Réforme de la formation professionnelle

Les principales mesures issues de la loi du 5 mars 2014

La loi relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale, a été adoptée le 5 mars 2014. Elle réforme notamment la formation professionnelle et l'apprentissage, en transposant l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013. Les interlocuteurs sociaux signataires de cet accord (FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC, MEDEF et UPA) ont souhaité ainsi atteindre de nouveaux objectifs dans le système de formation par l'élaboration de nouvelles stratégies visant à :

- développer les compétences et les qualifications des salariés ;
- dynamiser la compétitivité des entreprises ;
- permettre l'accès à la formation professionnelle à toute personne âgée de 16 ans au moins, libérée de l'obligation scolaire et indépendamment de la situation professionnelle (salarié, demandeur d'emploi) ;
- multiplier le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation.

La loi du 5 mars 2014 a repris certaines dispositions de l'ANI, notamment celles relatives à la formation professionnelle, dont : l'entretien professionnel pour tous les salariés tous les deux ans ; la création d'un compte personnel de formation ; les nouvelles modalités de participation pour toutes les entreprises au financement de la formation professionnelle ; les périodes de mise en situation en milieu professionnel ; les mesures relatives à l'apprentissage.

Pour les entreprises, la formation est mise en œuvre de façon plus simple, avec une contribution unique, au lieu de trois, à hauteur de 1% de la masse salariale qui sera versée à un seul OPCA. La réforme permet également une meilleure anticipation des besoins de compétences et des mutations économiques avec une négociation triennale obligatoire sur la GPEC pour les entreprises de 300 salariés.

Ces mesures répondent ainsi à un double enjeu : celui de la sécurisation des parcours professionnels pour les personnes et celui de la compétitivité des entreprises afin de mieu satisfaire leurs besoins en compétences.

FO-Cadres considère, compte tenu de la complexification de leur travail, que les cadres ont plus que jamais besoin de développer leurs compétences et leurs qualifications. De ce point de vue, le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle paraissent pleinement adaptés à leurs besoins spécifiques.

Lexique

ANI : accord national interprofessionnel

APEC : association pour l'emploi des cadres

CEP : conseil en évolution professionnelle

CIF : congé individuel de formation

CPF : compte personnel de formation

DIF : droit individuel à la formation

ESAT : établissement et service d'aide par le travail

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et compétences

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé pour collecter la contribution des employeurs à la formation professionnelle

Le compte personnel de formation (CPF)

La loi du 5 mars 2014 reprend les dispositions de l'ANI relatives au CPF, en apportant certaines modifications et précisions sur les conditions prévues initialement. Celui-ci entrera en vigueur le 1er janvier 2015.

1 Les conditions de mise en place du compte personnel de formation

Le CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans, en emploi, en recherche d'emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un ESAT.

Exceptionnellement, le CPF pourra être ouvert dès 15 ans pour les jeunes qui signent un contrat d'apprentissage, à condition de justifier de l'accomplissement de la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte personnel de formation remplacera le droit individuel à la formation. Ainsi, toutes les personnes en emploi ou à la recherche d'une insertion et/ou d'une orientation professionnelle disposeront de ce compte. Le CPF est attaché à l'individu et non plus au contrat de travail, il le suivra tout au long de sa vie professionnelle.

Le CPF est mobilisable durant une période d'emploi ou de recherche d'emploi par son titulaire afin de suivre une formation. Toutefois, seules les personnes en emploi peuvent acquérir des droits au titre de ce compte.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, indifféremment du mode de rupture du contrat de travail.

Lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le CPF est logiquement clôturé.

2 Les conditions d'alimentation du compte personnel de formation

Le CPF est alimenté à la fin de chaque année en heures de formation. Il peut aussi être alimenté par des abondements sous certaines conditions.

Ainsi, ce compte sera plafonné à 150 heures cumulables sur 7 ans, réparties comme suit :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures (donc durant 5 ans) ;
- puis, 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition des 150 heures maximales (donc durant 2 ans et demi).

En cas de travail à temps partiel, l'alimentation du CPF sera calculée au prorata du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables. À noter que les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail seront intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises dans le compte.

Cas particulier des abondements

Le compte personnel de formation pourra faire l'objet d'un abondement au-delà du plafond de 150 heures initialement prévu.

Lorsque les heures comptabilisées par le salarié ne seront pas suffisantes pour financer une formation, le CPF pourra être abondé :

- par un accord d'entreprise ou de groupe ;
- par un accord de branche ou un accord collectif mettant en place un OPCA interprofessionnel ;
- par l'employeur, le salarié, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), l'État, l'institution gérant le compte « pénibilité », les conseils régionaux, Pôle emploi et l'Agefiph.

Les conditions d'abondement en heures complémentaires du CPF des travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT seront précisées par décret.

Afin d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, la loi du 5 mars 2014 instaure un entretien professionnel devant se dérouler tous les deux ans et devant faire l'objet d'un bilan récapitulatif tous les 6 ans. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque ce bilan révèle que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures prévues (le suivi d'une action de formation, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience, le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle), son compte personnel est abondé d'un crédit de 100 heures, et 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Attention

Les heures acquises au titre du DIF

jusqu'au 31 décembre 2014 relèveront du régime applicable au CPF et pourront être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021 pour financer une formation. Elles pourront être complétées, le cas échéant, par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

3 Les conditions d'utilisation du compte personnel de formation

Les formations éligibles

Le CPF sera obligatoirement utilisé pour des formations permettant d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie et la sécurisation des parcours des salariés.
Parmi ces formations qui sont déterminées par la loi, on compte notamment :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle établi par les commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes en recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions telles que Pôle emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

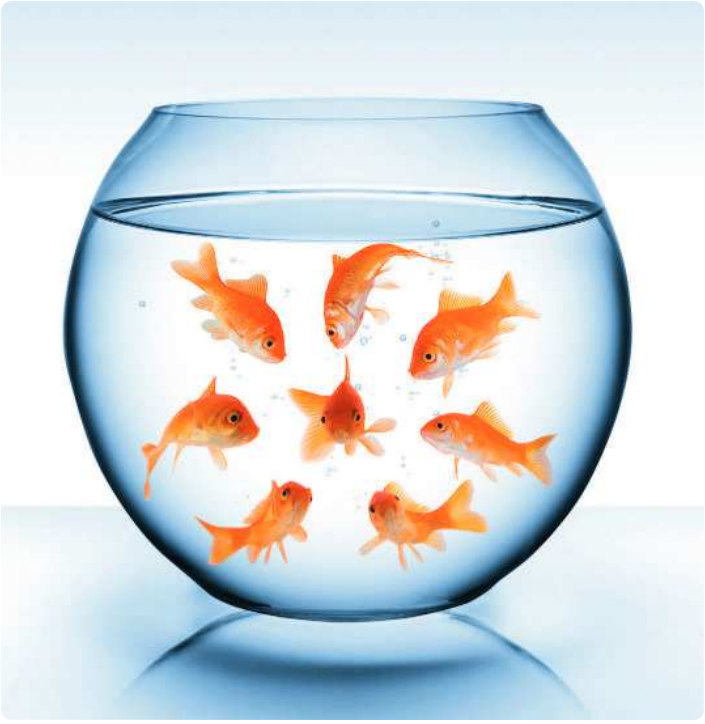
Le salarié pourra également mobiliser son CPF dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Le départ en formation

En dehors du temps de travail, l'utilisation du CPF n'est pas soumise à l'autorisation de l'employeur.
Durant le temps de travail, ou en partie, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur lui notifie ensuite sa réponse dans un délai qui sera déterminé ultérieurement par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.
Toutefois, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le CPF dans le cadre des abondements prévus, lorsque le bilan récapitulatif des entretiens professionnels n'est pas satisfaisant. L'accord de l'employeur n'est pas non plus requis lorsque la mobilisation du compte vise les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences qui seront définies par décret, ainsi que dans des cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.
Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif. La rémunération du salarié doit être maintenue.
Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

4 Le financement de la formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes liés à la formation du salarié qui mobilise son CPF, pendant ou en dehors de son temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsqu'un accord collectif le prévoit.
En l'absence d'accord collectif, les frais de formation du salarié qui mobilise son compte sont pris en charge par l'OPCA.



Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Désormais, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce conseil est gratuit et mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation professionnelle.

Ce dispositif permet d'accompagner les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires (régions, départements...). Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles. Il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est assuré entre autres par les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, Pôle emploi, les missions locales, et également par l'Apec.

Attention

La plupart des mesures prises par la loi du 5 mars 2013 sont applicables à compter du 1er janvier 2015. Toutefois trois de ces mesures sont d'application immédiate : la possibilité de signer un contrat d'apprentissage en CDI, la simplification du déploiement du contrat de génération dans les entreprises de 50 à 300 salariés et le renforcement des moyens de contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

L'Apec, acteur du CEP

L'Apec, qui est l'un des 5 opérateurs nationaux du CEP, se prépare à cette nouvelle mission avec plusieurs axes de travail :

- Enrichir les services existants et en créer de nouveaux sur le CEP.
- Rendre lisible l'offre de service sur le CEP.
- Affirmer et renforcer sa présence dans les territoires en nouant des relations avec les acteurs régionaux et particulièrement les interlocuteurs dans le cadre du service public régional de l'orientation.
- Installer l'Apec comme acteur majeur du CEP, tant au niveau national que dans les territoires.
- Développer les compétences des collaborateurs de l'Apec sur l'offre de service CEP.

Qui contacter ?

Si vous souhaitez être accompagné dans vos démarches pour bénéficier d'une formation, vous pouvez contacter : vos représentants du personnel, le service RH de votre entreprise, l'APEC, l'OPCA dont dépend votre entreprise, le FONGECIF, etc.

Créée en 1966, l'Association pour l'emploi des cadres est une association loi 1901 à but non lucratif financée par les cotisations versées à la fois par les cadres et les entreprises du secteur privé.

Quelles sont les missions de l'Apec ?
Acteur du marché de l'emploi des cadres, l'Apec accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel pour anticiper et préparer leur évolution, ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur pour préparer la recherche de leur premier emploi. Elle propose aux entreprises des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion des compétences internes.

L'Apec conseille et accompagne les jeunes issus de l'enseignement supérieur.
Les jeunes issus de l'enseignement supérieur trouvent à l'Apec les conseils et l'accompagnement des consultants pour élaborer et mettre en œuvre leur projet professionnel.

L'Apec conseille les entreprises.
L'Apec développe pour les entreprises, quel que soit leur secteur ou leur effectif, un ensemble de services pour diffuser leurs offres d'emploi cadres, optimiser et faciliter leurs recrutements, développer la mobilité et les compétences internes.

L'Apec, observatoire du marché de l'emploi cadre.
Observatoire du marché de l'emploi cadre, l'Apec analyse et apporte tous les repères pour suivre et anticiper les évolutions du marché de l'emploi grâce notamment à ses grandes enquêtes annuelles – prévisions de recrutement des entreprises, mobilité des cadres, insertion des jeunes diplômés, salaires – et des études spécifiques auprès des cadres et des entreprises sur des thématiques clés.

La gestion paritaire de l'Apec.
L'Apec est gérée par un conseil d'administration composé à parité de membres du MEDEF et des cinq centrales syndicales représentant les cadres salariés du secteur privé : FO-Cadres, CFE-CGC, CFDT-Cadres, UGICA-CFTC, et UGICT-CGT.

L'Apec en quelques chiffres.

- **32 000** entreprises clientes et **806 000** cadres et jeunes issus de l'enseignement supérieur utilisent les services de l'Apec
- **497 000** offres d'emploi diffusées
- **403 000** CV dans la Candidapec
- **Plus de 4 millions** de visites par mois sur apec.fr
- **47** centres en France, **900** collaborateurs

Apec > N° Azur : **0 810 805 805** / www.apec.fr

Faire de la formation un enjeu capital

L'évolution permanente des technologies, la complexification du travail et un environnement professionnel fortement concurrentiel imposent à tous un niveau de qualification de plus en plus élevé. La formation continue est devenue un enjeu pour les salariés et plus particulièrement pour les cadres et ingénieurs.

De ce point de vue, la formation professionnelle ne devrait connaître ni limites, ni rationnement pour favoriser un parcours professionnel choisi et non subi. Et pourtant, la formation continue reste mal connue des salariés, ils estiment son fonctionnement d'une trop grande complexité. Une situation aggravée par le caractère inégalitaire de son accès et par la vision très utilitariste des entreprises qui donne à la formation professionnelle l'objectif prioritaire d'apporter un bénéfice direct à l'entreprise.

Si les cadres sont en général plus favorisés que les autres catégories de salariés pour accéder à une formation, les inégalités subsistent notamment quant à la taille de l'entreprise. Ainsi, les cadres des entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un accès plus difficile à la formation continue, les contraignant à se former en dehors de leur temps de travail.

Également, les politiques de formation remplissent trop souvent un rôle de sélection sur le marché du travail plutôt qu'une fonction de compensation des inégalités de formation initiale. Les cadres les plus diplômés sont ceux qui bénéficient des formations les plus complètes tout au long de leur parcours professionnel. Un choix qui devrait pourtant s'appliquer à tous les cadres et pas seulement à ceux que l'entreprise entend fidéliser à tout prix.

Lorsque les cadres bénéficient d'une formation, seule une faible part d'entre eux voit leur formation aboutir à une qualification ou une certification avec un effet direct sur leur évolution de carrière. Cette carence de reconnaissance à l'issue des formations, trop souvent de courte durée, témoigne du caractère très opérationnel des formations des cadres.

La formation continue ne doit pas se résumer aux seuls objectifs de l'entreprise et n'être qu'un moyen d'ajuster les qualifications des salariés aux exigences du marché. L'obtention pour les cadres de conditions de travail qualifiantes ainsi qu'un accès non limité à des formations appropriées pour faire reconnaître l'ensemble de leurs compétences professionnelles est primordial.

C'est pour cela que FO-Cadres a défendu l'instauration d'un entretien dédié à la formation professionnelle et applicable à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. FO-Cadres revendique également l'augmentation du plafond de 150 heures octroyées par le CPF et l'octroi à chaque cadre d'un bilan de compétences financé.

Pour les ingénieurs, la valorisation des métiers techniques et scientifiques, l'accès à des formations de qualité, l'évolution de carrière dans l'excellence scientifique et l'évolution des périmètres des connaissances sont parmi les principaux enjeux auxquels ils se trouvent confrontés.

Ainsi, la défense de leur titre, de la qualité de leur formation, de la reconnaissance de leurs qualifications et de leurs diplômes au sein des entreprises comme des administrations publiques reste au cœur de nos priorités. C'est le sens de notre investissement au sein d'organismes paritaires essentiels tels que :

- la **CTI** (commission des titres d'ingénieur) où nous veillons à l'habilitation des formations d'ingénieur dans une démarche d'assurance qualité ;
- le **CESI** (centre d'études supérieures industrielles) où nous défendons la promotion des métiers d'ingénieurs par la voie de la formation continue et de l'alternance ;
- l'**Apec** (association pour l'emploi des cadres) pour assurer à tous les cadres et ingénieurs un accès gratuit aux outils et ressources indispensables à une sécurisation des parcours professionnels.

Sans oublier, dans le cadre du dialogue social, d'inviter à la reconnaissance par les entreprises et les administrations de l'investissement des cadres et ingénieurs, et du rôle essentiel que jouent ces derniers dans la compétitivité de notre économie.

STÉPHA E LARDY
Secrétaire confédéral FO
en charge de l'emploi et de la
formation professionnelle

Qu'apporte la loi par rapport à l'ANI signé le 14 décembre 2013 ?
Stéphane Lardy : [...] La loi donne un contenu au compte personnel de formation et structure l'entretien professionnel. S'agissant des contributions sur la formation professionnelle, leur réforme avait été acceptée par le ministre du Travail avant même l'entrée en négociation.

La loi a amélioré l'accord sur certains points.

Par exemple, l'accord prévoyait que le salarié qui commettait une faute lourde voie ses heures CPF débitées. Force ouvrière avait indiqué au patronat qu'il défendrait seul cette revendication. Celui-ci n'a pas convaincu le législateur du bien-fondé de cette sanction.
Force ouvrière est plus critique s'agissant de la mise en œuvre de l'ANI concernant la reconnaissance de la qualification. Le Code du travail prévoit que les actions de développement des compétences donnent lieu à une reconnaissance dans l'emploi, selon une procédure peu exigeante. L'ANI a étendu le champ aux actions de développement des qualifications, et a fait le lien avec les actions suivies dans le cadre du CPF. Il est justifié que le salarié qui s'investit dans l'amélioration de sa qualification pour une utilisation dans son entreprise connaisse une amélioration de sa situation professionnelle au sein de celle-ci. Le patronat avait également compris l'intérêt de cette co-construction entre le salarié et son employeur. Or, le législateur n'a pas saisi l'importance de cette évolution et n'est pas intervenu pour mettre à niveau le Code du travail sur ce point.

Les aménagements relatifs au compte personnel de formation, remplaçant ainsi certaines dispositions de l'accord national interprofessionnel signé par FO, vous semblent-ils satisfaisants ?
S.L. : S'agissant du CPF, l'ANI s'est concentré sur la structure du compte, sans entrer dans le détail. Le législateur a repris pour l'essentiel cette structure, et a apporté des précisions utiles. La rédaction laisse cependant la place aux interprétations et des questions demeurent en suspens. Plus que les aménagements, ce sont donc les imprécisions et les lacunes qui sont regrettables.

Le plafond de 150 heures de formation prévu dans le cadre de l'alimentation du compte personnel de formation vous semble-t-il suffisant pour assurer une formation de qualité au salariés, et notamment pour les cadres ?
S.L. : [...] Il est compris par bon nombre que le CPF – comme le DIF – n'est alimenté que par des heures acquises d'année en année, le maximum acquis n'étant pas suffisant pour partir en formation. Or, le compte est conçu pour permettre de construire les droits nécessaires au départ en formation. Lorsque le salarié mobilise son compte, il mobilise ses droits acquis d'année en année, mais active également un abondement complémentaire, c'est-à-dire un nombre d'heures suffisant pour accéder à la formation désirée. Ces heures sont mentionnées sur le compte et en font donc partie intégrante.
La loi est source de confusion lorsqu'elle distingue l'alimentation du compte et l'abondement du compte. De même lorsqu'elle utilise l'expression « heures complémentaires » pour décrire l'abondement. Nul doute que ce manque de rigueur aura un impact sur la bonne utilisation du CPF. Mais ceux qui en pâtiront le plus sont les publics qui ont le moins accès à la formation professionnelle.

La période de mise en situation en milieu professionnel créée par la loi n'avait pas été prévue par l'ANI. Quel est l'avis de FO sur cette nouvelle mesure ? Pensez-vous que les cadres se sentiront concernés ?
S.L. : Force ouvrière prend acte de ce dispositif public qui n'est pas entièrement une nouveauté. En effet, des dispositions semblables existaient déjà pour les salariés en contrat aidé ou en contrat à durée déterminée d'insertion. Cette nouvelle disposition est motivée par la volonté du gouvernement d'harmoniser le cadre juridique applicable et de l'appliquer à toutes les personnes faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel.
Ainsi, ce dispositif s'adresse aux demandeurs d'emploi et aux personnes éloignées du marché du travail en cours d'insertion. Par ailleurs, ce dispositif doit être prescrit par un opérateur prévu par la loi. Or, l'Apec ne figure pas parmi la liste des organismes habilités à prescrire ces périodes de mise en situation en milieu professionnel.
Par conséquent, les cadres ne devraient pas être nombreux à se voir proposer ce dispositif.

[l'intégralité de l'interview sur notre site]
fo-cadres.fr/formation-professionnelle-itw-lardy/