

DÉCEMBRE 2014

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

QUE FAUT-IL SAVOIR ?



LAMY

LIAISONS
SOCIALES

Ce livre blanc est destiné à ceux qui veulent comprendre la nouvelle réforme de la formation professionnelle, la mettre en place ou évaluer son impact sur les salariés.

Ce livre blanc vous présente l'essentiel de ce qu'il faut savoir de la nouvelle réglementation sur **la formation professionnelle**, pour vous guider dans sa mise en place.

Il constitue une sélection des différents articles (présentation du dispositif, avis d'experts ou enquêtes) disponibles dans nos publications : nous vous invitons à les parcourir pour avoir une vue exhaustive de ce nouveau dispositif.

SOMMAIRE

01/ Que dit la loi ?	page 04
02/ Les premiers décrets d'application	page 15
03/ L'entretien professionnel : mode d'emploi.....	page 20
04/ Réflexions d'une juriste spécialisée en droit de la formation.....	page 27
05/ Ce qu'en pensent les DRH.....	page 33
06/ Les premiers retours des entreprises.....	page 35

Wolters Kluwer France propose une large gamme de solutions d'information juridique adaptées aux besoins des professionnels des entreprises, comités d'entreprise, cabinets d'avocats, huissiers, experts-comptables, notaires, administrations et collectivités.



Plus de 200 publications dans tous les domaines du droit et de la réglementation : des ouvrages, guides, formulaires et revues rédigés par des experts de haut niveau et spécialistes renommés.



Des services en ligne, base de données et logiciels pour accélérer et structurer l'accès et le traitement de l'information.



Plusieurs centaines de professionnels à votre écoute : rédactions, service client, équipe commerciale.



« La formation professionnelle a fait l'objet d'une profonde réforme en 2014. La plupart de ces nouvelles dispositions entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2015, nous avons le plaisir de vous offrir cette compilation d'articles issus de nos différents titres, afin de vous accompagner dans leur appréhension. »

Marie-Charlotte Tual
Rédactrice en chef des Cahiers Lamy du CE

LA RÉFORME DE LA FORMATION ENTRE EN VIGUEUR EN 2015

C'est la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 qui est venue modifier le régime de la formation professionnelle. On retiendra dans les grandes lignes les modifications suivantes : le remplacement du droit individuel à la formation (DIF) trop peu utilisé, par le Compte personnel de formation (CPF) désormais attaché au salarié qui pourra le mobiliser à sa convenance sur son temps de travail ; la mise en place d'un entretien professionnel tous les deux ans pour tous les salariés afin d'examiner leurs perspectives d'évolution ; la création d'une contribution unique s'élevant à 1 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 10 salariés et 0,55 % pour les autres pour financer la formation, que les entreprises verseront à un seul Opcv, les Opcv devenant dès lors les seuls collecteurs, également chargés de veiller à la qualité des formations ; l'aménagement de la consultation du CE avec la possibilité de modifier le calendrier des réunions ; la suppression de la déclaration 2483 et de la majoration de l'obligation de financement de l'employeur en cas de défaut de consultation du comité ; ou encore la création d'un conseil en évolution professionnelle (CEP)...

■ 6 ARTICLES POUR COMPRENDRE LES ENJEUX DE LA RÉFORME

Nous vous proposons 6 articles issus de nos publications, qui vous apportent des éléments de décryptage de la réforme sous des angles différents.

« *Liaisons sociales Quotidien* » vous présente dans un premier temps, à travers un article exhaustif et pratique, le contenu des mesures liées à la formation professionnelle issues de la loi du 5 mars 2014 : compte personnel de formation, financement par les entreprises, consultation du CE...

La revue « *Social Pratique* » vous apporte ensuite un complément d'information sur ces nouvelles dispositions législatives, en analysant les premiers décrets parus pour mettre en application le nouveau dispositif législatif.

« *Les Cahiers du DRH* » livrent quant à eux une méthode pratique pour la réalisation du nouvel outil d'évaluation des salariés qu'est l'entretien professionnel.

Puis une spécialiste du droit de la formation professionnelle dévoile dans les colonnes de la « *Semaine Sociale Lamy* » ses premières réflexions sur les enjeux de la réforme en comparaison avec les mesures applicables auparavant.

Enfin, l'approche terrain de la réforme est évoquée à travers deux articles : un extrait de notre publication « *Entreprises & carrières* » résumant une étude menée auprès des DRH de grandes entreprises sur l'impact qu'a pour eux la réforme, et un autre issu de « *Liaisons sociales magazine* », qui est allé à la rencontre des entreprises ayant déjà mis en place cette réforme.

Vous pouvez donc appréhender la réforme de la formation professionnelle sous différents angles à travers ce nouveau livre blanc de Wolters Kluwer. Aussi espérons-nous qu'il vous apportera une vision d'ensemble et des clefs utiles pour sa bonne implémentation dans votre entreprise.

1 / LA LOI FORMATION, EMPLOI ET DÉMOCRATIE SOCIALE

Les mesures relatives à la formation professionnelle



Vincent SZPYT,
Journaliste -
Liaisons sociales quotidien

Article extrait de *Liaisons sociales Quotidien* n° 16561, 31 mars 2014

Comme l'avait annoncé le gouvernement, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 opère l'une des plus importantes réformes du système de formation professionnelle depuis la loi Delors de 1971.

Ce texte met notamment en œuvre le compte personnel de formation, renforce le rôle des syndicats et des IRP et procède à la refonte du système de financement, avec l'instauration d'une contribution unique. Voici le détail de ces mesures.

Le volet sur la démocratie sociale et les dispositions sur l'emploi seront analysés dans de prochains dossiers.

Le projet de loi adopté le 22 janvier en Conseil des ministres a été voté définitivement par le Parlement dès le 27 février 2014. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 transpose l'ANI du 14 décembre 2013 et réalise ainsi une vaste réforme du système de formation professionnelle.

Outre la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF), la loi réaménage plusieurs principes régissant la formation professionnelle et repense totalement le système de financement, en instituant une contribution unique qui sera versée par chaque entreprise à un seul organisme collecteur.

Cette loi contient aussi des mesures relatives à l'emploi et à la démocratie sociale qui feront l'objet de deux prochains dossiers. Notons que les dispositions du projet initial sur la réforme de l'inspection du travail ont été retirées du texte.

1. Compte personnel de formation

La loi (art. 1, 3 et 4) encadre la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) en vue d'une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015. Ce dispositif a vocation à se substituer au DIF (droit individuel à la formation), parallèlement abrogé.

■ OBJET ET PRINCIPE DU CPF

Le CPF permettra (comme le DIF) d'accumuler un crédit d'heures de formation, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications. À la différence du DIF, le CPF sera attaché à la personne du salarié, qui le conservera indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel.

■ OUVERTURE ET FERMETURE DU CPF

En application de l'article L. 6323-1 modifié du Code du travail, le CPF sera ouvert dès l'entrée sur le marché du travail pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou non, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans son projet d'orientation et d'insertion professionnelle, ainsi que pour les personnes handicapées d'au moins 16 ans accueillies dans un Esat (établissement et service d'aide par le travail). Par dérogation, le CPF sera ouvert dès l'âge de 15 ans pour les jeunes ayant conclu un contrat d'Apprentissage après avoir achevé le collège. Le CPF sera fermé lorsque la personne sera admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

À NOTER

Il résulte de l'application de ce texte qu'un salarié en cumul emploi-retraite, qui a donc liquidé ses droits, perdra la totalité des heures acquises au titre du CPF malgré l'activité reprise et malgré les versements effectués par son employeur au titre du CPF sur la base de sa rémunération.

L'ALIMENTATION DU COMPTE**> Des droits pour chaque année de travail, dans la limite de 150 heures**

Le compte sera comptabilisé en heures de formation. Seuls les salariés auront vocation à acquérir des droits au titre du CPF. Le compte sera en effet alimenté à hauteur de (C. trav., art. L. 6323-10 et L. 6323-11) :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le salarié pourra donc acquérir 120 heures en 5 ans, puis 30 heures en 2 ans et demi.

Les droits des salariés à temps partiel ou n'ayant pas effectué un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (notamment ceux arrivés ou partis en cours d'année), seront calculés proportionnellement au temps de travail qu'ils ont effectué.

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche pourra cependant déroger à cette règle dans un sens plus favorable, en prévoyant un financement spécifique à cet effet. Un décret en Conseil d'État fixera les modalités de cette dérogation.

Certaines périodes d'absence du salarié seront expressément assimilées à des périodes de travail pour l'acquisition de droits au CPF. Ainsi, seront intégralement pris en compte les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, le congé parental d'éducation, ainsi que les absences pour maladie professionnelle ou un accident du travail (C. trav., art. L. 6323-12).

> 100 heures complémentaires en l'absence de formation ou d'évolution professionnelle

La loi du 5 mars 2014 instaure l'obligation pour les entreprises d'organiser tous les deux ans des entretiens professionnels et tous les six ans un bilan pour vérifier si le salarié a régulièrement bénéficié de ces entretiens et suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification ou encore bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (nous analyserons ce dispositif en détail dans le prochain dossier juridique consacré à la loi).

Cette obligation est assortie d'une sanction : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié au cours des six années précédentes n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux de ces trois mesures, l'employeur devra créditer son CPF de 100 heures supplémentaires. Ce crédit sera même de 130 heures supplémentaires si le salarié est à temps partiel (C. trav., art. L. 6323-13).

Ces abondements ne seront pas pris en compte dans le calcul des heures créditées sur le CPF et du plafond de 150 heures.

À NOTER

L'employeur devra verser à l'Opcva une somme forfaitaire (dont le montant sera fixé par décret en Conseil d'État) correspondant à ces heures supplémentaires. Si les agents de contrôle de la formation professionnelle constatent que ce versement n'a pas été effectué ou qu'il a été insuffisant, l'entreprise sera mise en demeure de régulariser sa situation. À défaut, elle versera au Trésor public une somme égale au double de l'insuffisance constatée

> Des abondements négociés

Le CPF pourra aussi être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un Opcva interprofessionnel (C. trav., art. L. 6323-14). Cet accord portera notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires.

La loi vise plusieurs catégories de salariés considérés comme prioritaires au titre du CPF, à savoir : les salariés les moins qualifiés ; les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels (C. trav., art. L. 4121-3-1), les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

Les abondements issus de l'application de ces accords ne seront pris en compte ni dans le calcul des heures créditées sur le CPF, ni dans celui du plafond de 150 heures.

> Des abondements comblant l'insuffisance des heures acquises

Lorsque la durée de la formation visée par le titulaire du compte (salarié ou demandeur d'emploi) sera supérieure au nombre d'heures inscrites sur son CPF, l'intéressé pourra faire une demande d'abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de la formation. Ces heures complémentaires pourront être financées par (C. trav., art. L. 6323-4) :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- Pôle emploi ;
- le titulaire du CPF lui-même ;
- un Opcva (organisme paritaire collecteur agréé) ;
- un Opacif (organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation) ;
- la Cnav, en tant qu'organisme chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;
- l'État ;
- les régions ;
- l'Agefiph.

Un décret précisera en outre les conditions dans lesquelles le CPF des travailleurs handicapés accueillis dans un Esat fait l'objet d'abondements.

Les heures complémentaires ainsi mobilisées seront mentionnées sur le compte sans y être inscrites. Elles ne seront donc pas prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures.

> Le solde des droits à DIF

Le CPF se substituera au DIF au 1^{er} janvier 2015, mais les salariés ne perdront pas leurs droits : ils pourront mobiliser le solde pendant une période de sept ans (loi, art. 1^{er}, V).

Les droits acquis au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 obéiront au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à compter du 1^{er} janvier 2015, mais ils ne se confondront pas avec les heures acquises au titre du CPF : leur nombre, ainsi que leur utilisation seront simplement mentionnés dans le compte.

Les heures de DIF pourront être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021, et le cas échéant, complétées par celles acquises au titre du CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. Par exemple, une personne dont le compte mentionne un solde de 120 heures de DIF ne pourra mobiliser que 30 heures de CPF en complément, le plafond de 150 heures étant alors atteint.

Étant distinctes des droits sur le CPF, les heures de DIF ne seront prises en compte ni dans le calcul des heures créditées sur le CPF, ni dans le plafond du CPF (150 heures).

À NOTER

La loi ne précise pas le sort réservé aux heures de DIF pouvant être mobilisées au titre de la portabilité du DIF par un demandeur d'emploi ou par un salarié embauché depuis moins de deux ans. Par exemple, si une personne intègre une entreprise avec un solde de DIF de 120 heures, ces heures de DIF seront-elles mentionnées dans son CPF ou les règles de la portabilité continueront-elles à s'appliquer chez le nouvel employeur ?

> Une durée complémentaire pour les jeunes sans diplôme

Tout jeune sortant du système éducatif sans diplôme bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante (C. édu., art. L. 122-2). Cette durée sera également mentionnée sur son CPF. Son utilisation pourra consister en un droit au retour en formation initiale sous statut scolaire (C. trav., art. L. 6323-7).

■ LA MOBILISATION DU CPF

> Des droits mobilisables à l'initiative du titulaire du compte...

Une mobilisation libre et indépendante du statut

Les heures inscrites sur le compte demeureront acquises à son titulaire en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi (C. trav., art. L. 6323-3).

Le CPF pourra être mobilisé par son titulaire quel que soit son statut, salarié ou demandeur d'emploi, pour suivre à son initiative, une formation (C. trav., art. L. 6323-2).

Le CPF ne pourra être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Son refus de le mobiliser ne constituera pas une faute.

Consultation et gestion du compte

Chaque titulaire aura connaissance du nombre d'heures créditées sur son CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit.

Un traitement automatisé de données, dénommé « système d'information du compte personnel de formation », sera mis en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État. Il permettra la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le CPF. Ce service dématérialisé et ce traitement automatisé seront gérés par la Caisse des dépôts et consignations (C. trav., art. L. 6323-8).

Le traitement automatisé des données intégrera la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation sera autorisée exclusivement par le titulaire. Il recensera les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités déterminées par décret.

À NOTER

Les articles 3 et 4 de la loi prévoient la possibilité d'adapter la gestion du compte pour deux catégories particulières de travailleurs. Le décret organisant le traitement automatisé des données pourra prévoir des aménagements spécifiques pour permettre la gestion des droits inscrits ou mentionnés dans le CPF des salariés intermittents (C. trav., art. L. 6331-55). Il en ira de même pour les artistes auteurs, notamment afin d'assurer la compatibilité entre les droits découlant du versement de leur contribution spécifique au financement de leur formation (C. trav., art. L. 6331-65) et l'acquisition d'heures de formation dans le cadre du CPF.

> ... pour financer des formations qualifiantes

Seront susceptibles d'être suivies et financées dans le cadre du CPF les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la VAE (dans des conditions définies par voie réglementaire) (C. trav., art. L. 6323-6). D'autres formations qualifiantes pourront être prises en charge au titre du CPF dès lors qu'elles figurent sur une des listes déterminant les formations éligibles pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

Celles-ci pourront être établies en sélectionnant des formations parmi les catégories suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Les listes pourront aussi retenir des actions permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire et visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un CQP (certificat de qualification professionnelle) de branche ou interbranche (C. trav., art. L. 6314-2) ;
- les formations sanctionnées par les certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelles, qui sont inscrites à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (C. édu., art. L. 335-6, II al. 5) ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'Agefiph.

> La mobilisation du CPF par le salarié

Les listes de formations éligibles

En dehors du socle de connaissances et de compétences et de l'accompagnement à la VAE, le salarié ne pourra mobiliser son CPF pour financer une formation que si elle figure sur au moins une des listes suivantes (C. trav., art. L. 6323-16) :

- une liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu au sein de l'Opcv interprofessionnelle auquel l'entreprise versera sa contribution unique ;
- la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copinef), après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) ;
- une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Copiref) de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Ces listes seront actualisées régulièrement. Les listes établies au niveau de la branche et au niveau national devront recenser les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées. Elles identifieront les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité.

La nécessité ou non de l'accord de l'employeur

En application de l'article L. 6323-17, les formations financées dans le cadre du CPF ne seront pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles seront suivies en dehors du temps de travail. Le dispositif sera alors librement mobilisé par le salarié qui n'aura pas à en informer son employeur.

En revanche, lorsqu'elles seront suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié devra obtenir l'accord préalable de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur devra notifier sa réponse dans des délais déterminés par décret, l'absence de réponse valant acceptation du départ en formation. La loi écarte toutefois la nécessité d'un accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation :

- lorsque celle-ci sera financée au titre des 100 ou 130 heures complémentaires pour défaut de formation ou d'évolution professionnelle,
- ou lorsqu'elle visera les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et les actions d'accompagnement à la VAE ;
- ainsi que dans des cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

À NOTER

La loi écarte expressément dans ces trois cas la nécessité d'un accord de l'employeur sur le contenu de ces formations. Par contre, cet accord reste requis sur le calendrier, le salarié ne pouvant s'absenter librement de l'entreprise

Le financement de la formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilisera son CPF, pendant ou hors son temps de travail, seront pris en charge (C. trav., art. L. 6323-20) :

- par l'employeur lorsque celui-ci, en vertu d'un accord d'entreprise, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du CPF de ses salariés et à son abondement (C. trav., art. L. 6331-10) ;
- par l'Opcv collectant la contribution unique de l'entreprise, en l'absence d'un tel accord d'entreprise et dans des conditions définies par décret ;
- par le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) quand le salarié mobilisera son CPF à l'occasion d'un CIF (congé individuel de formation). Cette prise en charge se limitera aux frais pédagogiques et se fera par l'intermédiaire d'un versement à l'Opcv ayant financé le CIF.

À NOTER

L'ensemble des prises en charge accordées se feront dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte du salarié, sauf éventuels abondements accordés par l'employeur, notamment, pour financer une formation dépassant le nombre d'heures acquises

Le statut du salarié en formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constitueront un temps de travail effectif et donneront lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (C. trav., art. L. 6323-18).

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficiera du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (C. trav., art. L. 6323-19).

> Mobilisation du CPF par le demandeur d'emploi

Les demandeurs d'emploi ne pourront pas acquérir d'heures de formation au titre du CPF pendant leur période de chômage, mais pourront mobiliser les droits qu'ils ont acquis lorsqu'ils étaient en emploi (C. trav., art. L. 6323-21 et s.).

À NOTER

Les demandeurs d'emploi qui cumulent leur indemnisation avec les revenus qu'ils tirent d'une activité réduite pourront bénéficier d'heures de CPF s'ils remplissent les conditions en ce sens

Les listes de formations éligibles

En dehors des formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et de bénéficier de l'accompagnement à la VAE, le demandeur d'emploi pourra mobiliser son CPF pour financer une formation qui figure sur au moins une des listes suivantes :

- la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copinef), qui s'applique aussi aux salariés ;

- une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Copiref) de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié. Elle sera élaborée après diagnostic et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) et consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent. Cette liste régulièrement actualisée, sera élaborée à partir du programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financé par la région, Pôle emploi et l'Agefiph. Le Copiref pourra, eu égard à la situation de l'emploi dans la région, ajouter ou, par décision motivée, retrancher des formations par rapport au programme régional. À défaut d'adoption de cette liste, seront éligibles les formations figurant sur le programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi.

Les formations engagées dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle pourront aussi être prises en charge au titre du CPF (C. trav., art. L. 1233-67).

Intervention de Pôle emploi

Lorsqu'un demandeur d'emploi bénéficiera d'un nombre d'heures suffisant sur son CPF pour suivre une formation, son projet sera réputé valide au titre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). S'il lui manque des heures, Pôle emploi ou une autre institution chargée du conseil en évolution professionnelle (CEP) pourra éventuellement mobiliser, après validation du projet de formation, les abondements disponibles (C. trav., art. L. 6323-22).

La prise en charge de la formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du demandeur d'emploi qui mobilise son CPF seront pris en charge par le FPSPP, dans la limite du nombre d'heures qu'il a acquises (C. trav., art. L. 6323-23).

2. Développement de la formation

La loi du 5 mars 2014 contient diverses mesures visant à favoriser l'accès des salariés à la formation et à la qualification.

■ ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

L'article L. 6112-1 du Code du travail prévoit qu'aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite dans les conditions d'accès à la formation professionnelle. Mais ce principe pouvait être écarté

dans le cas où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation.

Cette précision contraire au principe de mixité est supprimée (Loi, art. 2).

■ RENFORCEMENT DU RÔLE DES SYNDICATS ET DES IRP

La loi (art. 5) vise à favoriser la négociation collective et l'information des IRP sur la formation et la gestion des compétences.

> L'abondement du CPF intégré à la négociation sur la GPEC

Les entreprises d'au moins 300 salariés (et les entreprises communautaires dont un établissement compte au moins 150 salariés en France) ont l'obligation de négocier sur la GPEC, cette négociation abordant un certain nombre de thèmes de manière obligatoire ou facultative (C. trav., art. L. 2242-15 et L. 2242-16).

Outre la formation et ses grandes orientations, outre la VAE et le bilan de compétences, la négociation portera désormais sur les critères et modalités d'abondement du CPF par l'employeur.

Par ailleurs, si, à l'issue des débats, aucun accord n'est conclu, le CE devra désormais être consulté sur l'ensemble des thèmes obligatoires de la négociation sur la GPEC.

> La consultation des IRP sur le plan de formation aménagée

En principe, le projet de plan de formation est élaboré annuellement. Mais en application de la loi nouvelle, si un accord d'entreprise le prévoit, il pourra être établi seulement tous les trois ans.

Concernant les modalités de la consultation du CE, la loi du 5 mars prévoit que le calendrier des deux réunions sera déterminé par accord d'entreprise. À défaut d'accord, les dates de ces deux réunions seront fixées par décret (C. trav., art. 2323-34).

Par ailleurs, la liste d'informations que, dans le cadre de cette consultation, l'employeur doit communiquer au CE (C. trav., art. 2323-36 et D. 2323-5) pourra désormais être complétée par accord d'entreprise.

Par ailleurs, la loi aménage le champ de la consultation du CE sur l'exécution du plan de formation (C. trav., art. L. 2323-34).

Cette consultation de bilan portait jusqu'à présent sur l'exécution du plan de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Désormais, le CE sera aussi consulté sur la mise en œuvre du plan de l'année en cours.

Néanmoins, cette disposition ne change rien à la pratique, puisque le bilan des actions du plan en cours d'exécution devait déjà être réalisé en application de l'article D. 2323-5 du Code du travail.

À NOTER

L'établissement d'un projet de plan triennal qui pourra être décidé par accord d'entreprise ne modifie pas le caractère annuel de la consultation du CE sur la mise en œuvre du plan de formation.

■ EXTENSION DE LA NOTION D'ACTION DE FORMATION

La liste des catégories d'actions de formation reconnues par le Code du travail évolue afin de s'adapter aux évolutions du système de formation et de prendre en compte l'évolution des formes empruntées par les prestations de formation (Loi, art. 5, 6°).

La liste des actions de formation intègre ainsi désormais les formations destinées à permettre aux bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Ces actions étaient déjà indirectement reconnues puisqu'elles étaient prises en compte au titre des dépenses libératoires de l'obligation de participation au financement de la formation dans les entreprises de dix salariés et plus (C. trav., art. L. 6331-20 abrogé).

Les formations destinées aux salariés en arrêt de travail, y compris lorsque l'arrêt résulte d'un accident ou d'une maladie professionnelle (CSS, art. L. 323-3-1 et L. 433-1) sont également ajoutées à la liste des actions de formation. La loi prévoit qu'elles peuvent maintenant faire l'objet, à la demande du salarié, d'une prise en charge, par les Opcv, de tout ou partie des coûts pédagogiques ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, de garde d'enfant, de repas et d'hébergement nécessités par la formation.

■ ENCADREMENT DE L'ORGANISATION DES FORMATIONS

L'organisation des actions de formation est encadrée. Elles doivent être réalisées selon un programme préétabli qui détermine notamment les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre (C. trav., art. L. 6353-1). La nouvelle loi (art. 5, 16°) ajoute que ce programme devra indiquer le niveau de connaissance préalable requis pour suivre la formation.

En outre, le texte reconnaît maintenant la possibilité pour la formation d'être séquentielle. Le déroulé d'une action peut donc être continu ou divisé en plusieurs étapes étalées sur plusieurs périodes.

Par ailleurs, la formation peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement. Dans ce cas, le programme précise :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

La loi consacre ainsi l'existence de la formation ouverte à distance (FOAD) qui permet au salarié d'accéder librement au support de formation, qui le plus souvent est dématérialisé

À NOTER

La loi prévoit que le gouvernement devra remettre avant le 6 mars 2015 au Parlement un rapport étudiant l'opportunité de mettre en place une mesure permettant de garantir une couverture sociale, dans le cadre du stage de formation professionnelle, aux stagiaires dont les cotisations de sécurité sociale ne sont pas prises en charge.

■ UNE RECONNAISSANCE ÉTENDUE DES ACQUIS DE LA FORMATION

Lorsque le salarié suit une formation de développement des compétences dans le cadre du plan de formation, la loi nouvelle (art. 5, 15°) oblige désormais les employeurs à prendre des engagements sur la reconnaissance des acquis de la formation, en définissant les conditions d'accès prioritaire pendant un an aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, et les modalités de prises en compte des efforts accomplis par le salarié (C. trav., art. L. 6321-8). Auparavant, l'employeur n'avait à prendre ces engagements que lorsque le salarié suivait une action de développement des compétences en tout ou partie en dehors de son temps de travail. Cette restriction est supprimée.

À NOTER

Les actions de développement des compétences sont souvent très minoritaires au sein des plans de formation par rapport aux actions d'adaptation au poste de travail. Elles sont en outre rarement effectuées en dehors du temps de travail. Il était donc rare que l'employeur ait à s'engager sur la reconnaissance des acquis de la formation. Le fait d'étendre cette obligation pourrait contribuer au développement d'une logique de reconnaissance des acquis de la formation dans l'entreprise.

■ AMÉNAGEMENT DE LA VAE

> Précisions sur les expériences retenues

L'article 6 de la loi étend et adapte la liste des expériences pouvant être prises en compte afin de valider les acquis de son expérience (C. trav., art. L. 335-5 et L. 613-3).

Jusqu'à maintenant étaient prises en compte les activités salariées, non salariées, bénévoles ou de volontariat en lien direct avec contenu de la certification visée pour contribuer à en obtenir la validation. En outre, il était possible de valoriser les compétences acquises par les conseillers municipaux, les conseillers généraux et les conseillers régionaux, dès lors qu'ils avaient exercé leur fonction durant au moins une mandature complète. Cette possibilité reste ouverte mais les élus n'ont plus à justifier qu'ils ont été au bout de leur mandat pour faire valoir les acquis de leur expérience.

Une personne peut aussi faire valoir l'exercice de responsabilités syndicales en lien direct avec contenu de la certification visée pour contribuer à en obtenir la validation.

En pratique, cet ajout dans les textes du Code de l'éducation ne change rien puisque la prise en compte des activités syndicales était déjà prévue par le Code du travail (C. trav., art. L. 6111-1).

> Prise en compte des durées de formation en milieu professionnel

Pour mettre en œuvre la VAE, l'intéressé doit toujours justifier d'une durée minimale d'activité continue ou non de trois ans. Mais désormais, pour estimer si cette durée est respectée et se prononcer sur la recevabilité d'un dossier, l'organisme concerné prendra en compte les activités de nature différente exercées sur une même période. Il en sera de même des périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, que la formation en milieu professionnel ait été suivie de façon continue ou non, pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau CAP-BEP.

> Aménagement collectif des conditions d'ancienneté en CDD

Une personne qui a été titulaire de CDD a droit au congé pour VAE (C. trav., art. L. 6422-2). Jusqu'à maintenant, l'intéressé devait justifier de 24 mois d'activité professionnelle dans les cinq dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD dans les 12 derniers mois (C. trav., art. R. 6322-20).

Avec la nouvelle loi, l'ouverture de ce droit reste subordonnée à des conditions minimales d'ancienneté déterminées par décret en Conseil d'État, mais désormais, une convention ou un accord collectif étendu peut fixer une durée d'ancienneté inférieure à celle prévue par voie réglementaire.

> Reconnaissance de l'accompagnement à la VAE

La loi consacre la pratique en introduisant dans le Code du travail un nouveau chapitre sur « L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ».

Ainsi toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience. La région organise cet accompagnement pour les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi. un décret en Conseil d'État doit déterminer les modalités de cet accompagnement (C. trav., art. L. 6423-1).

■ ADAPTATION DES RÈGLES DE CONTRÔLE DE LA FORMATION

La loi adapte et renforce le pouvoir des agents de contrôle de la formation continue (art. 34).

> Renforcement du pouvoir d'investigation

Les agents de contrôle peuvent désormais solliciter, en tant que de besoin, l'avis ou l'expertise d'autorités publiques ou professionnelles pour les aider à apprécier les moyens financiers, techniques et pédagogiques mis en œuvre pour la formation professionnelle continue (C. trav., art. L. 6361-3).

De plus, les employeurs doivent présenter aux agents de contrôle les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé (C. trav., art. L. 6362-2) :

– du versement de la contribution unique à l'Opca (v. ci-dessous) ;

– du versement de la pénalité due au Trésor public lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière de formation et d'évolution professionnelle dans le cadre du bilan réalisé tous les six ans lors de l'entretien professionnel ;

– de la dépense effective de 0,2 % de sa masse salariale au titre du financement et de l'abondement du CPF lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

Faute de produire ces documents, ces dépenses sont considérées comme non justifiées et l'employeur n'est pas réputé avoir rempli les obligations qui lui incombent.

> Nouvelles sanctions pour les organismes de formation

En cas de contrôle d'un organisme de formation, d'un organisme qui intervient dans les actions destinées à la VAE ou d'un organisme chargé de réaliser les bilans de compétences, lorsqu'il est constaté que des actions financées par des fonds de la formation professionnelle continue ont poursuivi d'autres buts que ceux prévus par la loi pour les actions de formation (C. trav., art. L. 6313-1), celles-ci sont réputées inexécutées et donnent lieu à remboursement des fonds auprès de l'organisme ou de la personne qui les a financées. À défaut de remboursement dans le délai fixé pour faire valoir ses observations, l'organisme est tenu de verser au Trésor public, par décision de l'autorité administrative, un montant équivalent aux sommes non remboursées.

3. Réforme du financement et des financeurs

La réforme du financement de la formation professionnelle vise à simplifier le système actuel et à passer d'une logique de dépense et d'obligation fiscale à une logique d'investissement dans le développement des compétences des salariés. Cette réforme entrera en vigueur en 2015.

■ CRÉATION D'UNE CONTRIBUTION UNIQUE

L'article 10 de la loi réforme le système actuel où coexistent trois types de contributions versées à différents collecteurs, assorti d'un dispositif de dépenses libératoires. Le financement de la formation sera assuré par l'employeur d'une part par des financements directs d'actions de formation, notamment au titre du plan de formation, et d'autre part par le versement d'une contribution unique à un Opca unique, celui désigné par sa branche ou, à défaut, un Opca interprofessionnel (C. trav., art. L. 6331-1).

À NOTER

La création de la contribution unique met un terme au 0,9 % plan de formation que l'employeur pouvait gérer soit en le versant à un Opca, soit en opérant des dépenses libératoires au titre du plan de formation. La notion d'imputabilité des dépenses disparaît et la part de la contribution unique destinée à financer des actions au titre du plan ne peut plus être gérée directement par l'employeur.

> Un taux minimal de 0,55 % ou 1 % selon l'effectif

Le taux de la contribution unique sera déterminé en fonction de l'effectif (C. trav., art. L. 6331-2 et L. 6331-3) :

- entreprises de moins de dix salariés : au moins 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année en cours ;
- entreprise d'au moins dix salariés : au moins 1 % de ces rémunérations.

Ces taux correspondent à des versements minimums qui peuvent être majorés, soit volontairement par l'employeur, soit en application d'un accord de branche.

À NOTER

Le versement de la contribution unique devrait intervenir dans les mêmes conditions et délais que les contributions actuelles, soit jusqu'au 28 février de l'année suivant le versement des rémunérations.

> Un taux minoré si l'entreprise finance directement le CPF

Dans les entreprises d'au moins dix salariés, l'employeur pourra s'engager par accord d'entreprise, conclu pour trois ans, à consacrer au moins 0,2 % du montant des rémunérations (celles versées pendant chacune des années couvertes par l'accord) au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage de la contribution unique sera ramené de 1 % à 0,8 % (C. trav., art. L. 6331-10).

Pendant ces trois ans, l'employeur ne pourra pas bénéficier de la prise en charge par l'Opca des CPF de ses salariés.

L'employeur devra adresser chaque année à l'Opca une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF des salariés et à son abondement. Cette déclaration sera transmise pour information à l'administration. Au terme des trois ans d'application de l'accord, les fonds que l'employeur n'aura pas consacrés au financement du CPF et à son abondement seront reversés à l'Opca dans des conditions qui seront définies par voie réglementaire. À défaut de versement à l'Opca, l'employeur devra verser cette somme au Trésor public (C. trav., art. L. 6331-10).

À NOTER

Dans le cadre de ces accords, les entreprises pourront mettre en place une stratégie de mise en œuvre du CPF en définissant notamment les actions de formations faisant l'objet de financements prioritaires. Mais à la différence du DIF, l'employeur, qui n'aura plus à gérer le compteur de droits, ne connaîtra pas le solde des droits de ses salariés. Il deviendra donc plus complexe d'inciter de manière individuelle un salarié à mobiliser ses droits ouverts.

> Majoration et sanction en cas de versement insuffisant

Lorsqu'une entreprise d'au moins dix salariés ne versera pas sa contribution unique ou opérera un versement insuffisant, elle sera assujettie à une contribution majorée à hauteur de l'insuffisance constatée. L'employeur versera alors au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant des sommes versées à l'Opca et le montant de la contribution ainsi majorée. Cette somme sera versée par l'em-

ployeur au Trésor public selon les modalités et sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires (C. trav., art. L. 6331-28).

> Suppression de la majoration pour défaut de la consultation du CE

Actuellement, tout employeur d'au moins 50 salariés doit attester sur l'honneur qu'il a procédé à la Consultation du CE en matière de formation et produire, à la demande de l'administration, les procès-verbaux justifiant du respect de cette obligation. À défaut, le montant des dépenses ou contributions auquel il est tenu pour se libérer de son obligation de financement est majoré de 50 % (C. trav., art. L. 6331-31).

Cette disposition est abrogée par la loi nouvelle.

> Maintien des règles de neutralisation des effets de seuils

Aujourd'hui, les entreprises dont l'effectif dépasse les seuils de dix et de 20 salariés bénéficient du maintien temporaire de leur niveau de contribution. Ce mécanisme de neutralisation des effets de seuils sera maintenu et adapté à la mise en place de la contribution unique.

Ainsi, les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de dix salariés restent soumis, pour cette année et les deux années suivantes, au taux de 0,55 % (C. trav., art. L. 6331-17).

■ MAINTIEN DU 1% CIF CDD

Pour financer le congé individuel de formation des salariés en CDD, les entreprises effectuent un versement équivalent à 1 % des rémunérations versées aux titulaires d'un CDD pendant l'année en cours (C. trav., art. L. 6322-37). Cette contribution spécifique sera maintenue, mais adaptée à la réforme. Ainsi, quel que soit l'effectif, les entreprises verseront cette contribution à l'Opca compétent pour collecter leur contribution unique et non plus à l'Opacif. Les fonds ainsi collectés seront ensuite reversés aux Opacif. Leur utilisation sera encadrée par un décret en Conseil d'État.

■ SUPPRESSION DE LA DÉCLARATION 2483

Avec la suppression de l'obligation fiscale, la déclaration annuelle des employeurs sur le montant de leur participation au développement de la formation, aussi appelée « la 2483 », disparaîtra (Loi, art. 10, I, 1°). Néanmoins, l'employeur devra transmettre à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés. Le contenu de cette nouvelle déclaration sera défini par décret en Conseil d'État (C. trav., art. L. 6331-32).

À NOTER

Du fait de la date d'entrée en vigueur (le 1er janvier 2015) des dispositions de la loi sur le financement de la formation, la déclaration 2483 devra être effectuée pour la dernière fois en 2015, au titre de la participation 2014.

■ ADAPTATION SECTORIELLE DE LA CONTRIBUTION UNIQUE

Trois branches sont appelées par la loi à engager des négociations pour adapter le niveau et la répartition de la contribution versée par les employeurs au titre de la participation au financement de la formation (art. 10, IV à VI). Au sein du travail temporaire comme dans le BTP, ce niveau ne pourra être inférieur à celui de la contribution unique. Dans les secteurs d'activités du spectacle vivant et du spectacle enregistré où il est d'usage de pas recourir au CDI, un accord pourra toujours déterminer un taux de contribution spécifique, qui ne pourra être inférieur à 2 % de la masse salariale (C. trav., art. L. 6331-55).

■ MISSIONS DES ORGANISMES PARITAIRES ET GESTION DES FONDS COLLECTÉS

La réforme du financement s'accompagne d'une redéfinition des rôles des différents organismes chargés de financer les actions et de collecter et gérer les fonds paritaires de la formation professionnelle (loi, art. 11).

> Les Opca deviennent collecteurs uniques

Les Opca deviendront à compter de l'année 2015 les organismes chargés de la collecte des contributions versées au titre du financement de la formation professionnelle, à savoir la contribution unique des entreprises et le cas échéant la contribution de 1 % au titre du CIF CDD. Dans le cadre de la réforme de l'apprentissage, il a aussi été prévu qu'ils puissent être agréés comme Octa (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage). Les Opca seront aussi chargés de collecter les contributions supplémentaires versées par les employeurs, soit volontairement, soit en application d'un accord de branche (C. trav., art. L. 6332-1-2).

Les nouvelles missions des Opca

La loi complète la liste des missions confiées aux Opca (C. trav., art. L. 6332-1-1). Ils devront contribuer au développement de la formation, mais aussi de l'apprentissage. Dans ce cadre, les Opca pourront financer les dépenses de fonctionnement des CFA, et pourront également prendre en charge, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales déterminées par décret, les dépenses engagées par l'entreprise pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage (C. trav., art. L. 6332-15 et L. 6332-16).

La loi précise aussi la mission des Opca dans le cadre du service de proximité qu'ils développent auprès des TPE-PME. Ainsi, ils seront chargés d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation. Les Opca devront aussi s'assurer de la qualité de la formation dispensée, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

À NOTER

Une mission relative à la qualité des formations est confiée aux financeurs de la formation (article 8 de la loi). Ainsi, un nouvel article L. 6316-1 du Code du travail prévoit que les Opca, les Opacif, l'État, les régions et l'Agefiph doivent s'assurer de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité. L'évaluation des organismes de formation se fera sur la base de critères qui seront définis par décret en Conseil d'État.

Les dépenses de formation prises en charge

Les Opca prendront notamment en charge, soit directement, soit indirectement par l'intermédiaire d'autres organismes :

- les formations relevant du plan de formation (C. trav., art. L. 6321-1) ;
 - le CIF (C. trav., art. L. 6322-1) ;
 - les formations financées par le CPF (C. trav., art. L. 6323-1) ;
 - les périodes de professionnalisation (C. trav., art. L. 6324-1) ;
 - le contrat de professionnalisation (C. trav., art. L. 6325-1) ;
 - la préparation opérationnelle à l'emploi (C. trav., art. L. 6326-1 et L. 6326-3) ;
 - les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, mais seulement si un accord de branche le prévoit et pendant une durée maximale de deux ans.
- En outre, l'Opca continuera à pouvoir prendre en charge certains frais annexes liés à ces formations.

À NOTER

La loi interdit aux Opca tout financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Ils pourront seulement rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de ces organisations (C. trav., art. L. 6332-1, III).

Pendant une durée maximale fixée par décret et ne pouvant excéder trois ans, ces interdictions s'entendent sous réserve des stipulations des accords professionnels conclus avant la publication de la même loi. En outre un décret redéfinira le plafond des dépenses relatives aux frais de gestion et d'information des Opca, qui sont négociées dans les conventions triennales d'objectifs et de moyens qu'il conclut avec l'État.

Les modalités de gestion et de mutualisation des fonds

Les fonds collectés par l'Opca seront gérés au sein de cinq sections distinctes consacrées au financement : du FPSPP ; du CIF ; du CPF ; des actions de professionnalisation ; du plan de formation. Cette dernière section dédiée au plan se subdivisera en quatre sous-sections en fonction de l'effectif des entreprises : moins de dix salariés ; dix à moins de 50 salariés ; 50 à moins de 300 salariés ; et le cas échéant, les employeurs d'au moins 300 salariés lorsqu'un accord de branche prévoira une contribution supplémentaire au titre du plan. Les fonds collectés seront mutualisés au sein de chacune de ces sections et sous sections. Ainsi, au titre du plan, une entreprise ne pourra bénéficier que de l'enveloppe constituée par les fonds collectés auprès des entreprises appartenant à sa tranche d'effectif. Cependant, la loi organise une fon-

gibilité des fonds des grandes vers les petites entreprises. Ainsi, l'Opca pourra affecter des versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 50 salariés adhérant à l'organisme. Par ailleurs, la loi précise que les contributions supplémentaires conventionnelles ou volontaires éventuellement versées à l'Opca seront mutualisées et feront l'objet d'un suivi comptable distinct (C. trav., art. L. 6332-1-2).

Les modalités de répartition de la contribution unique

La loi prévoit la répartition des fonds issus de la contribution unique de 1 % (entreprises d'au moins dix salariés) :

- part affectée au FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) : 0,2 % de la contribution unique des entreprises de 50 salariés et plus ; 0,15 % de celle des entreprises de 10 à 49 salariés ;
- part affectée à l'Opacif pour le financement du CIF : 0,2 % de la contribution unique des entreprises de 50 salariés et plus ; 0,15 % de celle des entreprises de 10 à 49 salariés.

La part restante du produit de la contribution sera gérée directement par l'Opca pour financer des actions de professionnalisation, du plan de formation et du CPF. En ce qui concerne la contribution unique de 0,55 % (entreprises de moins de dix salariés), elle sera gérée directement par l'Opca, mais seulement pour financer des actions de professionnalisation et du plan de formation. La clé de répartition des sommes ainsi gérées sera fixée par décret en Conseil d'État (v. tableaux ci-dessous).

> Le FPSPP : ressources et missions

Créé par l'ANI du 7 janvier 2009 pour favoriser la formation des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) poursuivra une action auprès de ces publics, mais ses missions seront recentrées et élargies.

Tableau des contributions formation actuellement applicables aux rémunérations versées en 2014 (en pourcentage de la masse salariale)			
	Entreprises de 1 à 9 salarié(s)	Entreprises de 10 à 19 salarié(s)	Entreprises de 20 salariés et plus
Plan de formation	0,40 %	0,90 %	0,90 %
Professionnalisation	0,15 %	0,15 %	0,50 %
Congé individuel de formation (CIF)	-	-	0,20 %
TOTAL	0,55 %	1,05 %	1,6 %

Tableau d'affectation de la contribution unique à verser en 2016 sur la base des rémunérations de 2015 selon la loi du 5 mars et l'ANI du 14 décembre 2013				
	Entreprises de 1 à 9 salarié(s)	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de plus de 300 salariés
CONTRIBUTION UNIQUE	0,55 %⁽¹⁾	1 %⁽¹⁾		
Plan de formation	0,4 % ⁽²⁾	0,20 % ⁽²⁾	0,10 % ⁽²⁾	Aucune contribution (sauf accord de branche) ⁽²⁾
Professionnalisation et autres financements de l'Opca	0,15 % ⁽²⁾	0,30 % ⁽²⁾	0,30 % ⁽²⁾	0,40 % ⁽²⁾
Congé individuel de formation (CIF)	-	0,15 % ⁽¹⁾	0,20 % ⁽¹⁾	0,20 % ⁽²⁾
FPSPP	-	0,15 % ⁽¹⁾	0,20 % ⁽¹⁾	0,20 % ⁽²⁾
Compte personnel de formation (CPF)	-	0,20 % ⁽²⁾	0,20 % ⁽²⁾	0,20 % ⁽²⁾⁽³⁾

- (1) Taux inscrits dans la loi.
- (2) Taux prévu par l'ANI du 14 décembre 2013 et devant encore être repris dans un texte réglementaire.
- (3) Si un accord prévoit que l'entreprise gère elle-même ce 0,2 % sa contribution unique est ramenée à 0,8 %.

Des ressources stabilisées

Les fonds dont disposera le FPSPP seront stabilisés puisque le montant qui leur sera affecté dépendra d'un taux fixe appliqué à la masse salariale et déterminé par la loi (v. ci-dessus). Il ne correspondra donc plus à un pourcentage de la collecte compris entre 5 % et 13 % et fixé chaque année par arrêté après consultation des partenaires sociaux. Cette mesure pérennise le FPSPP et facilite sa gestion. Par ailleurs, le FPSPP bénéficiera toujours du versement des excédents financiers des Opca. Ces derniers lui verseront les sommes dont ils disposeront au 31 décembre de chaque année, dès lors qu'elles excéderont soit le quart de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos pour les sommes destinées à financer le CPF, soit le tiers de ces charges concernant les autres sommes gérées par l'Opca (C. trav., art. L. 6332-19).

Des missions redéfinies

Les missions du FPSPP sont adaptées à la réforme du financement. Il continuera à contribuer au financement d'actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Il assurera encore la péréquation par des versements complémentaires aux Opca permettant de couvrir des financements dépassant leurs capacités financières. Mais les fonds de la péréquation ne seront plus destinés qu'au financement d'actions de professionnalisation et non plus du CIF. En outre, les Opca ne percevront des sommes au titre de la péréquation qu'à condition d'affecter au moins 50 % des fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au financement de dépenses de fonctionnement de CFA et d'actions de professionnalisation (la part des

fonds affectés aux contrats de professionnalisation devra être supérieure à un taux déterminé par décret).

Des missions nouvelles seront confiées au FPSPP :

- financer les heures acquises et mobilisées au titre du CPF lorsque le dispositif est mobilisé à l’occasion d’un CIF. Ces financements seront réalisés par des versements aux Opacif concernant les salariés, et à Pôle emploi ou aux régions concernant les demandeurs d’emploi ;
 - contribuer au développement de systèmes d’information concourant au développement de la formation professionnelle ;
 - contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de moins de dix salariés organisée dans le cadre du plan de formation par des versements complémentaires aux Opcas calculés en fonction de la part de ces entreprises parmi les adhérents de l’organisme ;
 - contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de dix à 49 salariés, par le versement complémentaire aux Opcas d’une part des excédents financiers reversés au FPSPP ;
 - procéder à la répartition des fonds destinés au financement du CIF.
- En effet, sauf lorsqu’il sera agréé pour gérer les fonds du CIF, l’Opcas reversera au FPSPP les fonds qu’il collectera au titre du CIF et du CIF-CDD. Le FPSPP les reversera ensuite aux Opacif.

> Les Opacif

Les Opacif déchargés de la collecte

Les organismes actuellement agréés pour collecter et financer le CIF, les Opacif, se verront privés de leur rôle de collecte au profit des Opcas à compter du 1er janvier 2015. Des Opcas pourront toujours être agréés pour prendre en charge le CIF et géreront donc directement les fonds qu’ils ont collectés à ce titre. À défaut d’avoir fait l’objet de ce double agrément, l’Opcas reversera les fonds du CIF au FPSPP qui les répartira entre les Opacif.

Dépenses prises en charge et nouvelles missions

La loi fournit une liste limitative des dépenses que financeront les Opacif :

- les dépenses d’information des salariés sur le CIF, les dépenses relatives au conseil en évolution professionnelle (CEP) et les autres dépenses d’accompagnement des salariés et des personnes à la recherche d’un emploi dans le choix de leur orientation professionnelle et dans l’élaboration de leur projet. Ces dépenses seront limitées par voie réglementaire ;
 - la rémunération des salariés en congé, les cotisations de sécurité sociale afférentes, à la charge de l’employeur, les charges légales et contractuelles assises sur ces rémunérations, les frais de formation, de bilan de compétences et de VAE exposés dans le cadre de ces congés et, le cas échéant, tout ou partie des frais de transport, de garde d’enfant et d’hébergement ;
 - le remboursement aux employeurs de moins de 50 salariés de tout ou partie de l’indemnité de précarité versée au salarié recruté en CDD (C. trav., art. L. 1243-8) pour remplacer un salarié parti en CIF.
- Les Opacif pourront aussi financer, dans les limites fixées par l’autorité administrative, leurs frais de gestion ainsi que des études et recherches

sur les formations. Ces dépenses seront encadrées par décret.

En outre, la loi confie aux Opacif la mission d’accompagner les salariés et demandeurs d’emploi qui auront été titulaires d’un CDD, dans l’élaboration de leur projet de CIF. À cette fin, les Opacif pourront informer les salariés, leur délivrer le CEP, les accompagner vers une formation, un bilan de compétence ou une VAE, ou encore financer les actions organisées dans le cadre du CIF en lien avec la mobilisation du CPF. Ils devront en outre s’assurer de la qualité des formations financées.

À NOTER

La loi interdit aux Opacif tout financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d’employeurs. Ils pourront seulement rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de ces organisations (C. trav., art. L. 6333-4).

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA RÉFORME

L’entrée en vigueur des nouvelles règles de financement interviendra au 1er janvier 2015 (Article 10, III et 11, III à V). La collecte des contributions dues au titre de l’année 2014 s’achèvera donc en 2015 selon les règles en vigueur avant la publication de la loi du 5 mars. La collecte de la contribution unique débutera donc en 2016 au titre des rémunérations versées en 2015.

La loi organise en outre l’entrée en vigueur des règles relatives aux organismes paritaires. Les Opcas déjà agréés au titre du plan et de la professionnalisation seraient directement agréés pour collecter la contribution unique sans que le plafond de collecte actuellement fixé à 100 millions d’€ ne leur soit applicable jusqu’au 31 décembre 2015. De plus, les Opacif agréés avant la publication de la loi seront directement agréés pour prendre en charge le CIF.



Le seul quotidien d’actualité en droit du travail et de la protection sociale Quotidien

POUR EN SAVOIR +

2 / QUE PRÉVOIENT LES MESURES D'APPLICATION ?



Diane ROUSSEAU,
Rédactrice en chef
de Social Pratique



Anaïs RENAUD,
Rédactrice
Social Pratique

Articles extraits de *Social pratique* n° 642, 10 oct. 2014, et n° 643, 25 oct. 2014

Toute une série de décrets a déjà été publiée suite à la loi portant réforme de la formation professionnelle, de l'emploi et de la démocratie sociale en mars dernier ^[1]. Le fonctionnement du compte personnel de formation est ainsi désormais connu, et notamment ses modalités d'alimentation. D'autres précisions sont apportées concernant la contribution « formation », la consultation du comité d'entreprise, les périodes de professionnalisation et le tutorat désormais obligatoire pour un contrat de professionnalisation ^[2].

1. Compte personnel de formation

Un premier décret apporte des précisions sur les modalités d'alimentation du compte personnel de formation, les financements des abondements supplémentaires, la prise en compte des salariés à temps partiel, les demandes de formation pendant le temps de travail, le paiement des frais de formation annexes et le sort des heures de DIF non utilisées par les salariés [D. n° 2014-1120, 2 oct. 2014, JO 4 oct.].

■ ALIMENTATION DU COMPTE

> Temps de travail de référence

Principe

Le compte personnel de formation (CPF) est alimenté en heures de formation à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition de 120 heures, puis de 12 heures par an. Il est plafonné à 150 heures [C. trav., art. L. 6323-10].

Notion de temps complet

Lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou de branche fixe une durée de travail c'est cette dernière qui doit être prise en compte pour la détermination du temps complet. À défaut, un temps complet correspond à 1 607 heures par an. Pour les salariés qui ont conclu une convention de forfait en jours, le nombre d'heures de référence pour l'alimentation du

compte est également fixé à 1 607 sur l'année, c'est-à-dire qu'ils sont considérés à temps complet [C. trav., art. R. 6323-1, I, II et IV, nouveau].

Temps partiel ou temps plein uniquement sur une partie de l'année

Lorsque le salarié a effectué sur l'année une durée inférieure à la durée conventionnelle prévue ou, à défaut, inférieure à 1607 heures, le compte est alimenté d'un nombre d'heures de formation calculé au prorata du nombre d'heures travaillées. Si le calcul effectué aboutit à un nombre d'heures comportant une décimale, il est arrondi à l'entier supérieur [C. trav., art. R. 6323-1, III, nouveau].

Travail à la tâche

Pour les salariés qui n'ont pas de rémunération horaire (qui sont par exemple rémunérés à la tâche ou à la commission), le montant de référence est fixé à 2 080 fois le Smic horaire (soit 19 822,40 € bruts en 2014). Autrement dit, quand le salarié perçoit cette rémunération annuelle, son compte est abondé de 24 heures pour les 120 premières heures, ou de 12 heures pour les 30 suivantes. Si la rémunération annuelle est moindre, le nombre d'heures d'abondement du

^[1] L. n° 2014-288, 5 mars 2014, JO 6 mars ; Voir *Social pratique* n° 632, p. 2.

^[2] D. n° 2014-968 et n° 2014-969, 22 août 2014, JO 27 août ; D. n° 2014-1045, 12 sept. 2014, JO 14 sept. ; D. n° 2014-1120, 2 oct. 2014, JO 4 oct.

compte est calculé au prorata (le nombre d'heures de formation obtenues par ce calcul est arrondi à l'entier supérieur lorsqu'il comporte une décimale) [C. trav., art. R. 6323-1, V, nouveau].

Information des Opcas

Pour les salariés qui n'ont pas travaillé à temps complet sur l'année, ou ceux qui suivent une durée du travail conventionnelle, l'employeur doit informer l'organisme paritaire collecteur agréé (Opcas) dont il relève de la durée du travail à temps plein applicable à ces salariés, avant le 1^{er} mars de chaque année [C. trav., art. R. 6323-1, VI, nouveau].

FINANCEMENTS SPÉCIFIQUES

> Mesure en faveur des salariés qui ne travaillent pas à temps complet sur l'année

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut prévoir des dispositions spécifiques favorables aux salariés qui n'ont pas travaillé à temps plein toute l'année [C. trav., art. L. 6323-11, al. 2]. Il doit déterminer pour chaque heure supplémentaire dont bénéficie le salarié un montant forfaitaire pour son financement. Ce montant ne peut être inférieur à 13 € [C. trav., art. R. 6323-2, nouveau].

Chaque année, l'employeur calcule donc le nombre d'heures de formations supplémentaires à inscrire sur le CPF du salarié, puis multiplie ce nombre par le montant forfaitaire et verse cette somme soit à l'Opcas, soit l'ajoute à la somme consacrée au financement du CPF lorsque la gestion du compte est interne. Rappelons en effet que dans les entreprises d'au moins dix salariés, un accord d'entreprise d'une durée de trois ans peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % de la masse salariale au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Le taux de contribution à la formation due par l'entreprise est alors réduit à 0,8 % au lieu de 1 % [C. trav., art. L. 6331-10].

→ Pour plus de précisions sur ces accords de gestion interne, voir ci-dessous, point consacré à la contribution des entreprises à la formation professionnelle.

Afin d'assurer le suivi des heures venant abonder le CPF des salariés, l'entreprise doit adresser chaque année à l'Opcas dont elle relève la liste des salariés bénéficiaires de la mesure, et le nombre d'heures de formation supplémentaires ainsi attribuées, et ce même si le financement du CPF est interne.

> Abondement correctif

Lorsque l'employeur, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, ne remplit pas ses obligations en termes d'entretiens professionnels et d'évolution de carrière, pendant six ans, il doit abonder le compte des salariés concernés, de 100 heures pour les salariés à temps complet, et de 130 heures pour les salariés à temps partiel. Dans ce cadre, il doit avant le 1^{er} mars de chaque année informer l'Opcas dont relève l'entreprise de la liste des bénéficiaires de cet abondement et du nombre d'heures qui leur sont attribuées, et adresser à l'organisme le financement de ces heures égal à 30 € par heure supplémentaire [C. trav., art. R. 6323-3 nouveau].

À NOTER

L'abondement correctif est dû dans les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque, pendant six ans, le salarié n'a ni bénéficié d'un entretien professionnel (normalement dû tous les deux ans), ni de deux des trois mesures suivantes :

- action de formation ;
- acquisition d'éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- progression salariale ou professionnelle [C. trav. art. L. 6323-13].

MODALITÉS D'UNE DEMANDE DE FORMATION PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

Le CPF permet aux salariés de bénéficier de formations sur leur temps libre sans demander l'autorisation de l'employeur. Mais cette liberté n'est évidemment pas de mise lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail. Ils doivent alors demander l'autorisation de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au plus tard 60 jours avant son début. Si la formation dure au moins six mois, la demande doit être présentée 120 jours avant. L'employeur dispose de son côté de 30 jours calendaires pour répondre au salarié, son silence valant acceptation [C. trav. art. R. 6323-4, I et III, nouveau]. Si le salarié souhaite bénéficier d'une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (un prochain décret devrait en définir le contenu exact, il s'agit de compétences et connaissances de base à l'exercice d'une activité professionnelle) ou d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, l'accord de l'employeur ne portera que sur le calendrier de la formation, et il n'aura pas de droit de regard sur le contenu [C. trav., art. R. 6323-4, II, nouveau].

REMARQUE

Outre les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (qui doivent faire l'objet de prochains décrets), les formations éligibles au compte personnel de formation figureront sur des listes établies par les partenaires sociaux. Un décret sur le rôle de l'État quant à la vérification de ces listes vient de paraître [D. n° 2014-1119, 2 oct. 2014, JO 4 oct.], mais les listes elles-mêmes n'étaient toujours pas disponibles lorsque nous mettions sous presse.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION

> Frais de formations et frais annexes

Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas et hébergement) sont pris en charge par l'Opcas ou par l'employeur si la gestion du financement du CPF est interne à l'entreprise en vertu d'un accord spécifique – négociable si l'entreprise compte au moins dix salariés – prévoyant que l'employeur consacre au moins 0,2 % de la masse salariale au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Le taux de contribution à la formation due par l'entreprise est alors réduit à 0,8 % au lieu de 1 % [C. trav. art. L. 6331-10].

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation peuvent également être payés selon les mêmes modalités, mais il n'y a pas d'obligation à ce titre [C. trav., art. R. 6323-5, I, nouveau].

La prise en charge des frais de formation est déterminée en fonction du coût réel de celle-ci. Cependant, elle peut être plafonnée, par le conseil d'administration de l'Opca ou, le cas échéant, par l'accord d'entreprise prévoyant le financement interne du CPF (voir ci-dessus). Par ailleurs, l'Opca a l'obligation de s'assurer de la qualité des formations qu'il finance [C. trav. art. R. 6323-5 II et III, nouveau].

> Rémunération des salariés

Si la formation se déroule pendant le temps de travail, le salarié peut être rémunéré. Cependant, il faut pour cela, soit que le conseil d'administration de l'Opca ait donné son accord express, soit que l'accord d'entreprise sur le financement interne du CPF le prévoie expressément. Rappelons qu'un tel accord est négociable dans les entreprises d'au moins dix salariés ; il peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % de la masse salariale au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. La prise en charge de la rémunération du salarié ne doit, dans tous les cas, pas représenter plus de la moitié de la totalité du montant de financement de la formation [C. trav. art. R. 6323-5 IV et V, nouveaux].

■ PASSAGE DU DIF AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Les heures acquises au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 doivent être transférées sur le CPF à compter du 1^{er} janvier 2015. Elles sont mentionnées sur le compte mais pas inscrites, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas prises en compte pour la détermination des plafonds. Ces heures acquises au titre du DIF doivent être utilisées avant le 1^{er} janvier 2021. Elles sont donc mobilisées en premier lieu lors de l'utilisation du CPF. Elles peuvent être complétées par des heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Les modalités d'utilisation sont les mêmes que pour les autres heures sur le compte [C. trav. art. R. 6323-7 nouveau].

ATTENTION

Les employeurs doivent informer par écrit avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014 [C. trav., art. R. 6323-7 nouveau].

À NOTER

À compter du 1^{er} janvier 2015, le certificat de travail délivré lors de la rupture du contrat de travail n'a logiquement plus à mentionner les droits du salarié au DIF [C. trav. art. D. 1234-6 modifié]. La suppression de cette mention du DIF n'est pas remplacée par le CPF, puisque l'information du salarié passera par un service dématérialisé et gratuit [C. trav. art. L. 6323-8].

2. Contribution des entreprises à la formation professionnelle

Rappelons que la loi relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014 [L. n° 2014-288, 5 mars 2014, JO 6 mars] a revu intégralement les modalités de la contribution due par les employeurs au financement de la formation professionnelle continue. Elle a ainsi créé une contribution unique qui s'appliquera aux salaires dus à compter du 1^{er} janvier 2015. Son taux est de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de dix salariés et de 1 % pour celles d'au moins dix salariés [C. trav. art. L. 6331-2 et L. 6331-9].

■ DATE LIMITE DE VERSEMENT

Un des décrets publiés fin août précise que cette nouvelle contribution devra être versée à l'Opca avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, soit le 29 février 2016 pour le paiement de la première contribution unique [C. trav. art. R. 6331-2 et R. 6331-9 modifiés].

■ LISSAGE DE LA CONTRIBUTION EN CAS DE FRANCHISSEMENT DU SEUIL DE DIX SALARIÉS

Les entreprises atteignant ou franchissant au titre d'une année, pour la première fois, cet effectif resteront soumises au taux dont elles bénéficient pour l'année du dépassement et les deux suivantes [C. trav. art. L. 6331-15]. Le décret précise que pour les années suivantes, le taux applicable sera calculé en diminuant le montant des rémunérations versées pendant l'année en cours d'un montant équivalent à :

- 0,3 % pour la quatrième année ;
- 0,1 % pour la cinquième [C. trav. art. R. 6331-12 modifié].

■ ACCORD PERMETTANT DE BAISSER LE TAUX DE LA CONTRIBUTION

Les entreprises d'au moins dix salariés peuvent s'engager, dans le cadre d'un accord, à consacrer au moins 0,2 % de leur masse salariale au financement du compte personnel de formation (CPF) de leurs salariés et à leur abondement. Le taux de leur contribution est alors réduit à 0,8 %, au lieu de 1 % [C. trav. art. L. 6331-10]. Cet accord doit porter sur la masse salariale de l'année civile au titre de laquelle il est conclu et sur les deux années suivantes, précise le décret. Celui-ci fixe par ailleurs les modalités du versement complémentaire dont les entreprises devront s'acquitter si, à l'issue de cette période, les dépenses effectuées sont inférieures au montant total correspondant à 0,2 % de la masse salariale des trois années couvertes par l'accord. Une somme égale à la différence entre ce montant total et les dépenses effectivement consacrées par l'employeur au financement du CPF devra alors être versée à l'Opca avant le 1^{er} mars de l'année qui suit la dernière année d'application de l'accord [C. trav. art. R. 6331-13 modifié].

3. Consultation du comité d'entreprise

Un autre décret met à jour, au regard de la loi relative à la formation, les modalités d'information-consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation.

■ INFORMATIONS A TRANSMETTRE AU CE

L'employeur sera à l'avenir tenu de communiquer les informations qu'il a transmises à l'autorité administrative sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés. Leur contenu précis reste à préciser par décret [C. trav. art. L. 6331-32]. La déclaration administrative relative à la participation des employeurs au développement de la formation n'est donc plus visée.

L'employeur doit par ailleurs communiquer le bilan des actions de formation comprises dans le plan de formation, complété par des informations relatives notamment à la nature de ces actions. Les informations sur la nature des actions engagées devront opérer la même distinction que le plan de formation entre, d'une part, les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et, d'autre part, celles relatives aux actions de développement des compétences des salariés. À noter également que les références au DIF sont remplacées par celles au CPF. L'employeur devra en outre également informer les représentants du personnel sur le nombre de salariés bénéficiaires :

- de l'entretien professionnel qui doit être organisé tous les deux ans ;
- de l'abondement lié à l'absence de respect par l'employeur de son obligation relative à l'évolution et à la formation de ses salariés constatés lors de l'entretien de bilan organisé tous les six ans. Le CE doit également être informé sur les sommes versées à ce titre [C. trav. art. D. 2323-5 modifié].

■ AMENAGEMENT DU CALENDRIER

La consultation du CE en matière de formation est réalisée au cours de deux réunions devant normalement intervenir avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours. Mais un accord d'entreprise peut désormais en disposer autrement [C. trav. art. D. 2323-7 modifié].

REMARQUE

Cette possibilité reste ouverte aux branches du transport aérien, mais celles-ci conservent leur particularité, et les deux dates limites de consultation du comité peuvent toujours y être modifiées par un accord de branche étendu.

4. Contrats et périodes de professionnalisation

Les dernières mesures examinées ici apportent des précisions aux contrats et périodes de professionnalisation.

■ DUREE MINIMALE DE FORMATION PENDANT UNE PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les salariés en période de professionnalisation doivent bénéficier au cours de celle-ci d'une période minimale de formation [C. trav. art. L. 6324-5-1]. Elle est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire, à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires. Elle ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience (VAE) ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF. Il s'agit de l'hypothèse dans laquelle les périodes de professionnalisation sont mobilisées pour abonder le CPF du salarié afin de lui permettre de financer une formation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP et correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle [C. trav. art. D. 6324-1 modifié].

■ TUTORAT OBLIGATOIRE PENDANT UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Un tuteur doit désormais obligatoirement être désigné pour encadrer les salariés en contrat de professionnalisation [C. trav. art. L. 6325-3-1]. L'employeur doit le choisir parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Un tuteur salarié ne peut encadrer plus de trois personnes.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions requises, dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat de plus de deux salariés [C. trav. art. D. 6325-6 modifié].

À NOTER

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de travail temporaire (ETT) ou un groupement d'employeurs, le salarié bénéficie de deux tuteurs :

- le premier désigné par l'entreprise utilisatrice afin d'assurer pendant les périodes de mise à disposition l'accueil, l'aide et l'information du bénéficiaire, d'organiser son activité dans l'entreprise pour contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et de veiller au respect de son emploi du temps ;
- le deuxième désigné par l'ETT ou le groupement d'employeurs pour assurer, en lien avec le tuteur de l'entreprise utilisatrice, la liaison avec l'organisme chargé de la formation et pour participer à l'évaluation du suivi de la formation. Les conditions relatives à la qualification et au cumul du nombre de salariés encadrés ne s'appliquent pas à ce tuteur [C. trav. art. D. 6325-10 modifié].

Pour aller à l'essentiel de l'information sociale

POUR EN SAVOIR +



3 / ENTRETIEN PROFESSIONNEL : MODE D'EMPLOI



**Sylvain
NIEL,**
Avocat associé
Directeur du département GRH Fidal
Sylvain.niel@fidal.fr

Article extrait des Cahiers du DRH, n° 213 du 1^{er} octobre 2014

Obligatoire, l'entretien professionnel concerne toutes les entreprises et tous les salariés. Comment l'organiser dans les délais, tout en respectant l'esprit et la lettre des textes ?

La loi relative à la formation professionnelle⁽¹⁾ institue un entretien professionnel périodique en vue d'examiner les perspectives d'évolution des salariés. Dans une entreprise de 400 personnes, ce sont plus de 1 000 heures qu'il faut extraire du temps productif pour les consacrer à ce « face à face ».

Cette nouvelle obligation soulève quelques questions. Comment la prendre en compte sans pénaliser les managers ? Qui doit assurer l'entretien ? Est-il obligatoire pour le salarié ? Faut-il le convoquer par écrit ? Peut-il se faire assister ? Qu'en est-il de la confidentialité ? Quels documents adresser au salarié ? Comment mener cet entretien avec un représentant du personnel ?

1. L'entretien professionnel dans son contexte

L'employeur a l'obligation légale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail (2). La jurisprudence avait ouvert la brèche en condamnant un licenciement pour insuffisance professionnelle, alors que l'entreprise n'avait engagé aucune action pour y pallier (3).

Si la loi affirme le principe selon lequel l'entreprise doit former ses collaborateurs à l'évolution de leur poste, le juge estime que l'employeur a aussi l'obligation de veiller au maintien de leur capacité d'emploi au regard de l'évolution des métiers, des technologies et des organisations (4). Cette jurisprudence dissocie-t-elle les deux ? C'est à craindre, car l'absence de formation pendant plusieurs années constitue un manquement de l'employeur, entraînant pour les intéressés un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer (5). Tel a été le cas d'un salarié qui n'avait suivi aucune formation pendant 16 ans (6). La même sanction a été prononcée s'agissant de deux salariées, ayant une ancienneté de 12 et de 24 ans, et qui n'avaient bénéficié que de trois jours de formation

durant leur carrière (7). Le juge considère par ailleurs que la non-évolution du poste ne peut pas justifier l'absence de formation (8). L'obligation d'adaptation à l'évolution de l'emploi semble donc se doubler d'une obligation de formation ouverte à tout le personnel. La première risque d'être sanctionnée par un licenciement abusif si l'on reproche une insuffisance professionnelle au salarié mal formé. La violation de la seconde semble lui occasionner un préjudice distinct, relatif à son employabilité sur le marché du travail.

C'est dans ce contexte juridique que l'accord national du 14 décembre 2013 a imposé l'entretien professionnel, lequel a été légalisé ensuite par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

⁽¹⁾ L. no 2014-288, 5 mars 2014. ⁽²⁾ C. trav., art. L. 6321-1. ⁽³⁾ Cass. soc., 21 oct. 1998, no 96-44.109. ⁽⁴⁾ Cass. soc., 7 mai 2014, no 13-14.749. ⁽⁵⁾ Cass. soc., 2 mars 2010, no 09-40.914. ⁽⁶⁾ Cass. soc., 5 juin 2013, no 11-21.255. ⁽⁷⁾ Cass. soc., 23 oct. 2007, no 06-40.950. ⁽⁸⁾ Cass. soc., 5 juin 2013, no 11-21.255; Cass. soc., 28 sept. 2011, no 09-43.339.

2. Quel est sa finalité, qui concerne-t'il, et quand doit-il avoir lieu ?

■ OBJET

L'entretien professionnel permet au salarié et à la direction de partager une vision d'avenir. Il vise à cerner les actions à engager pour développer les compétences du salarié, qui s'inscrivent dans les objectifs de l'entreprise.

Sa finalité est, selon l'article 1^{er} de l'accord du 14 décembre 2013, de permettre d'être acteur de son évolution professionnelle.

L'article L. 6315-1 du Code du travail précise qu'il est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il est donc distinct de l'entretien d'évaluation. On retrouve derrière ces objectifs la jurisprudence sur les obligations d'adaptation et de formation.

■ BÉNÉFICIAIRES

L'entretien professionnel s'applique dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et à tous les salariés, peu important leur contrat (CDI ou CDD) et leur durée du travail.

Un doute subsiste en ce qui concerne les apprentis, compte tenu de la particularité de leur contrat de travail.

S'agissant des salariés en CDD, il ne concernera en pratique que ceux présents pendant au moins deux ans.

Ne sont en revanche pas concernés, du moins dans l'entreprise d'accueil, les personnels mis à disposition ou intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

■ PÉRIODICITÉ ET FORMALITÉS

Cet entretien a lieu au minimum tous les deux ans.

Depuis le 7 mars 2014, tout salarié embauché doit être informé individuellement qu'il bénéficie d'un entretien professionnel tous les deux ans. Cette information peut être insérée dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail. Compte tenu de son caractère impersonnel, il est déconseillé de la cantonner au livret d'accueil.

D'ici le 6 mars 2016, l'ensemble des collaborateurs, déjà en poste le 7 mars 2014, devront avoir été convoqué à cet entretien (voir nos développements sur ce sujet à la fin de cette fiche).

Il donne lieu à une formalisation écrite allégée dont le modèle peut être fourni par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Tous les six ans, c'est-à-dire en principe à l'occasion du troisième entretien professionnel biennal, l'employeur doit faire, avec chaque salarié, un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel dans l'entreprise. Celui-ci est également formalisé par écrit.

Les documents, visés ci-dessus, peuvent être annexés par le salarié à son passeport orientation-formation. Celui-ci est accessible sur le site hébergeant les données relatives au compte personnel de formation.

Le salarié peut bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval en sollicitant le conseil en évolution professionnelle. Indépendamment de sa périodicité biennale, l'entre-

tien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une absence de longue durée, tel qu'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation...⁽⁹⁾ (voir ci-dessous). Il intervient également au terme d'une période d'activité à temps partiel (10) ou à l'issue d'un mandat syndical. Peu importe que le salarié ait déjà bénéficié d'un entretien professionnel du même type, ou non, moins de deux ans auparavant (voir nos développements sur le calendrier figurant à la fin de cette fiche).

L'entretien pourra se faire sur la base des outils d'aide à la conduite des entretiens professionnels élaborés par les branches professionnelles et diffusés par elles et les OPCA.

3. Remplace-t-il les entretiens préexistants ?

L'entretien professionnel n'a pas vocation à se substituer à tous les autres entretiens organisés dans les entreprises. Toutefois, l'article L. 315-1 précise qu'il remplace :

- le bilan d'étape professionnel qui n'est jamais entré en vigueur (11) ;
- l'entretien légal de seconde partie de carrière pour les « seniors » qui est supprimé (12). Attention : la suppression, par la loi du 5 mars 2014, de l'entretien de mi-carrière, imposé auparavant par le Code du travail, n'a supprimé ni l'enjeu que représente l'emploi des seniors, ni les obligations imposées à l'employeur dans le cadre du contrat de génération, qu'il s'agisse d'un plan ou d'un accord collectif. En effet, certains contrats de génération en ont fait l'un des engagements de l'entreprise. Il doit dans ce cas être respecté indépendamment de l'abrogation de l'obligation légale ;
- l'entretien professionnel de mi-carrière, prévu par l'ANI du 13 octobre 2005, qui s'appliquait dans certaines branches professionnelles ;
- les entretiens prévus au retour d'un congé de maternité, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

En revanche, il ne remplace pas les entretiens résultant d'une autre obligation légale, tel celui dont bénéficient les salariés forfaits en jours (13), ou ayant une portée différente de celle de l'entretien professionnel.

C'est notamment le cas pour les entretiens dédiés à la performance professionnelle, tels que l'entretien annuel d'évaluation ou d'objectif. En effet, comme le précise la loi, cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (14).

L'entretien professionnel est réalisé d'abord au profit du salarié. Il ne peut pas y être question :

- des points à améliorer dans le travail ;
- des objectifs à atteindre ;
- de la mesure des résultats ;
- des sanctions disciplinaires ;
- de rappels à l'ordre ;

⁽⁹⁾ CSS, art. L. 324-1. ⁽¹⁰⁾ C. trav., art. L. 1225-45. ⁽¹¹⁾ C. trav., art. L. 6315-1. ⁽¹²⁾ C. trav., art. L. 6321-1, al. 3. ⁽¹³⁾ C. trav., art. L. 3121-46. ⁽¹⁴⁾ C. trav., art. L. 6315-1, al. 1.

– des problèmes relationnels ;
 – des sujets liés à la vie privée ;
 – de la santé du salarié ou de son aptitude physique.

Fondé sur l'écoute, il permet d'évaluer l'employabilité du salarié, d'installer une réflexion prospective sur son avenir professionnel et de cerner ses projets en la matière.

Dès lors, cet entretien semble être une entrevue complexe au contour poreux, où le hors-sujet guette le manager peu habitué à de telles nuances.

4. Organisation de l'entretien professionnel

■ EST-IL OBLIGATOIRE POUR LE SALARIÉ ?

L'entretien professionnel est facultatif pour le salarié, car il ne s'agit pas de juger de ses aptitudes professionnelles, mais de lui faire bénéficier d'une meilleure employabilité. Aussi l'intéressé ne commet aucune faute s'il ne se présente pas à cette entrevue. Pour autant, l'employeur n'a pas à lui indiquer que cet entretien est facultatif. Il doit au contraire le favoriser et permettre au salarié de s'absenter de son poste pour y participer en toute quiétude.

Toutefois, les refus répétés d'un collaborateur de se présenter aux entretiens professionnels peuvent exonérer l'employeur de toute faute à l'égard de son obligation de formation, sous le registre du maintien de l'employabilité de l'intéressé. En revanche, si une formation est décidée pendant l'entretien, le salarié ne peut pas, selon nous, refuser de la suivre, sauf motif légitime (15).

■ FAUT-IL CONVOQUER CHAQUE SALARIÉ ?

Plus qu'une convocation, une invitation est souhaitable. Tout d'abord, pour prouver que l'entreprise a bien respecté ses obligations en planifiant, pour chaque salarié concerné, cet entretien tous les deux ans (16). Ensuite, ce document peut expliquer l'objectif de l'entretien professionnel et le préparer. Il sert ensuite à organiser cette rencontre en précisant l'endroit, l'heure et le nom de la personne qui recevra le collaborateur.

Le style doit être le plus attractif possible. Il doit adopter un ton neutre et dépourvu de toute solennité, afin que le salarié ne craigne pas cette entrevue. Cette invitation peut être remise en main propre, par courriel, par SMS ou en encore par lettre. On évitera, dans un premier temps, la lettre recommandée, sauf en ce qui concerne les salariés qui refusent systématiquement cet entretien.

PROJET N° 1 DE CONVOCATION

Bonjour,

Nous souhaitons vous rencontrer pour élaborer avec vous un projet professionnel à partir de vos souhaits d'évolution dans notre entreprise. Cette rencontre doit nous permettre de cerner ensemble vos aspirations en termes :

– d'amélioration des compétences à l'aide de la formation que nous

PROJET N° 1 DE CONVOCATION (SUITE)

• • ► pourrions envisager pour vous ;

– d'évolution professionnelle au sein de notre entreprise.

Pour ce faire, vous serez reçu par Monsieur (ou Madame) < >, le < date >, à < heure >, au < lieu >. Si vous aviez la moindre difficulté pour vous rendre à cette entrevue, vous pouvez contacter Monsieur (ou Madame) < > au < numéro de téléphone > qui vous proposera une autre date.

Afin de préparer cette entrevue, voici pour rappel certains éléments d'information vous concernant :

– vous êtes titulaire du diplôme de < > et vous occupez le poste de < > depuis le < date > ;

– vos droits acquis au titre du DIF (et à partir du 1^{er} janvier 2015) et inscrits dans votre compte personnel de formation sont de < > ;

– les formations que vous avez suivies sur ces trois dernières années sont < >, soit < > jours ;

– vous avez suivies, depuis votre embauche < (un ou des) bilans de compétences et/ou une validation des acquis de l'expérience (VAE) > Nous vous remercions de votre participation active à cette discussion qui nous aidera à construire ensemble le futur de notre entreprise.

PROJET N° 2 DE CONVOCATION

Bonjour,

Notre entreprise se mobilise pour identifier les évolutions professionnelles dont chacun d'entre nous peut bénéficier pour occuper au mieux son emploi et suivre son évolution dans le futur.

Dans ce cadre, nous vous proposons une première entrevue pour échanger librement ensemble autour de vos perspectives d'évolutions professionnelles. Cette entrevue sera assurée par Monsieur (ou Madame) < > et aura lieu le < date > à < heure > au < lieu >.

Notre entreprise mettra ensuite tout en œuvre pour faciliter le projet d'évolution que nous aurons décidé ensemble et qui vous aidera à poursuivre votre travail dans les meilleures conditions possibles au sein de notre entreprise.

Nous vous remercions de nous confirmer votre disponibilité pour cette date. Monsieur (ou Madame) < > est à votre disposition d'ici là pour toutes questions que vous voudriez lui poser sur cette rencontre.

5. Déroulement de l'entretien professionnel

L'article L. 6315-1 du Code du travail ne précise pas qui doit recevoir le salarié. Pourtant, la question est d'importance, car elle conditionne l'efficacité du dispositif. Délicat d'envisager de mettre tous ces entretiens à la charge du responsable formation ou d'un collaborateur de la DRH, car ils sont déjà saturés. Pour autant, le manager ne dispose pas nécessairement de tous les éléments et du recul indispensable pour mener à bien ces entrevues.

Aujourd'hui, l'entretien professionnel peut être couplé à l'entretien annuel ou à tout autre entretien. Mais il doit impérativement faire l'objet d'un temps et d'un document spécifique. Il faut donc un guide d'entretien accessible et utilisable par des opérationnels, sans alourdir excessivement le formalisme de l'entretien annuel.

⁽¹⁵⁾ Cass. soc., 3 mai 1990, no 88-41.900 ; Cass. soc., 20 juin 2001, no 99-44.378.

⁽¹⁶⁾ C. trav., art. L. 6315-1, al. 1.

Tout le talent des experts du droit du travail, qu'ils soient avocats en droit social ou juristes d'entreprise, va donc résider dans un challenge : vulgariser cet échange sans en réduire la portée juridique.

Lors de cette rencontre, l'entretien devrait se dérouler selon un schéma comportant les six étapes suivantes.

DIFFÉRENTES ÉTAPES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Invitation à l'entretien	Informer simplement sur l'objet de l'entretien et en fixer la date, l'heure et l'interlocuteur (voir modèle ci-dessus).
Accueil et parcours	Récapituler le parcours professionnel du salarié (emplois occupés, périodes d'emploi).
Bilan des formations suivies	Recenser les actions de formation suivies par l'intéressé et ses acquis.
Aspiration d'évolution professionnelle	Cerner son évolution en qualification, vers un autre emploi, un autre site ou vers un projet personnel.
Définir un projet d'évolution possible	Évaluer la durée envisageable de cette évolution par rapport à l'évolution de l'entreprise.
Évolution et besoins en formation et en diplôme ou expertise	Mettre en œuvre un parcours professionnel et des moyens nécessaires.

BÉTISIER DES RÉFLEXIONS À ÉVITER

- « Pour rester avec nous, tu dois être aussi performant dans tes résultats que n'importe quel salarié. »
- « Mais que va-t-on faire de toi, avec de si faibles résultats ? »
- « Dans ton travail, tu ne te sens pas un peu dépassé ? »
- « Si tu veux rester avec nous, il faut que tu t'investisses davantage. »
- « Tes collaborateurs se plaignent de toi ! De ton caractère anguleux ! »
- « Ton emploi va être supprimé, alors que veux-tu faire après ? »
- « J'imagine que tu veux travailler moins ? »
- « Ce n'est pas en t'investissant aussi peu que tu vas gagner plus ! »
- « Ton chef est satisfait de ton travail. »
- « Quand prends-tu ta retraite ? »
- « À quoi sers-tu exactement ? »
- « Alors ta santé, ça va mieux ? »
- « On peut envisager un départ négocié ? »
- « Depuis que tu es au CE, on te voit moins ! »
- « Cette année, il n'y aura pas d'augmentation pour tous. »
- « Tu ne voudrais pas quitter notre société ? »
- « Tu sais, tu devrais moins boire au bureau. »

DROITS DU SALARIÉ DURANT L'ENTRETIEN

L'article L. 6315-1 du Code du travail ne prévoit pas que le salarié soit assisté durant l'entretien. Mais il faut être flexible et l'accepter si l'intéressé semble désespéré ou peu enclin à coopérer. Dès lors, une formation des représentants du personnel doit être envisagée pour leur faire connaître ce dispositif, ses objectifs et le cadre dans lequel il va être organisé. Il ne s'agit pas d'ouvrir la porte à une participation systématique d'un salarié protégé aux entretiens professionnels, mais de

donner une information juridique exacte pour qu'il n'y ait pas de mauvaise interprétation sur le sens de cette nouvelle obligation. Formation d'autant plus opportune que les représentants du personnel sont aussi concernés par l'entretien professionnel.

Il ne fait aucun doute que cet entretien doit se dérouler durant le temps de travail et doit donc être rémunéré comme tel. En effet, durant cet échange, le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles dans la mesure où l'organisation de l'entretien revient à l'entreprise et porte sur les activités professionnelles de l'intéressé.

Le salarié est libre de répondre aux questions posées et peut très bien considérer que certaines relèvent de sa vie privée. L'interlocuteur doit savoir différencier l'opposition systématique, qui l'empêche de définir le projet professionnel du salarié, de l'objection fondée.

Toutefois, si la liberté d'expression semble admise, elle ne peut pas conduire le salarié à proférer des insultes. Dans ce cas, le responsable qui le reçoit est en droit de mettre immédiatement fin à l'entretien et de le sanctionner, voire, en cas de propos particulièrement inadmissibles, envisager un licenciement pour faute grave, assorti d'une mise à pied conservatoire.

COMMENT RÉDIGER LE COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN ?

Selon l'article L. 6315-1 du Code du travail, l'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié (17). C'est le compte-rendu d'entretien. Le contenu de ce dernier est libre et aucune disposition réglementaire n'est venue pour l'instant le définir. En pratique, il peut prendre la forme d'un questionnaire qui sert de trame à cet échange et permet ainsi de mieux cadrer les personnes qui seront en charge de le mettre en œuvre.

QUESTIONNAIRE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (exemple)

Confirmez-vous les éléments suivants ?

Nom et prénom : < >

Poste : < >

Date d'entrée : < >

Formations suivies et dates : < >

DIF, et droits inscrits dans le CPF, utilisés : < >

CIF utilisé : < >

Bilan de compétence utilisé : < >

RÉSUMÉ DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Quelles sont les activités professionnelles dans lesquelles vous désirez progresser ? < >
- Depuis deux ans, en quoi votre travail a-t-il évolué ? < >
- Quelles sont les formations qui vous permettraient de bien suivre ces évolutions ? < >
- En dehors de ces actions, avez-vous des besoins particuliers en formation professionnelle ? < >
- Désirez-vous vous faire aider par un conseil en évolution professionnelle ? < >
- Désirez-vous évoluer vers un autre métier ? Lequel ? < >
- Quels sont vos projets professionnels d'ici 3 ou 5 ans ? < >

(17) C. trav., art. L. 6315-1, al. 2.

Formation souhaitées * (indiquez le thème ou le titre de chaque formation)	Dans l'année	D'ici 2 ans	À moyen terme
Bilan de compétence souhaité * : Oui/Non			
VAE souhaitée * : Oui/Non			
Mobilisation du DIF ou CPF : Oui/Non			
Hors temps de travail : Oui/Non			
* Les actions indiquées dans ce compte-rendu ne peuvent constituer des engagements de la direction tant qu'elles n'ont pas été expressément approuvées par la DRH.			

Date de l'entretien	Signature du salarié, certifiant la tenue et la date de l'entretien	Signature du responsable
---------------------	---	--------------------------

FAUT-IL FAIRE SIGNER LE COMPTE-RENDU ?

La signature d'un document n'est jamais anodine sur le plan juridique. Elle peut simplement attester que l'entretien a bien eu lieu ou valoir approbation du contenu de ce dernier, ce qui est très différent. Le simple fait de faire signer le compte-rendu ne suffit donc pas. Il faut que les personnes concernées aient mentionné expressément les conséquences juridiques qui en résulteraient.

En d'autres termes, les signatures de ce compte-rendu, par le salarié et la personne ayant conduit l'entretien, doivent être précédés d'une formule non équivoque précisant leur portée juridique. Les actions envisagées peuvent être par exemples acceptées sous réserve de la décision finale prise par la direction.

6. Quelles conclusions tirer de l'entretien professionnel ?

Une fois les entretiens effectués, il faut leur donner une suite. Il s'agit d'apprécier les demandes formulées par le personnel et de valider certaines d'entre elles, selon qu'elles rentrent ou non dans les catégories visées par l'article L. 6313-1 du Code du travail, à savoir :

- les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les actions de promotion professionnelle ;
- les actions de prévention ;

- les actions de conversion ;
 - les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
 - les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes (18) ;
 - les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
 - les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
 - le bilan de compétences ;
 - la validation des acquis de l'expérience ;
 - les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
 - les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.
- Une fois ce classement établi, il s'agit d'évaluer si la demande correspond bien à une perspective d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi.
- Il faut également se demander si cette évolution est compatible avec les besoins de l'entreprise, son plan de formation et ses moyens financiers.

7. État des lieux récapitulatif

Le document ci-dessus permet aussi faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans le cadre du bilan effectué tous les six ans. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé. Il doit permettre :

- de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels ;
 - d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation ou de quantifier les éléments de certification acquis par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.
- Remarque de la rédaction : selon nos informations, il semblerait que les formations, suivies dans le cadre du DIF et/ou du CPF, puissent être prises en compte, pour autant qu'elles aient donné lieu à un abondement de l'entreprise sous forme de compléments d'heures ou d'indemnisation des actions suivies en dehors du temps de travail ;
- de mesurer s'il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. En pratique, ce document récapitulatif peut prendre la forme suivante (voir tableau page suivante) :

(18) C. santé publ. art. L. 1333-11.

Demandes du salarié					Classement des demandes (prioritaire, nécessaire, envisageable, inutile)	Date de réalisation
Identités	Formation demandées	Bilan de compétence	VAE	Conseil en évolution professionnelle		

ÉTAT DES LIEUX DE VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL SUR 6 ANS

Identité du salarié : < >	Date : < >					
	N-5	N-4	N-3	N-2	N-1	N
Évolution professionnelle						
Emplois occupés						
Évolution salariale						
Formations suivies						
VAE						
Certification obtenue						
Mobilisation du DIF ou du CPF						
Commentaires et préconisations						

■ QUELS SONT LES RISQUES POUR L'EMPLOYEUR ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des six années précédentes, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé à titre correctif d'un crédit de 100 heures s'il est à temps plein ou 130 heures pour les temps partiel (19).

En outre, il est fort probable qu'en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle de l'intéressé, celui-ci soit jugé sans cause réelle et sérieuse en cas de contentieux. Le salarié pourrait de surcroît obtenir la réparation du préjudice distinct affectant ses chances de retrouver un emploi faute d'avoir bénéficié de ces entretiens professionnels ou de la formation qui y avait été envisagée. Contrairement à l'abondement correctif du compte personnel de formation, ces deux derniers risques concernent l'ensemble des entreprises.

■ QUE FAUT-IL PRÉVOIR POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

C'est certainement pour cette catégorie de salarié que le risque est le plus important. En effet, l'entretien professionnel biennal et le bilan réalisé tous les six ans peuvent révéler une discrimination évidente que l'employeur aura du mal à dissimuler.

À titre d'illustration, la Cour de cassation a considéré qu'une discrimination syndicale était caractérisée dans un cas, loin de constituer un cas d'école. Il s'agissait d'un salarié qui consacrait plus de deux tiers de son temps à des mandats syndicaux et représentatifs, qui percevait la rémunération la plus faible en comparaison de quinze salariés engagés à la même époque à des fonctions comparables, et qui n'avait bénéficié, depuis son engagement syndical, d'aucune formation professionnelle significative. Or, l'employeur n'avait invoqué comme seule explication que l'absence d'activité professionnelle du salarié dans l'établissement, ce qui ne pouvait pas constituer un élément justificatif, selon les Hauts magistrats (20). Il est donc impératif que la direction s'attache, à l'occasion des entretiens professionnels, à maintenir l'employabilité des représen-

tants du personnel. En ce sens, le questionnaire évoqué ci-dessus doit être complété pour permettre de prendre en compte cet objectif. Voici quelques suggestions en ce sens.

RÉSUMÉ DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Vos activités professionnelles vous permettent-elles d'exercer vos mandats sans difficulté ?
- Quelles sont les formations qui vous permettent de mieux suivre l'évolution de votre métier ?
- Comment valoriser votre expérience de représentant du personnel ?
- Quelles sont les formations que vous désirez suivre dans le cadre de vos mandats ?
- Désirez-vous évoluer vers un autre métier ? Lequel ?
- Quels seraient vos projets professionnels si vous deviez ne plus exercer de mandat ?

8. Calendrier

Les entreprises ont jusqu'au 6 mars 2016 pour lancer les entretiens professionnels de leur salarié en poste à la date de publication de la loi du 5 mars 2014, laquelle est intervenue le 7 mars.

S'agissant de ceux recrutés ultérieurement, cet entretien devra être organisé avant le deuxième anniversaire de leur entrée dans l'entreprise.

REMARQUE DE LA RÉDACTION

Il conviendra selon nous que les entretiens suivants ne soient pas espacés de plus de deux ans, sauf bien sûr absence de longue durée du salarié.

Le bilan effectué au terme des six ans portera sur la période comprise :

– entre le 7 mars 2014 et le 6 mars 2020 en ce qui concerne les salariés en poste le 7 mars 2014 ;

– entre le premier jour de travail d'embauche et son sixième anniversaire pour les collaborateurs recrutés ultérieurement. ● ● ▶

(19) Décret à paraître.

(20) Cass. soc. 30 nov. 2011, no 10-20.463.

REMARQUE DE LA RÉDACTION

••► Un doute subsiste sur l'incidence des absences sur cet échéancier. Il semble qu'il ne faille pas tenir compte que de l'ancienneté du salarié, c'est-à-dire de la durée écoulée depuis l'entrée en vigueur de la loi, le recrutement de l'intéressé et la date son dernier entretien. Il n'apparaît pas possible de moduler le calendrier en fonction de son temps de présence effectif dans l'entreprise. Mais encore faut-il que l'intéressé ne soit pas absent pendant la période au cours de laquelle est programmé son entretien. Dans ce cas, il conviendra de le reporter, le cas échéant, au-delà du terme des deux ans, sachant qu'il se confondra alors le plus souvent avec l'entretien à organiser au retour d'un congé de longue durée. Le délai de deux ans imparti pour organiser l'entretien suivant redépartira ensuite à zéro. En revanche, cela ne devrait pas impacter la période des six ans sur laquelle porte le bilan.

Rappelons enfin que l'entretien professionnel doit d'ores et déjà être proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel) ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un arrêt de longue maladie (21) au sens de l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical (22).

Voici une nouvelle obligation qui nécessite de la méthode, car il reste moins de 16 mois au DRH pour lancer le processus et passer l'ensemble des salariés au crible de l'entretien professionnel. Parce qu'il est issu d'un accord interprofessionnel, les DRH n'ont aucun espoir de voir cette obligation disparaître à l'occasion d'une prochaine réforme législative. Une nouvelle fois, il va falloir l'intégrer sans pénaliser le business.

⁽²¹⁾ CSS, art. L. 324-1.

⁽²²⁾ C. trav., art. L. 6315-1, al. 2.

Pour vous permettre d'approfondir cette question et les autres volets de la réforme de la formation professionnelle, et les mettre concrètement en application, un rendez-vous Lamy-Liaisons social est organisé le 17 novembre prochain sur le thème :

RÉFORME DE LA FORMATION – Décryptage des décrets

Emmanuelle Wargon, Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, DGEFP, ouvrira cette journée. Interviendront ensuite, pour vous éclairer et répondre à toutes vos questions :

- Jean-Marc Huart, sous-directeur des Politiques de formation et du contrôle, DGEFP, Ministère du travail, de l'emploi, et du dialogue social ;
- Alexandra Klamecki, Consultante en développement RH, Umana ;
- Élisabeth Laherre, avocat associé, Coblenz & Associés ;
- Franck Morel, avocat associé, Barthélémy Avocats ;
- Cyril Parlant, directeur associé, Fidal ;
- Sophie Pélicier-Loevenbrück, avocat associé, Pôle droit de la formation professionnelle, cabinet Fromont-Briens ;
- Anne-Bénédicte Voloir, avocat associé, Capstan Avocats.

Les débats seront animés par Alain Dupays, directeur du *Lamy Social*, rédacteur en chef des *Cahiers du DRH* et Anne-Cécile Geoffroy, rédactrice en chef adjointe à *Liaisons sociales Magazine*.

Renseignements :

01 76 73 30 30 ;
liaisonsformation@liaisons-sociales.com



La référence
en droit social
Mensuel

POUR EN SAVOIR +

4 / RÉFLEXIONS SUR LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



**Yolande
SELLIER,**
*Juriste spécialisée
en droit de la formation*
sylvain.niel@fdal.fr

Article extrait de la Semaine Sociale Lamy n° 1622, 17 mars 2004

En matière de formation professionnelle, la loi du 5 mars 2014 marque notamment la disparition des branches professionnelles dans la conduite des politiques de formation initiale (dont l'apprentissage) ainsi la disparité des politiques de formation continue gérées en propre par les entreprises selon leurs capacités financières.

Après plus de deux années de concertation ponctuées par deux accords nationaux interprofessionnels des 11 janvier et 21 décembre 2013 et par une loi du 14 juin 2013, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est publiée au JO du 6 mars. Le temps pris laisserait à penser que la loi consacre une réflexion partagée ; or son objet et son contenu démentent cette croyance. Sur ce point, la réforme prolonge celle du 24 novembre 2009 dans sa façon de faire fi des réflexions menées. En associant la formation professionnelle à l'emploi, lesquels forment son titre, la loi du 5 mars 2014 perpétue la pensée selon laquelle la formation est au service de l'emploi, raisonnement déjà tenu dans la précédente réforme. Ces deux thèmes sont déclinés en 3 chapitres : la formation professionnelle continue, l'apprentissage et autres mesures en faveur de l'emploi, la gouvernance et la décentralisation, cet agencement ne traduisant en rien le caractère considérable de la réforme. De fait, tout est bouleversé. Paradoxes d'une loi au caractère définitif, qui invitent à faire ressortir, dans son étude, ses traits distinctifs pour mieux appréhender le cadre général qu'elle dessine.

1. Les singularités de la réforme

■ UN DISPOSITIF DECENTRALISÉ DE FORMATION ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Parachevant les lois antérieures dont celle du 7 janvier 1983, la loi confie à la région 3 nouvelles compétences auxquelles elle attache des missions précises (v. tableau ci-dessous). Dans le cadre de sa mission de développement de l'apprentissage, la région peut conclure un contrat d'objectifs et de moyens (COM), antérieurement de la seule responsabilité de l'État. Elle seule est habilitée à signer la convention de création de centres de formation d'apprentis (CFA) dans des termes qu'elle a elle-même définis, n'étant plus soumise au respect de mentions obligatoires fixées dans le Code du travail. Une nouvelle définition du cadre de fonctionnement du comité régional de l'emploi et de la formation professionnelle, dont la dénomination est élargie à l'orientation, est donnée. Sa mission principale est d'assurer la coordination entre les acteurs de la politique d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région. Il est constitué d'un bureau composé de représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, lieu décisionnaire irréfutable en matière de taxe d'apprentissage et d'exercice du compte personnel de formation (CPF).

Compétences des régions	Missions attachées
Définition et conduite de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle	– Définir et mettre en œuvre la politique d'apprentissage et de formation professionnelle en élaborant le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (dont le contenu est révisé) et en adoptant la carte régionale des formations professionnelles initiales
	– Accorder des aides individuelles à la formation et coordonner les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle
	– Conclure, avec les départements souhaitant contribuer au financement de formations collectives pour la mise en œuvre de leur programme départemental d'insertion, une convention déterminant l'objet, le montant et les modalités de ce financement
	– Organiser l'accompagnement des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi candidats à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et participer à son financement
	– Piloter la concertation sur les priorités de sa politique et sur la complémentarité des interventions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage
	– Contribuer à l'évaluation de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle
Organisation et financement du service public régional de la formation professionnelle	– Contribuer à la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional, en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences que la loi met en place
	– Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribuer à développer leur mixité
	– Assurer l'accès des personnes handicapées à la formation
	– Financer et organiser la formation professionnelle des personnes sous-main de justice et des Français établis hors de France et leur hébergement
	– Conduire des actions de sensibilisation et de promotion de la VAE et contribuer au financement des projets collectifs mis en œuvre sur le territoire afin de favoriser l'accès à cette validation
	– Financer des actions d'insertion et de formation professionnelle à destination des jeunes et des adultes rencontrant des difficultés d'apprentissage ou d'insertion, afin de leur permettre de bénéficier, à titre gratuit, d'un parcours individualisé comportant un accompagnement à caractère pédagogique, social ou professionnel
Organisation du service public régional de l'orientation tout au long de la vie	– Coordonner les actions des organismes participant au service public régional de l'orientation autres que ceux relevant de la compétence de l'État, mettre en place le conseil en évolution professionnelle, assurer un rôle d'information et installer un réseau de centres de conseil sur la VAE
	– Assurer la mise en réseau de tous les services, structures et dispositifs concourant sur son territoire à la mise en œuvre de ce service public

Le transfert de compétences ouvrant droit à une compensation financière de l'État prend effet au 1er janvier 2015 sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions de la loi de finances.

3 Étonnements

- L'angle résolument social des nouvelles compétences et l'oubli des branches professionnelles ;
- Le rôle normatif de la région dans la définition du cadre de fonctionnement des lieux d'apprentissage peut faire craindre une déstabilisation des réseaux professionnels d'apprentissage dont l'identité était jusqu'alors renforcée par l'application des règles définies dans le Code du travail ;
- Le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (CPIREF), constitué des partenaires sociaux qu'installe la loi, a pour mission d'émettre un avis sur la carte régionale des formations professionnelles initiales, ce qui semble léger au regard des prérogatives de la région.

■ LA TRADUCTION OPERATIONNELLE DES CONCEPTS DE FORMATION ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLES

Depuis les lois des 4 mai 2004 et 24 novembre 2009, les concepts européens de formation et d'orientation tout au long de la vie professionnelle sont transcrits dans le livre VI du Code du travail, avec une version opérante pour celui d'orientation tout au long de la vie professionnelle depuis la loi du 24 novembre 2009 avec la mise en place d'un service public constitué de structures labellisées, et le compte personnel de formation (CPF), expression du concept de la formation tout au long de la vie professionnelle depuis la loi du 14 juin 2013. La loi du 5 mars 2014 franchit une étape décisive en faisant glisser le conseil en évolution professionnelle (CEP) dans un chapitre relatif à l'orientation professionnelle, et en ordonnant autour des concepts pré cités le CPF, le CEP et le service public d'orientation tout au long de la vie, leur public commun étant la personne.

2 étonnements

– La notion de travailleur est généralement entendue dans une acception large : salarié, demandeur d’emploi, ce qui invite à se demander si l’emploi récurrent de la notion de personne dans le livre VI du code du travail ne vise pas à lui donner à terme un caractère universaliste.

– En tant qu’élément central du dispositif, l’objet du CPF – contribution à l’acquisition d’un premier niveau de qualification ou au développement des compétences et des qualifications de la personne en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formation – est partagé par les deux autres mesures, ce qui fait se demander si la personne visée n’est pas prioritairement celle dénuée de toute qualification ?

Présenté comme innovation majeure de la réforme, le CPF se révèle être proche du droit individuel à la formation (DIF) auquel néanmoins il se substitue (v. tableau ci-dessous).

4 étonnements

– Bien que la personne soit au cœur du CPF, son autonomie est limitée dans le choix de la formation qu’elle veut suivre, ce qui pose question au regard de sa responsabilisation, de la prise en compte de ses attentes et de la représentation que les pouvoirs publics et les entreprises ont d’elle, en encadrant son action ;

– Alors que toute personne dispose d’un CPF, son alimentation et son abondement dépendent paradoxalement de la relation de travail ;

– Les impacts sur l’offre de formation du fait que le CPF consiste en un droit d’accès à la formation et non pas en droit à un financement de la formation : nécessité pour celle-ci de développer à l’avenir un dispositif personnalisé d’ingénierie financière ;

– L’implication financière de l’entreprise dans un dispositif centré sur la personne alors que ces dernières années, celle-ci n’a eu de cesse d’externaliser la gestion administrative et financière de la formation.

Le CEP consiste en un droit ouvert à toute personne tout au long de sa vie professionnelle, dont l’objectif est de favoriser l’évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Gratuit pour la personne, il est financé sur la contribution des entreprises relative au CIF. Il est assuré par Pôle Emploi, les OPACIF, l’APEC, les missions locales, Cap Emploi et les opérateurs désignés par la région.

2 interrogations

– Quel lien nouera l’entreprise entre le CEP et le nouvel entretien professionnel et le bilan du parcours professionnel que la loi du 5 mars 2014 met en place ?

– quelle sera l’articulation avec le bilan de compétences que la loi du 5 mars 2014 conserve ?

Le dispositif d’orientation tout au long de la vie professionnelle est profondément modifié, indépendamment de sa conduite et de sa gestion dorénavant régionale. La fonction de délégué à l’information et à l’orientation est supprimée. De nouvelles structures vont être labellisées sur la base, cette fois-ci, d’un cahier des charges défini par la région, et non plus par l’État. Le service dématérialisé « Orientation pour tous » évolue vers un système d’informations national intégrant les informations relatives à l’offre de formation professionnelle.

3 questions

– Que vont devenir les structures anciennement labélisées ?

– La nouvelle organisation atteindra-t-elle l’objectif de qualité légitimement attendu par chacun ?

– La définition d’un cahier des charges régional ne comporte-t-elle pas le risque de disparités d’un territoire à l’autre ?

L’entrée en vigueur du CPF est clairement fixée (1er janvier 2015), la mise en œuvre du CEP est, elle, conditionnée à un arrêté fixant l’offre de services des prestataires, l’opérationnalité du dispositif d’orientation tout au long de la vie professionnelle dépend de la définition par la région de normes de qualité et du cahier des charges à renseigner par les organismes désireux de former le service public régional de l’orientation tout au long de la vie.

DIF	CIF
Une voie d’accès à la formation professionnelle continue en tant que telle	Placé, à côté du congé individuel de formation (CIF), comme voie d’accès à la formation professionnelle continue à l’initiative du salarié
Ouverture une année d’ancienneté en entreprise une fois acquise et fermeture lors du départ à la retraite	Ouverture une fois l’obligation scolaire accomplie et fermeture lors du départ à la retraite
Départ négocié entre l’employeur et le salarié	Exercice à titre individuel
Compteur d’heures alimenté en fonction du nombre d’années travaillées, dans une certaine limite	
Salariés, demandeurs d’emploi	
Mise en œuvre différente selon le statut de la personne	
Exercice en principe en dehors du temps de travail	Exercice soumis à l’accord de l’employeur en cas d’emploi pendant le temps de travail
Financement sur la part relative à la professionnalisation de la participation formation sans contribution dédiée	Contribution de 0, 2 % de la contribution unique
Principe d’abondements complémentaires notamment de l’entreprise	
Gestion par l’entreprise, soumise à des obligations strictes en matière d’information des salariés	Gestion par la caisse des dépôts et consignations dans le cadre d’un service dématérialisé et d’un système de gestion des droits inscrits mentionnés sur le CPF

Objet circonscrit aux formations notamment celles définies prioritairement par accord de branche	– Notion de formations éligibles – Principes de listes de formations éligibles distinctes selon le statut de la personne
– Entreprise, financeur exclusif au travers de sa participation formation lorsque la personne est salariée – Pôle Emploi en complément lorsque la personne est demandeur d'emploi	– Entreprise, financeur exclusif au travers de la contribution de 0,2 % – Personne, région, État, Pôle Emploi, etc., au titre des abondements complémentaires
– Thème faisant partie de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation – Accord de branche pour la définition des formations prioritaires	– Accord de branche définissant les formations éligibles et les salariés prioritaires – Élargissement de la négociation d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de l'entreprise occupant au moins 300 salariés, à la détermination des critères et modalités d'abondement par l'employeur
	Accord triennal d'entreprise prévoyant l'affectation d'au moins 0,2 % des rémunérations versées au financement du CPF et à son abondement

■ L'APPRENTISSAGE, MESURE REGIONALE DE FORMATION INITIALE ET D'EMPLOI

Le principe d'un contrat d'apprentissage à durée indéterminée, comportant une période d'apprentissage régie par les dispositions du Code du travail relatives à l'apprentissage, est énoncé, ce qui entraîne une série d'aménagements de la réglementation relative à la durée du contrat, aux conditions d'appréciation de la limite d'âge de 25 ans, etc. Le principe de la gratuité de l'apprentissage est affirmé sous une nouvelle forme visant à l'appliquer à l'employeur et à l'apprenti, il est également énoncé à l'endroit du CFA, sauf en cas d'accord de la région. La signature du contrat d'apprentissage par l'employeur et l'apprenti pour son enregistrement n'est plus requise : s'agit-il d'une préfiguration de la mise en place effective de la dématérialisation de la procédure de conclusion du contrat d'apprentissage initiée par la loi no 2011-893 du 28 juillet 2011 ? Il est précisé que le conseil des prud'hommes statue en la forme des référés lorsqu'il est saisi d'une demande de rupture anticipée du contrat. La définition légale des missions du CFA est enrichie des dispositions fixées jusqu'alors au plan réglementaire, des attributions sortant du cadre pédagogique leur étant en outre données. La détermination du coût de formation, servant à calculer le plafond des ressources dont peut disposer un CFA, est toujours faite dans la convention portant création du CFA, mais elle sera fonction de la spécialité et du niveau de diplôme préparé par le CFA selon une méthode de calcul proposée par le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), et fixée par arrêté.

L'entrée en vigueur du nouveau cadre juridique relatif à la convention portant création du CFA dépend du terme de la convention en cours ; l'entrée en application du coût de formation servant au calcul du plafond de ressources du CFA est subordonnée à la publication d'un arrêté. Les autres mesures sont d'application immédiate ; il en est de même de l'obligation faite au CFA d'apposer sur sa façade la devise de la République et les drapeaux tricolore et européen et d'afficher dans ses locaux, de manière visible, la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

2 étonnements

- Un contrat ayant pour objet la mise en œuvre de l'apprentissage, forme d'éducation alternée concourant aux objectifs éducatifs de la nation et faisant partie de la formation initiale, peut être conclu pour une durée indéterminée, sans contresens ? Présage d'une évolution de ce contrat vers une mesure régionale de formation initiale au service de l'emploi ?
- L'absorption continue par le dispositif du contrat de travail à durée indéterminée des contrats à durée déterminée (contrat de travail temporaire hier, contrat d'apprentissage aujourd'hui), contrairement à ce que beaucoup auguraient.

■ DES FINANCEMENTS FORMATION EN FAVEUR DE L'EMPLOI

La loi du 5 mars 2014 prévoit trois aménagements majeurs de la taxe d'apprentissage :

- fixation d'un plafond à l'endroit de l'employeur d'apprentis tenu de verser au CFA un concours financier au titre du quota d'apprentissage (21 % du montant total de la taxe d'apprentissage dont le montant est, depuis le 1^{er} janvier 2014, égal à 0,68 % des rémunérations versées au cours de l'année de référence, et 0,44 % dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle) et pour les dépenses venant en exonération de la répartition par niveaux de formation (23 % du montant total de la taxe d'apprentissage). Ce qui signifie une affectation de la taxe d'apprentissage à la région à hauteur de 56 % ;
- obligation pour l'employeur, qui conserve heureusement sa liberté de choix, de verser la totalité de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) à un seul organisme collecteur agréé au titre de la taxe d'apprentissage (OCTA) ;
- remplacement de la liste des dépenses venant en exonération de la répartition par niveau de formation, issue de la loi du 16 juillet 1971, par une nouvelle liste dont est exclu le CFA.

Une nouvelle carte des OCTA est arrêtée. Seront OCTA : les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre de la formation professionnelle continue ; la compagnie consulaire régionale désignée pour collecter au plan régional. Des obligations empruntées à la réglementation de l'OPCA sont mises à leur charge dont la signature d'une convention triennale d'objectifs et de moyens avec l'État. Le fait le plus

significatif de la primauté de la région en matière d'apprentissage est l'impératif qui leur est imposé de transmettre chaque année à la région une proposition de répartition sur son territoire des fonds relatifs à la répartition par niveau de formation qui n'ont pas été affectés par l'entreprise, et de motiver leur décision lorsque le versement n'est pas conforme aux recommandations de la région.

Le nouveau cadre financier entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 (salaires 2014 – collecte 2015). En revanche, la validité de l'habilitation des OCTA prend fin le 31 décembre 2015, ce qui signifie une reconfiguration des OCTA le 1^{er} janvier 2016. La dévolution des biens des OCTA ayant perdu leur habilitation doit être réalisée avant le 31 décembre 2016.

4 étonnements

– Alors que les pouvoirs publics préconisent un développement accru de l'apprentissage –affichage du chiffre de 500 000 apprentis–, les moyens financiers restent inchangés, aucune réflexion sur la filière professionnelle dans son ensemble n'est menée.

– La capacité à agir de l'entreprise est inférieure à celle de la région bien que ce soit elle qui, demain, occupera les futurs apprentis.

– Le renforcement du contrôle de l'État sur l'exercice de l'activité d'OCTA conduit à s'interroger sur son intérêt du fait du peu d'autonomie dont il dispose.

– Les impacts du nouveau paysage des OCTA sur ceux existants et sur l'organisation consulaire, formée à ce jour par 3 branches, commerce et industrie, métiers et artisanat et la branche agriculture, indéniablement conséquents, comportent le risque d'un démembrement des lieux d'apprentissage que ces structures ont mis en place et qu'elles privilégiaient dans leur action de collecte.

La loi bouleverse le cadre de financement de la formation continue des employeurs occupant au moins 10 salariés. La catégorie « entreprises occupant 10 à 49 salariés » est supprimée. Le taux de la contribution est porté de 1,6 % à 1 % des rémunérations versées au cours de l'année de référence. Cet abaissement s'accompagne d'un changement dans les affectations, le CIF et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) occupant la place principale, les fonds dédiés au financement du plan de formation, de la professionnalisation et du CPF formant son solde dont les pouvoirs publics détermineront la répartition entre ces 3 dispositifs, le tout étant versé à un seul organisme paritaire collecteur agréé (OCPA, v. tableau ci-dessous).

Une contribution supplémentaire peut être affectée au développement de la formation professionnelle continue, par accord professionnel national ou sur une base volontaire de l'entreprise. Ce nouveau cadre entraîne une modification des missions des OPACIF qui perdent leur qualité de collecteur au profit des OPCA, tout en gardant celle de financeur, et ont dorénavant en charge une activité de conseil dont le CEP.

La nouvelle contribution entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 (salaires 2015 – collecte 2016).

3 étonnements

– Les entreprises ont fait le choix de laisser au dispositif collecteur la gestion d'une partie de leur contribution pour obtenir la liberté de gérer en propre leurs ressources affectées au financement de la formation de leur personnel alors qu'elles auraient pu réformer le dispositif des OCPA qu'elles ont mis en place dans le cadre de l'avenant du 5 juillet 1994.

– Les entreprises ont fait le choix de rendre compte à l'État de leur politique de formation et non plus des dépenses effectuées (suppression de la déclaration fiscale dite 2483) au risque de se voir critiquées au motif d'inefficience, les attentes de l'État pouvant être différentes des leurs notamment en période de crise ou électorale.

– Les entreprises estiment que le développement de leur compétitivité passe par une gestion financière de leur politique de formation dans un cadre strictement individuel, un clivage risquant de se produire entre celles dont les ressources seront suffisantes et les autres.

■ DIALOGUE SOCIAL, DIALOGUE TERRITORIAL

Dans l'exposé des motifs de la loi est affiché l'objet suivant: « Faire évoluer les politiques de l'emploi du travail et de la formation professionnelle en s'appuyant sur le dialogue social et le dialogue territorial. » Sa traduction dans la loi prend la forme :

– d'un renforcement de la négociation de branche : détermination de la contribution supplémentaire affectée au développement de la formation professionnelle continue, de l'abondement du CPF du salarié à temps partiel et de son financement, des formations éligibles au CPF et des salariés prioritaires ; déclinaison de la négociation sur la GPEC à l'échelle du territoire en prenant appui sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ; fixation des modalités de mise en œuvre et de prise en charge des formations en faveur des maîtres d'apprentissage ;

– de l'ouverture faite à l'entreprise de s'affranchir de la réglementation par voie d'accord : déterminant l'affectation d'au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune de ces années, au CPF de ses salariés et à son abondement, fixant le calendrier des deux réunions spécifiques de consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation ; prévoyant l'établissement d'un projet de plan de formation tous les trois ans ; listant les informations complémentaires à transmettre aux instances représentatives du personnel dans le cadre de la consultation sur le plan de formation ; définissant les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des formations en faveur des maîtres d'apprentissage ;

– la reconnaissance des instances paritaires mises en place au plan national interprofessionnel.

2 étonnements

- Le décalage entre les thèmes du dialogue social et les questions dont la charge est confiée à la région.
- La perte d’originalité du dialogue social national interprofessionnel, ce dernier devenant un élément du dialogue social défini par les pouvoirs publics à un moment où ils devraient réaffirmer leurs spécificités pour faire face dans de meilleures conditions au dialogue territorial de la région.

2. Quel cadre demain ?

La loi du 5 mars 2014 entrera en application en deux temps, au 1^{er} janvier 2015 et 2016, ponctuée par la publication de près de 30 textes d’application. Aboutissement d’une série de réformes dont celle du 24 novembre 2009, la loi marque : la disparition progressive de la branche professionnelle dans la conduite des politiques de formation initiale dont l’apprentissage, la disparité des politiques de formation continue gérées en propre par les entreprises selon leurs capacités financières, un éclatement dans les territoires des doctrines et pratiques de formation.

Ce que prévoit la loi		
Employeur occupant de 10 à 49 salariés	– 0,15 % affecté au FPSPP ; – 0,15 % affecté à l’organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) ; – Part restante affectée à la professionnalisation, au plan de formation et au CPF	Versement à l’OPCA dont relève l’entreprise
Employeur occupant au moins 50 salariés	– 0,2 % affecté au FPSPP ; – 0,2 % affecté aux OPACIF ; – Part restante affectée à la professionnalisation, au plan de formation et au CPF	



Tous les lundis,
un regard aiguisé
sur l’actualité
du droit social
Hebdomadaire

POUR EN SAVOIR +

5 / LA RÉFORME DE LA FORMATION NE RIME PAS AVEC SIMPLIFICATION



Laurent GÉRARD,
Journaliste -
Entreprise & Carrières

Article extrait d'*Entreprise & Carrières*, n° 1211 du 21 octobre 2014

Les DRH des grandes entreprises ne voient pas dans la réforme en cours une source de simplification, selon une étude d'Idep France. Ils s'attendent plutôt à devoir refonder leur approche formative avec des contraintes nouvelles.

« Parmi les entreprises de plus de 3 000 salariés que nous avons interrogées, 79 % ne voient pas dans la réforme de la formation professionnelle continue une source de simplification, mais elles se rendent bien compte que c'est une évolution », assure Xavier Masse, dirigeant de la société de conseil RH Idep France, qui vient de mener une étude auprès de DRH de 207 entreprises de plus de 3 000 salariés (1). Une évolution à plusieurs niveaux : financière, formative et sociale. Une très grande majorité (81 %) de ces grandes entreprises estime d'ores et déjà qu'elles seront « impactées » par cette réforme, et le même pourcentage a commencé à travailler sur son application en interne. « Six mois après la publication de la réforme, une grande partie des entreprises a déjà débuté une réflexion sur la fin du DIF et la mise en œuvre du CPF, précise Xavier Masse. Elles savent qu'elles vont devoir gérer la fin du DIF, informer sur le CPF et s'organiser pour la mise en place des entretiens professionnels : communication interne, formation des n + 1, réflexion sur la qualité, logiciel de suivi, analyse des risques, etc. Elles pensent que la gestion du CPF va être lourde avec les entretiens professionnels tous les six ans, les possibles pénalités (abonnements), l'utilisation des points du compte personnel de pénibilité dans le cadre du CPF et les critères d'éligibilité. D'ores et déjà, 80 % ont une réflexion menant à une externalisation du 0,2 % CPF auprès de l'Opca, mais 20 % restent encore très mitigées. »

Autres sujets de réflexion de ces grandes entreprises : l'élaboration du plan de formation 2015 et, ensuite, leurs relations avec leur Opca et leurs cofinancements.

■ OPTIMISER LA QUALITÉ DE LA FORMATION

De ces impacts prévus, les DRH interrogés déduisent (à 43 %) qu'ils vont devoir « revoir leur approche formative ». Objectifs : optimiser la qualité de la formation avec des moyens différents pour des coûts moins élevés : face-à-face pédagogique, e-learning, travaux dirigés, serious games, Mooc... Bref, plus que jamais la formule « former plus et mieux en dépensant moins » prend tout son sens, même si l'effectivité de ce principe n'est pas encore assurée.

(1) Étude menée entre le 25 août et le 2 octobre 2014.



Sur cette question des moyens, un point positif apparaît : 71 % des entreprises estiment que leur budget restera stable pour l'année 2015, et 13 % pensent même qu'il va augmenter. Les grandes entreprises dépensent d'importants budgets formation depuis longtemps, avec une moyenne nationale de 4 % à 5 % de la masse salariale. Ce n'est pas une dynamique qui se stoppe net. Mais, en 2016, les lignes pourraient être revues avec le 1 % versé aux Opcva. « Verser le futur 1 % aux Opcva, c'est passer d'un versement de 0,7 % (0,5 % alternance-professionnalisation-DIF+ 0,2 % Fongecif) à 1 %, soit une augmentation de 0,3 %, analyse Idep France. Les DRH s'attendent à avoir moins de possibilités de cofinancements pour les périodes de professionnalisation, en raison notamment des critères prioritaires et des formations éligibles. »

■ IMPORTANCE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Un autre sujet semble particulièrement inquiétant aux yeux de Xavier Masse : l'importance de l'entretien professionnel obligatoire. Plus de la moitié des entreprises déclarent maîtriser les obligations de cet entretien, mais 93 % des répondants disent ne pas connaître les pénalités liées aux obligations de l'entretien professionnel obligatoire. Certes, le décret est sorti après l'enquête d'Idep, mais l'ANI et la loi d'origine étaient déjà explicites. Cette inquiétude est accentuée par le fait que, sept mois après l'adoption de la loi, 76 % des entreprises interrogées n'ont pas commencé à mettre en œuvre les entretiens professionnels

obligatoires. « Cela est dû en majorité au manque de moyens humains pour l'organisation, le suivi et le contrôle, estime Xavier Masse. Mais également à un manque de prise de conscience. » L'entretien professionnel, distinct de l'entretien individuel, doit avoir lieu tous les deux ans et comprend une analyse du parcours professionnel tous les six ans.

■ PÉNALITÉS POSSIBLES

L'objet du bilan à six ans est de vérifier que le salarié a suivi au moins une formation, a évolué au plan salarial ou professionnel ou a obtenu des éléments de certification par la formation ou par une VAE. « Pour les entreprises de plus de 50 salariés, précise Xavier Masse, si les entretiens n'ont pas été réalisés et que deux de ces trois critères ne sont pas respectés, l'entreprise devra verser une pénalité appelée "abondement", de 3 000 euros pour un temps complet ou 3 900 euros pour un temps partiel, par salarié, correspondant à 100 heures/130 heures d'abondement de son compte personnel formation. Cette pénalité devra être versée à l'Opcva. » Et d'alerter, en conséquence, sur le montant de ces pénalités. Selon une projection d'Idep France, elles pourraient varier de 180 000 euros, dans le cas d'une entreprise de 2 000 salariés ayant un taux de non-réalisation des critères obligatoires de 3 %, à 25,5 millions d'euros, pour une entreprise de 50 000 salariés ayant un taux de non-réalisation des critères obligatoires de 17 %. Théorique pour le moment, mais éclairant sur les enjeux.



L'hebdomadaire
des Ressources
Humaines et des
professionnels RH
Hebdomadaire

POUR EN SAVOIR +

6 / CHACUN VOIT LA RÉFORME À SA PORTE



Sabine
GERMAIN,
Journaliste

Article extrait de *Liaisons sociales magazine* n° 154, sept. 2014

Convaincues par la philosophie de la réforme de la formation professionnelle, les entreprises sont plus dubitatives quant à sa mise en œuvre. Notamment celle du compte personnel de formation, qui suscite bien des interrogations.

« Cette réforme redonne tout son sens à la formation en rappelant qu'elle a pour vocation d'améliorer l'employabilité des salariés », estime Benoît Serre, directeur général adjoint chargé des ressources humaines du groupe Macif. « Une réforme visant à rendre la formation plus efficace va forcément dans le bon sens », abonde Christine Petit, directrice des services partagés France d'Orange. La philosophie de la loi du 5 mars 2014 et de l'accord national interprofessionnel du 13 décembre 2013, dont elle est issue, séduit la plupart des professionnels. Du moins dans les grandes entreprises. Les dirigeants de PME n'ont retenu qu'une chose, « l'abaissement de l'obligation fiscale, évidemment, relève Hervé Dallongeville, directeur régional d'Agefos PME Nord-Picardie. Mais quand ils commencent à s'intéresser au fond de la réforme, ils sont un peu surpris ».

Les DRH des grosses PME, de plus d'une centaine de salariés, découvrent en effet que leur métier va changer : « Ils vont devoir défendre leur budget formation en comité de direction, impliquer les partenaires sociaux dans leur stratégie et mettre en place de nouveaux outils de suivi et de reporting, notamment pour gérer le nouveau compte personnel de formation », poursuit Hervé Dallongeville. Depuis trois mois, l'Opca des PME enchaîne donc les réunions de décryptage pour informer ses adhérents : « Nous en avons déjà organisé une quinzaine, rassemblant à chaque fois entre 20 et 100 personnes. Et ce n'est pas fini... »

Même effervescence du côté des branches professionnelles : « Nous avons beaucoup travaillé avec les entreprises de la branche pour mettre en place leur plan de formation, s'approprier les nouveaux dispositifs et

identifier les perspectives que cela peut leur offrir », explique Dominique Braoudé, responsable du pôle affaires sociales du Syndicat national des fabricants de sucre (SNFS), une petite branche de... cinq entreprises et 6 000 salariés. Il en profite pour leur faire passer un message : « Avec la réforme, les modes de financement seront différents mais les besoins resteront similaires. Évitez donc de raisonner en "tuyaux de financement" et concentrez-vous sur vos besoins. » Les « tuyaux » cristallisent néanmoins toutes les difficultés de mise en œuvre de la réforme. Tour d'horizon.

■ PLAN DE FINANCEMENT : DEUX VISIONS DU MONDE

Avec un budget frôlant 5,3 % de la masse salariale et un taux d'accès à la formation de 78 %, le groupe Macif n'a pas besoin de repenser fondamentalement son plan de formation. « La question fiscale est réglée depuis longtemps, explique Benoît Serre. Nous construisons notre plan en fonction de nos priorités et de nos objectifs (et ceux de nos salariés) sans être obsédés par les questions d'imputabilité. » La priorité du groupe mutualiste est plutôt d'aligner son plan de formation sur les objectifs de son plan de transformation 2015, avec deux chantiers à mener : « L'harmonisation du plan de formation, alors que sa gestion était régionalisée, et son imbrication avec la GPEC. Ce qui repose en grande partie sur le dialogue social. » Ça tombe bien, c'est précisément l'un des fondements de la réforme. « Reste à voir si nos priorités seront bien celles de la branche. » C'est la question que se posent de nombreuses entreprises aujourd'hui.

Chez Orange, le compte à rebours a commencé : « Nous devons présenter notre plan de formation au CE en novembre... c'est-à-dire un mois plus tôt que d'habitude, pour cause d'élections professionnelles », explique Joëlle Bubbe, chargée du pilotage de la formation. « Ça ne tombe pas vraiment bien, poursuit Christine Petit, la directrice des services partagés. L'élaboration du plan de formation reste une équation pleine d'inconnues. Nous devons sans doute le mettre à jour début 2015... mais nous ne serons sûrement pas les seuls ! Je ne vois pas vraiment qui pourra être prêt en janvier. »

Comme la Macif, le groupe Orange est bien au-delà des anciennes obligations légales, avec un budget de formation de 6 % de la masse salariale. Les questions d'imputabilité ne sont donc plus un problème. À un détail près : « La mise en œuvre du compte personnel de formation et son articulation avec le plan, commente Christine Petit. Pour le reste, la réforme ne change pas fondamentalement notre façon d'aborder le plan de formation. »

La situation est très différente dans les PME, dont la plupart ont pris l'habitude, au fil des années, de flirter avec le plancher légal de 1,6 %. « Dans un premier temps, il est clair que leur budget formation va chuter, prévient Hervé Dallongeville. Mais je suis convaincu qu'il remontera très vite. Sans doute même au-delà de 1,6 % : le taux d'accès des salariés à la formation, qui oscillait entre 30 et 40 %, va en effet devoir grimper. » Même si cela risque de prendre un peu de temps : « Dans le contexte économique actuel, les dirigeants de PME ont beaucoup de mal à se projeter en 2016. De toute façon, les pénalités ne devraient concerner que les entreprises de plus de 50 salariés ; les petites se sentent encore à l'abri... »

Dans la branche sucre, Dominique Braoudé sent monter une pointe d'agacement. « Les entreprises sont très claires : puisqu'elles n'ont plus d'obligation légale de financement, elles ne veulent pas dépenser davantage. Mais elles commencent à se rendre compte qu'à contenu équivalent, leur plan de formation risque de leur coûter plus cher, en grande partie du fait de la réinternalisation de sa gestion, qui pouvait auparavant être confiée à l'Opc. » L'avenir dira si elles ont raison. En attendant, elles ne veulent même pas entendre parler d'une contribution conventionnelle.

■ COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : CASSE-TÊTE EN VUE !

Le passage du droit individuel à la formation (DIF) au compte personnel de formation (CPF) est plus compliqué qu'il n'y paraît : « Nous avons déjà un excellent taux de transformation du DIF (de l'ordre de 55 %, alors que la moyenne nationale tourne plutôt autour de 6 %) car nous avons conçu des catalogues régionaux conformes aux besoins et aux aspirations de nos collaborateurs, explique Benoît Serre. Nous ne sommes donc pas inquiets pour la mise en œuvre du CPF. Mais nous n'avons pas encore décidé si nous allons confier sa gestion à notre Opc. A priori, nous préférons continuer à le gérer nous-mêmes : mais si nous sommes capables de gérer le CPF de nos salariés, cela risque d'être beaucoup plus compliqué pour les nouveaux embauchés ayant accumulé des droits. » Autre point en suspens, « les priorités

de la branche vont-elles correspondre aux nôtres » Benoît Serre est confiant. En revanche, il se demande comment il va pouvoir « proposer des parcours qualifiants avec un financement de 9,15 euros l'heure ». Pour résoudre ce problème, le SNFS s'est allié à deux branches de l'industrie alimentaire (la coopération agricole et l'alimentation de détail) au sein d'Opcalim pour rationaliser et mutualiser une offre de formation conçue de façon modulaire. « Nous avons recensé, au sein de nos branches, plus de 120 CQP, explique Dominique Braoudé. La plupart ont un tronc commun de formation à l'hygiène et à la sécurité alimentaire. En créant des modules communs, nous facilitons l'accès des salariés à différentes certifications. Donc nous sécurisons leur parcours professionnel, tout en enrichissant le catalogue de formations certifiantes ou qualifiantes éligibles au CPF. »

Chez Orange, en revanche, la mise en œuvre du CPF tient du casse-tête chinois : « 60 % de nos effectifs ont le statut de fonctionnaire, explique Christine Petit. Ils continuent donc à bénéficier du DIF, alors que leurs collègues passent au CPF. Nous avons donc conçu un système à deux niveaux... sans avoir résolu toutes les questions qui se posent : dans l'idéal, nous aimerions proposer le même type de catalogue de formation aux bénéficiaires du DIF et du CPF. Mais il semblerait que les formations en langue et en bureautique ne puissent pas être éligibles au DIF. Ce qui est dommage, car cela correspond à une forte demande de nos salariés. Mais nous nous conformerons aux décrets. »

■ PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION : POUR UNE COCONSTRUCTION

Mobilisées par la mise en œuvre du plan de formation et du CPF, les entreprises n'ont pas beaucoup réfléchi aux périodes de professionnalisation. « Ce n'est clairement pas notre préoccupation immédiate, avoue Christine Petit. Mais nous devrions continuer à en faire, comme par le passé. » « Disons que le seuil de soixante-dix heures clarifie un peu les choses, ajoute Hervé Dallongeville (Agefos PME). Mais sur le fond, la réforme ne change pas grand-chose. » Si ce n'est qu'elle énonce de façon plus précise les actions de formation, notamment qualifiantes, pouvant être reconnues comme des périodes de professionnalisation. Même son de cloche à la Macif, où 300 périodes de professionnalisation représentant au total quarante-trois mille heures de formation ont été recensées en 2013 : « Essentiellement sur des formations à la technique métier (portant à 85 % sur l'assurance), commente Benoît Serre. Nous resterons donc dans la même logique, mais en fusionnant, quand c'est possible, ces dispositifs avec le CPF. Ce qui permet de responsabiliser les salariés et de les inscrire dans une logique de coinvestissement. » C'est également l'option choisie par la branche des fabricants de sucre : « Avec les formations modulaires que nous avons mises au point avec Opcalim, nous allons pouvoir faire du compte personnel de formation et de la professionnalisation en même temps. » Car cette logique de coinvestissement et de coconstruction de l'employabilité des salariés est effectivement dans l'air du temps.

LE FOSSÉ SE CREUSE ENTRE PME ET GRANDES ENTREPRISES

Alors que 53 % des 221 entreprises interrogées par ADP * considèrent que l'arrêt de la contrainte budgétaire légale ne va pas changer leur investissement en formation, 21 % reconnaissent que leur budget risque de diminuer. « Je m'attendais à pire ! avoue Eddy Corcos, directeur de l'activité human capital management d'ADP. Notamment du côté des PME. Car le clivage est déjà très marqué entre les petites entreprises, qui restent au plancher de leurs obligations légales, et les grandes, qui vont bien au-delà (un quart d'entre elles affectent plus de 5 % de leur masse salariale à la formation). »

En revanche, malgré la suppression de la fameuse déclaration 2483, 57 % des entreprises interrogées ne sont pas convaincues que la réforme va entraîner une simplification des démarches administratives. « Je suis plus partagé, commente Eddy Corcos. La déclaration 2483 sera, certes, probablement remplacée par d'autres formalités administratives. Mais je suis convaincu que les équipes de formation, qui étaient fortement mobilisées par les tâches administratives, vont pouvoir se tourner davantage vers le conseil et l'accompagnement des salariés, notamment dans la gestion de leur CPF. »

Point positif : quand on les interroge sur les enjeux de la réforme, 51 % évoquent en premier lieu « la responsabilisation des collaborateurs » et, au même niveau, « l'optimisation des sources de financement ». « Cela prouve qu'ils ont bien compris la philosophie de la réforme », estime Eddy Corcos. Et c'est toujours ça de pris.



Pour rester en liaison avec les politiques sociales et la vie des entreprises !
Mensuel

POUR EN SAVOIR +



DÉCOUVREZ LES SOURCES DES ARTICLES DU LIVRE BLANC



LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

Le seul quotidien
d'actualité en droit
du travail et de la
protection sociale

[+ D'INFORMATION](#)



SOCIAL PRATIQUE

Pour aller à l'essentiel
de l'information sociale

[+ D'INFORMATION](#)



LES CAHIERS DU DRH

La référence en droit
social appliqué !

[+ D'INFORMATION](#)



SEMAINE SOCIALE LAMY

Tous les lundis,
un regard aiguisé
sur l'actualité
du droit social !

[+ D'INFORMATION](#)



ENTREPRISE & CARRIÈRES

L'hebdomadaire des
ressources humaines
et des professionnels
RH

[+ D'INFORMATION](#)



LIAISONS SOCIALES MAGAZINE

Pour rester en liaison
avec les politiques
sociales et la vie
des entreprises !

[+ D'INFORMATION](#)



Retrouvez toutes nos publications sur www.wkf.fr