

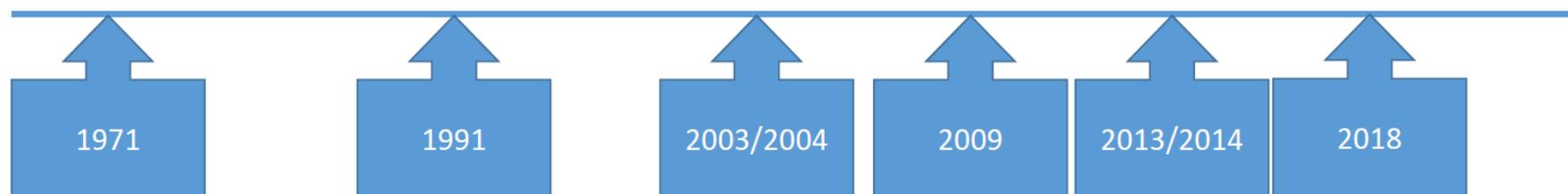
	Institut	du <b>travail</b>	Université de Strasbourg
colloque	<b>Les rencontres du travail</b>		
	11 octobre 2018	8 h 30 - 18 h 30	

*RÉFORME DU MARCHÉ DU TRAVAIL, ACTE II  
VERS UNE LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL?*

# La formation professionnelle continue Moins d'inégalités et plus de compétences?

Michèle Forté

# UNE NOUVELLE RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



- La précédente réforme remonte à 2014
  - Une accélération du rythme des « grandes réformes »
- Une réforme qui s'inscrit dans un programme d'ensemble de « rénovation du modèle social ».....
- ..... Et dans celui des réformes structurelles d'ensemble et celles concernant les institutions du marché du travail

# LES JALONS DE L'ÉLABORATION DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Une réforme amorcée depuis 2011: Des rapports, études et discours
- Les prémisses: le Plan d'Investissement compétences (PIC)
  - Un plan annoncé le 6 juin 2017
  - "Plan massif d'investissement pour les demandeurs d'emploi, les jeunes et les salariés dont les métiers sont appelés à évoluer rapidement".
- Le document d'orientation du gouvernement, novembre 2017
- L'ANI du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance
- Le volet formation professionnelle de la loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

## POURQUOI LA RÉFORME?

- **Les raisons invoqués**

- Un système injuste: les inégalités d'accès à la formation
- La nécessité d'un investissement majeur dans les compétences
  - pour faire face à la troisième phase de transformation économique et sociale

→ "La première protection contre le chômage est la compétence, et le premier levier pour la compétence, c'est la formation".

⇒ Formation → compétence → compétitivité et performance

⇒ **Transformer**, et non réformer, le système de formation professionnelle pour permettre à chacun de trouver sa place sur le marché du travail.

## POURQUOI LA RÉFORME?

- **Les autres raisons invoquées**

- la faible efficacité des dépenses de formation, en termes de retour à l'emploi, de salaire ou de gains de productivité.
- Les rigidités du système de la formation professionnelle
  - Rôle des OPCA (Organismes paritaires agréés)

⇒ une certaine continuité par rapport aux raisons invoquées depuis 2003/2004.....

## LES OBJECTIFS DE LA RÉFORME

- Renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation
    - « Doter tous les actifs de la capacité de se former, « dans une logique qualifiante et de façon autonome, qui ne dépende pas d'un intermédiaire, quel qu'il soit. »
  - Libérer et sécuriser les investissements pour les compétences des actifs
  - Structurer le marché de la formation professionnelle
  - Simplifier le système institutionnel et réglementaire
- ⇒.....des objectifs qui induisent des changements importants du système de formation professionnelle

## STRUCTURE DU VOLET FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA LOI

- **Titre Ier « Vers une nouvelle société de compétences »**
  - **Chapitre I :** Renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation
  - **Chapitre II:** Libérer et sécuriser les investissements pour les compétences des actifs
  - **Chapitre III :** Transformer l'alternance
  - **Chapitre IV:** Refonder le système de construction et de régulation des diplômes et titres professionnels
  - **Chapitre V :** Gouvernance, Financement, Dialogue social

# LES MODES D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## Aujourd'hui

L'accès des salariés à **des actions de formation professionnelle continue** est assuré :

- A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation
- A l'initiative du salarié notamment par la mobilisation du compte personnel de formation et dans le cadre du congé individuel de formation
- Dans le cadre des périodes de professionnalisation
- Dans le cadre des contrats de professionnalisation.

## A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

L'accès des salariés à **des actions de formation professionnelle** est assuré :

- A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences
- A l'initiative du salarié notamment par la mobilisation du compte personnel de formation
- Dans le cadre des contrats de professionnalisation

# LES ACTIONS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....ET QUI PEUVENT À CE TITRE ÊTRE FINANCÉES

## Aujourd'hui

Actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue

- Une liste longue et fermée d'actions

## A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

**Actions concourant au développement des compétences** qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle:

- Les actions de formation
- Les bilans de compétence
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
- Les actions de formation par apprentissage



1. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, il n'existera plus que le champ de la « formation professionnelle » (nouvel intitulé du Livre III de la 6<sup>ème</sup> partie du Code du travail).
2. Les actions de formation par apprentissage feront partie des actions qui entrent dans ce champ.

# L'ACTION DE FORMATION

## Aujourd'hui

- Pas de définition de l'action de formation

## A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

- Une définition de l'action de formation
  - « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».
  - Réalisable en tout ou partie à distance, mais aussi, ce qui est nouveau, en situation de travail.

## DÉFINITION DE LA NOTION DE FORMATIONS « CERTIFIANTES »

- Sont dénommées **formations certifiantes**, les formations sanctionnées par:
  - une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
  - l'acquisition d'un bloc de compétences
  - une certification enregistrée au Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH , ex inventaire)

# QUELQUES CHANGEMENTS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INITIATIVE DE LA PERSONNE

## Aujourd'hui

### 2 modes d'accès

- Le CPF (Compte personnel de formation)
- Le CIF (Congé individuel de formation)

## A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

### 1 mode d'accès

- Le CPF, avec une modalité spécifique dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

« Le CPF doit donc devenir l'unique droit personnel à la main des individus dans une logique d'appropriation directe, c'est-à-dire d'autonomie sans intermédiaire obligatoire ». (Document d'orientation)

# QUELQUES CHANGEMENTS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INITIATIVE DE LA PERSONNE

## Le compte personnel de formation

- **Maintien des idées directrices .....**
  - Rattachement des droits à la personne
  - Universalité du compte
  - Portabilité
  - Autonomie du titulaire du compte

# QUELQUES CHANGEMENTS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INITIATIVE DE LA PERSONNE

.....mais une série de changements d'ampleur

- **Monétisation des droits:**

- Une alimentation du compte en euros et non plus en heures
  - dont le niveau sera fixé par décret
- Les hypothèses
  - 500€ par année de travail plafonné à 5 000€ (actuellement 24h/an plafonné à 150h)
  - 800€ annuel plafonné à 8 000€ si niveau infra V (actuellement 48h/an plafonné à 400h)

# QUELQUES CHANGEMENTS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INITIATIVE DE LA PERSONNE

- Les temps partiels supérieurs ou égaux à un mi-temps sont assimilés au temps plein pour l'acquisition des droits
  - Maintien du prorata pour les autres
- Possibilité d'améliorer les conditions d'alimentation par accord
- Valorisation des heures acquises au 31 décembre 2018
  - Hypothèse: 14, 28 euros
- Élargissement de la liste des acteurs susceptibles d'abonder le CPF

# QUELQUES CHANGEMENTS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INITIATIVE DE LA PERSONNE

- **Extension des formations éligibles**
  - Suppression des listes de formations éligibles au CPF
  - Éligibilité étendue à toutes les actions de formation sanctionnées par le RNCP et le RSCH (ex inventaire)
  - Maintien des autres formations éligibles
- **Désintermédiation**
  - Création d'une application numérique permettant de:
    - connaître ses droits acquis, les offres d'emploi disponibles, (...°), s'inscrire directement en formation , déclencher à terme le paiement direct de la formation
- **Prise en charge de la formation**
  - Le paiement de la formation sera confiée au gestionnaire du CPF, à savoir la Caisse des dépôts et consignations, et non plus à l'employeur ou à l'OPCA

# QUELQUES CHANGEMENTS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INITIATIVE DE LA PERSONNE

- **Création du CPF de transition professionnelle, en remplacement du CIF**
  - Un dispositif destiné au salarié pour lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTF).
  - Une condition d'ancienneté requise
  - Un accompagnement préalable obligatoire du salarié
  - Un accompagnement facultatif via le CEP
  - Une prise en charge du PTP par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales.(CPIR)
  - Un droit à congé et à rémunération

# DE QUELQUES CHANGEMENTS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INITIATIVE DE LA PERSONNE

- **Un Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) toujours gratuit mais renforcé**
  - De nouveaux opérateurs régionaux du CEP en plus des 4 des 5 opérateurs antérieurs (Pôle emploi, Apec, Cap emploi et les missions locales)
    - Sélectionnés sur la base d'un appel d'offres national et financés par France Compétence
  - Rénovation du cahier des charges du dispositif.
  - Une nouveauté majeure: un financement dédié assuré par FRANCE COMPÉTENCES

# DE QUELQUES CHANGEMENTS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INITIATIVE DE LA PERSONNE

- **Quels objectifs?**
  - Renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation
  - Efficacité accrue
- **Quelles interrogations et enjeux?**
  - La simplification?
  - La crainte de perte de droits
  - Le pari de l'autonomisation et de la responsabilisation des individus

# DE QUELQUES CHANGEMENTS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

- **Maintien de l' obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.**
- **Du plan de formation au « plan de développement des compétences »**
  - Suppression de la distinction entre les deux catégories d'action de formation (Adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi et Développement des compétences)
  - Distinction entre deux catégories d'actions de formations
    - Celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires
      - Constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.
    - Les autres actions de formation
      - Peuvent , dans certaines limites, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail

# DE QUELQUES CHANGEMENTS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

- **Aménagements de l'entretien professionnel**
  - des informations nouvelles à communiquer aux salariés (relatives aux modalités d'activation du CPF, aux abondements et au CEP)
  - Assouplissement des conditions d'application de la sanction relative au non-respect des règles concernant l'entretien professionnel à 6 ans
  - Possibilité d'adapter par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche les modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié et la périodicité des entretiens professionnels

# CERTIFICATION DES ORGANISMES DE FORMATION

- **Obligation de certification pour l'ensemble des organismes de formation à compter du 1er janvier 2021**
  - Objectif: renforcer la qualité des prestations
- Une condition pour bénéficier de financements sur la base de fonds publics ou mutualisés
- La certification sera délivrée par un organisme certificateur accrédité ou en cours d'accréditation par le Comité français d'accréditation (Cofrac) ou par une instance de labellisation reconnue par France compétences.

## RÉFORME DU FINANCEMENT

- **Une contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage (CUFPA), avec deux régimes distincts**
  - la contribution à la formation professionnelle (CFP)
  - la taxe d'apprentissage
- Taux global de la contribution inchangé : 1,68 %
- Modulation de la CFP sera modulée selon la taille de l'entreprise
  - 0,55 % du revenu d'activité pour les entreprises de moins de 11 salariés
  - 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus.

# RÉFORME DU FINANCEMENT

- Le taux de la taxe d'apprentissage reste fixé à 0,68 % (0,44% en Alsace Moselle) et est répartie en deux parts
  - 87 % du produit de la taxe d'apprentissage, reversée à France compétences.
  - le solde de 13 %, destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur.
- Des prélèvements complémentaires
- Collecte du financement
  - par les OPCA à la collecte par l'URSSAF Au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2021

## LA REFONDATION DE LA GOUVERNANCE

### Création de France compétences

- **Une institution nationale publique, clé de voûte du système de formation professionnelle, qui se substitue :**
  - À l'instance quadripartite de gouvernance le CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles)
  - Aux instances paritaires
    - COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation)
    - COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation)
    - FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels )
- A l'instance dédiée à la certification, la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle.)

*! Seule instance qui subsiste: le CREFOP*

## LA REFONDATION DE LA GOUVERNANCE

- **Missions de France compétences**
  - Financement
    - Répartition et versement des fonds collectés par les URSSAF
    - Péréquation de l'alternance et territoriale aux Conseils régionaux
    - Organisation et financement du CEP
  - Régulation et contrôle
    - des prix des formations et de la qualité des formations
  - Établissement et gestion du RNCP et du répertoire spécifique (ex inventaire)
  - Évaluation et capitalisation

## LA REFONDATION DE LA GOUVERNANCE

- **Caisse des dépôts et consignations (CDC)**
  - Gestion financière du CPF par la CDC
  - Conception et mise en place du système d'information national sur l'offre de formation éligible, les certifications
  - ..... "dans une logique de désintermédiation et de renforcement de l'autonomie et de la liberté des actifs"

## LA REFONDATION DE LA GOUVERNANCE

- **Transformation des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en Opérateurs de compétences (OPCO) au 1<sup>er</sup> janvier 2019**
  - Restructuration: passage de 20 OPCA à 10 ou 12 OPCO
  - Perte de la mission de la collecte des fonds de la formation professionnelle au profit des URSSAF au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2021
  - Mission
    - Financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
    - Appui techniques aux branches professionnelles pour établir la GPEC et pour leur mission de certification
    - Service de proximité aux TPE et PME pour améliorer l'information et l'accès des salariés à la FP et pour aider à la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle

## LA REFONDATION DE LA GOUVERNANCE

- Objectifs:
  - une gouvernance resserrée pour une meilleure efficacité
  - Une clarification du rôle des acteurs
- Les interrogations
  - Une reprise en main de la gouvernance par l'État?
  - Un affaiblissement du rôle des partenaires sociaux?

## CONCLUSION

- Une certaine continuité par rapport aux réformes antérieures.....  
.....mais des changements importants qui bouleversent le paysage de la formation professionnelle
- Moins d'inégalités et plus de compétences?
  - Une volonté forte dans la continuité des réformes antérieures
  - Un « pari » gagnant?
  - Un rôle clé pour l'accompagnement

# CONCLUSION

- **Des questions nombreuses:**
  - Comment développer et faciliter l'autonomie?
  - Comment aider la personne à faire des choix éclairés?
  - Quel équilibre entre liberté de choix et besoin de protection?
  - Quel impact de la concentration des fonds mutualisés uniquement sur les entreprises de moins de 50 salariés?
  - Quelle mobilisation des employeurs?
  - Un renforcement du rôle de l'État ?
  - Un affaiblissement du paritarisme de gestion?

**Merci de votre attention**  
**[mforte@unistra.fr](mailto:mforte@unistra.fr)**