprises au titre de la formation, ainsi que les modalités de versement. Ces modifications s'appliqueront en 2016, lorsque les entreprises s'acquitteront auprès de leur OPCA du versement de leurs contributions basées sur la masse salariale 2015.

A compter de 2016, les entreprises verseront une « contribution unique » à leur OPCA :

- Au titre du plan de formation
- Au titre de la professionnalisation

A quoi s'ajoute pour les entreprises de plus de 10 salariés :

- Un versement spécifique au titre du Compte Personnel de Formation
- Un versement obligatoire au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)
- Un versement au titre du Congé Individuel de Formation (CIF)

Les OPCA reverseront ensuite aux OPACIF et au FPSPP les contributions les concernant.

Rénovation de dispositifs dans l'objectif de sécuriser les parcours professionnels des salariés

La loi modifie les conditions de recours à certains dispositifs dans le but de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Sont notamment concernés la période de professionnalisation et le plan de formation des entreprises.

La période de professionnalisation

La Loi supprime les critères qui catégorisaient les salariés en CDI susceptibles de bénéficier de la période de professionnalisation. Le dispositif s'ouvre désormais à l'ensemble des salariés en CDI et aux salariés en contrat unique d'insertion.

Cependant la loi limite considérablement les recours à ce dispositif en imposant une nouvelle contrainte portant sur l'objectif poursuivi par la formation. En effet, celle-ci doit impérativement déboucher sur une qualification ou une certification parmi :

- L'acquisition du socle de connaissances et de compétences
- Une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), consultable en ligne : <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>
- Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
- Une certification inscrite à l'Inventaire CNCP

Le Plan de formation : accentuation du rôle consultatif des Institutions

Représentatives du Personnel (IRP)

La loi accentue le rôle consultatif du Comité d'entreprise pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Chaque année, le CE est consulté au cours de deux réunions spécifiques, et émet un avis sur :

- L'exécution du plan de formation de l'année précédente
- L'exécution du plan de formation de l'année en cours
- Le projet de plan de formation de l'année à venir

Le Plan de formation : de nouvelles obligations lors du départ en formation ayant pour motif le développement des compétences (catégorie 2)

Avant le départ d'un salarié pour une formation ayant pour objectif le développement de ses compétences (catégorie 2), l'employeur doit définir avec lui l'ensemble des engagements auxquels il souscrit :

- Les conditions d'accès en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et à l'attribution de la classification correspondante à l'emploi occupé
- Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié

En conclusion

La Loi du 05 mars 2014 réforme l'ensemble du système de formation et modifie les obligations des entreprises en la matière. Sa mise en œuvre mobilise l'ensemble des acteurs : État, Régions, FPSPP, OPCA, représentants patronaux et de salariés...

La mise en application de ces nouvelles dispositions va devenir effective entre 2014 et 2016. Les modalités de mise en œuvre d'un certain nombre d'entre-elles reposent, d'une part, sur des décrets dont certains sont encore en attente de publication, et d'autre part, sur des négociations de Branche.

Par conséquent, les entreprises vont devoir progressivement intégrer ces changements à leurs pratiques en matière de gestion de leurs ressources humaines et de la formation.

Les organisations syndicales représentatives de branche ont un rôle actif à jouer pour être **partie prenante des négociations relatives à l'application des dispositions de la loi pour les entreprises relevant de la convention collective de chaque branche.**

En effet, les Accords Formation antérieurs, signés paritairement par les organisations syndicales et patronales, et qui fixent les conditions de mise en œuvre des dispositions législatives pour les entreprises **de chaque Branche**, deviennent caduques et doivent être modifiés pour être mis en adéquation avec la nouvelle Loi.

Les Accords formation **de branche auront à exprimer leurs choix selon les orientations politiques** de chaque Branche en matière de formation.

Le syndicat CINOV s'oriente, par exemple, sur la prise en compte des spécificités de ses entreprises et la création des conditions leur permettant d'optimiser leurs investissements en matière de formation et de favoriser la montée en compétences de leurs salariés (nécessaire adaptation aux innovations et aux évolutions techniques et technologiques, ainsi qu'aux évolutions réglementaires). Ceci doit se traduire par des conditions de prise en charge adéquates par l'OPCA de branche, sur les différents dispositifs (plan, professionnalisation, CPF), et par l'optimisation de ses ressources pour l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif.

Un double enjeu demandera à être pris en compte simultanément par les partenaires :

- Au regard des orientations de la nouvelle loi de 2014, minimiser l'impact de la réduction des budgets de formation, liée à la refonte des taux de cotisation des entreprises, sur l'accès à la formation des salariés dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif,
- Au regard du contexte économique difficile, et afin d'aider au mieux les TPE/PME, travailler sur une répartition différentielle des charges qui pèsent sur les entreprises, selon des critères qui pourraient être définis (taille, politique d'emploi, de formation...). Comment continuer à favoriser la mutualisation des fonds ? Quels taux de contribution conventionnelles obligatoires à leur OPCA instaurer par les Accords Formation (sur la professionnalisation pour les entreprises de moins de 20 salariés, sur le plan de formation pour les entreprises de plus de 10 salariés, etc...).

Dans le cadre de la mise en œuvre prochaine du Compte Personnel de Formation, chaque branche peut participer à **l'élaboration de la liste paritaire de la Branche** qui sera prochainement soumise à la validation des autorités compétentes.

Le syndicat CINOV a, pour sa part, décidé d'orienter le choix des formations inscrites au RNCP sur cette liste selon deux principes : d'une part, favoriser la montée en qualification des salariés des entreprises, et d'autre part, répondre aux besoins en compétences des entreprises dans leur domaine d'activité, écartant ainsi les formations favorisant la mobilité des personnes vers d'autres secteurs, et en privilégiant les formations répondant à des besoins identifiés.

Il a donc sélectionné environ un millier de certifications inscrites au RNCP, principalement des diplômes généralistes et permettant une spécialisation métier, ainsi que des spécialisations qualités, environnement et TPE-PME. Cette liste a fait l'objet d'une validation paritaire et va être soumise au processus administratif des listes CPF de Branche.

CINOV a également réalisé **une consultation des syndicats techniques afin d'identifier les certifications individuelles utiles et nécessaires à l'exercice de leur activité afin d'en proposer l'inscription à l'Inventaire CNCP**, en cours d'élaboration et dont les certifications seront également éligibles au CPF dès lors qu'elles figureront sur la liste de la Branche, nationale ou régionale.

Reste l'enjeu, regrettable, des formations courtes, répondant à des besoins spécifiques et stratégiques pour les entreprises, qui ne pourront pas être inscrites à l'Inventaire CNCP afin d'être éligibles au CPF.