

## La réforme de la formation professionnelle

### Point de situation 6 mois après sa promulgation

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » entame son 7<sup>ème</sup> mois de mise en application.

Cette loi a fixé de nouvelles règles de gouvernance, a accentué les dispositifs relatifs à l'apprentissage, a fait évoluer les dispositifs et leur financement, dont certains ont pour vocation d'encourager les actifs à se professionnaliser de manière autonome.

L'année 2019 sera donc marquée par les premières mises en application des décrets permettant la mise en œuvre de la loi « Avenir professionnel ».

*Six mois après la promulgation de la loi, quelles sont les étapes atteintes et celles à venir ?*

#### 1.1 UNE NOUVELLE GOUVERNANCE ET DE NOUVEAUX ACTEURS

- **Nouvelle instance : France Compétences**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la création de l'agence France Compétences concrétise la grande transformation du paysage de la formation professionnelle en générale et de sa gouvernance en particulier. En effet, le rôle stratégique de cette agence nationale est de déterminer les grandes orientations de la formation et d'en réguler les flux financiers

- **L'OPCO : nouveau rôle, nouveau nom**

Avant septembre 2018, la loi définissait l'Organisme Paritaires Collecteur Agréé (OPCA) comme le principal interlocuteur des employeurs et de certains salariés.

Il avait la double fonction de collecter les contributions obligatoires relatives à la formation et de les redistribuer pour répondre aux besoins de développement des compétences des employeurs.

Une grande majorité des branches professionnelles avaient leur propre OPCA, celles qui n'en avaient pas contribuaient auprès d'un OPCA « interprofessionnel ».

La loi du 5 septembre en a réduit le nombre (de 20 à 11 opérateurs) et modifié leur rôle. L'OPCA devient Opérateurs de Compétences : OPCO.

A terme, il ne collectera plus la contribution et accompagnera, entre autre, le développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés et les besoins de certifications des branches.

*L'état délivrera les agréments des OPCO par branche au 1<sup>er</sup> avril 2019.*

- **Nouveau circuit de financement**

A compter de 2021, l'URSAFF collectera la contribution obligatoire des entreprises. Cette contribution est définie par la loi (taux légaux) et par la branche (taux conventionnels). Elle sera reversée à France Compétence qui définira les enveloppes de redistribution par financeurs (OPCO, Région, Pole emploi...)

## 1.2 LA FORMATION : NOUVELLE DEFINITION, NOUVEAUX DISPOSITIFS, NOUVEAUX TYPES DE FINANCEMENT

- **Réduction de la catégorisation et nouvelle définition de l'action de formation :**

Initialement au nombre de quinze, la loi a réduit la typologie des formations.

Elles sont maintenant ramenées à quatre :

- Action de formation pour laquelle la loi fait évoluer la définition en y intégrant la notion de « parcours ».  
« L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » - Art L6313-2 et L6353-1  
L'action de formation peut prendre plusieurs formes : présentiel, FOAD, Formation en situation de travail (FEST) aux modalités de mises en œuvre spécifiques.
- Bilan de compétences
- Validation des Acquis de l'Expérience
- Action d'apprentissage

- **Nouveaux dispositifs :**

La réforme touche l'ensemble des parties prenantes : employeurs, salariés, demandeurs d'emploi, et a créé de nouveaux dispositifs ou fait évoluer les précédents :

- *Pour les entreprises de – 50 salariés* : Plan de développement des compétences (initialement le Plan de Formation). Il favorise la notion de parcours pour atteindre des objectifs professionnels
- *Pour les entreprises de + 50 salariés* : possibilité d'utiliser la part de versement conventionnel sur critères
- *Alternance* : contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage et dispositif PRO-A (Promotion par l'alternance)
- *CEP<sup>(1)</sup>* : dispositif de Conseil en Evolution Professionnelle pour les demandeurs d'emploi et les salariés
- *CPF<sup>(2)</sup>*

Un des dispositifs phare de la réforme est le CPF qui met l'individu au centre de son action de professionnalisation. En effet, il aura la possibilité de mettre en place un projet de formation certifiante (reconnue au RNCP) avec l'appui de différents interlocuteurs (OPCO, Pole Emploi, Employeur) et outils (Application à compter d'Octobre 2019) et compte de formation personnel.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les heures CPF acquises les années précédentes sont valorisées en euros. Les actifs peuvent faire valoir leur droit sous conditions.

- CPF : mobilisation par l'actif, ou par l'actif et son entreprise (quelle que soit sa taille)
- CPF de transition : reconversion professionnelle

---

<sup>(1)</sup> Conseil en évolution professionnelle

<sup>(2)</sup> Compte Personnel de Formation

### 1.3 LA REFORME : QUELLES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS ?

L'article L.6321-1 du code du travail stipule que l'employeur doit s'assurer que le niveau de compétences est suffisant pour maintenir le salarié à son poste de travail. La réforme maintient cette obligation.

#### **Mettre en place des actions de formation**

L'employeur doit proposer des formations dans le cadre du Plan de Développement des Compétences. Les 2 catégories de l'ex-Plan de formation ont été supprimées.

Néanmoins l'employeur doit mettre en place les formations dites « obligatoires » en lien avec une réglementation ou une norme et toutes autres actions qui lui permettent de répondre à l'évolution des compétences de ses salariés

#### **Effectuer le versement des contributions obligatoires**

Attention : Le 2<sup>ème</sup> versement 2019 sera à effectuer dans le 2<sup>ème</sup> semestre 2019

#### **Organiser l'entretien professionnel :**

La loi de Septembre 2018 impose que l'entretien comporte des informations relatives au CPF, au CEP.

Il a toujours lieu tous les deux ans, sauf dans le cas d'un accord d'entreprise ou de branche

Il peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste suite à une période de : *Congé maternité, congé de proche aidant, congé sabbatique, arrêt longue maladie, mandat syndical, congé parental d'éducation, congé d'adoption, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel*

#### **Mettre en place le bilan à 6 ans :**

*La loi s'applique pour toutes entreprises, quel que soit son effectif*

Le bilan complète les entretiens professionnels et constitue un état de situation de l'évolution professionnelle du salarié dans l'entreprise à 6 ans.

Il permet de répondre aux questions suivantes :

- Le salarié a-t-il suivi une action de formation (hors formation obligatoire) ?
- Le salarié a-t-il obtenu une certification (soit par le biais d'une action de formation ou par une VAE) ?
- Le salarié a-t-il obtenu une évolution salariale ou professionnelle

FOCUS

#### **L'AXE FORT DE LA REFORME : L'APPRENTISSAGE**

La loi a pour objectif fort de valoriser l'apprentissage.

Ainsi certaines modalités de mises en œuvre ont évolué afin de permettre aux parties prenantes un accès facilité à ce dispositif :

- Age limite repoussé à 29 ans révolus
- Augmentation de la durée du contrat d'apprentissage : il peut être compris entre 6 mois et 3 ans (initialement : 1 an)
- Le volume horaire de travail est assoupli pour les apprentis mineurs

**Pour toute question, contacter** Laurence Penloup / 01 43 38 61 06 / [laurence.penloup@fscf.asso.fr](mailto:laurence.penloup@fscf.asso.fr)