
COLLOQUE DU 19 SEPTEMBRE 2014

LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Compte rendu réalisé par M. Kochersperger, C. Violant, M. Wiss

Le colloque du 19 septembre 2014 portait sur la réforme de la formation professionnelle continue (FPC). Il a été animé par M. JAUMEAU, consultant RH emploi-formation, qui accompagne les entreprises et les salariés sur l'aspect stratégique et opérationnel de cette réforme.

Trois thèmes ont été abordés:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">✚ Le compte personnel de formation✚ Le financement de la formation personnelle (la contribution unique, défiscalisation)✚ La professionnalisation et les nouveaux enjeux qu'encadre le texte |
|--|

Introduction par M. Pierre STRASSER

M. STRASSER, juriste de formation, a enseigné le droit du travail pendant de nombreuses années. Il considère qu'il s'agit d'un énième réforme de la formation professionnelle, la dernière datant de 2009. Il y a eu depuis une accélération des réformes depuis 1991 et surtout à partir de 2004.

❖ La genèse de la réforme :

Cette réforme a été précédée par une avalanche d'études et de rapports dans les années 2011-2012, ce qui laissait penser qu'il allait y avoir de nouvelles modifications. Ces rapports ont tous mis en exergue une certaine inefficacité du dispositif et ont préconisé de plus mettre l'accent sur les aspects liés à la mobilité professionnelle, les publics déqualifiés et les demandeurs d'emploi. Lorsque la crise économique est survenue, il a été nécessaire de renforcer la formation professionnelle. Il est essentiel que la formation soit accessible à ceux qui en ont le plus besoin. Optimiser le financement et mieux cibler la dépense pour la formation professionnelle et l'apprentissage sont les maîtres mots de la réforme.

Les prémices de la réforme :

- ✚ En 2012, une grande Conférence sociale s'est tenue durant laquelle il est apparu clairement qu'une réforme de la formation professionnelle n'était pas souhaitée par les partenaires sociaux.
- ✚ Des innovations sont apparues en 2013 mais elles n'étaient pas incluses dans un texte sur la formation professionnelle, mais dans des textes centrés sur l'emploi comme l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, et la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Il apparaît dans ces textes un compte personnel de formation.
- ✚ La réforme de 2014 va faire le lien nécessaire entre la discussion sur l'emploi et celle sur la formation.

La réforme est considérée comme une « feuille de route ». Elle est à la fois un **levier** pour la **sécurisation de l'emploi** et pour la **compétitivité des entreprises**.

- ✚ A partir de là, une négociation difficile s'est engagée. Mais certains partenaires sociaux n'avaient pas du tout souhaité une telle réforme, qui au final leur a été imposée. La

négociation a finalement abouti à **l'ANI relatif à la formation professionnelle du 14 décembre 2013**

- ✚ L'examen de la loi au parlement a été un examen rapide, une procédure accélérée puisqu'il n'y a eu qu'une seule lecture (**loi TGV**). Ainsi, **la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale** est entrée en vigueur **le 5 mars 2014**. Les dispositions essentielles de la loi entreront en vigueur **le 1^{er} janvier 2015**. Cependant, des dispositions de cette loi sont d'ores et déjà applicables **depuis le 7 mars 2014**.

Précisions sur l'ANI du 14 DECEMBRE 2013 : C'est la première fois qu'un ANI n'a pas été signé par tous les partenaires sociaux. En effet, la **CGPME** (Confédération générale des petites et moyennes entreprises) et la **CGT** n'ont pas signé. Pourtant le texte a été valablement signé au regard des exigences de la représentativité. Cela est une première en matière d'ANI.

❖ **Buts de la réforme :**

- ✚ Développer les compétences et qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises
- ✚ Apport d'un soutien des branches professionnelles aux entreprises afin de dynamiser ces dernières

❖ **La loi aborde d'autres thèmes que celui de la formation professionnelle :**

✚ **La démocratie sociale :**

La loi évoque la représentativité des organisations patronales ainsi que la représentativité des organisations syndicales de salariés. Le financement des organisations sort de ce fait complètement de la formation professionnelle. La transparence des comptes des comités d'entreprises est aussi un point abordé par la loi.

✚ **L'emploi :**

Des dispositions pour l'amélioration de dispositifs de la politique d'emploi sont mises en place.

✚ **La formation professionnelle:**

Ce texte complète la réforme entamée l'année précédente en matière d'apprentissage. La loi réforme en profondeur les aspects importants de la FPC. Il est à noter cependant que cette réforme de la FPC ne concerne ni les fonctionnaires, ni les agents publics et ni les agents indépendants.

❖ **Motifs de la loi :**

- ✚ Levier de sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises
- ✚ Formation professionnelle refondée autour d'une innovation majeure : le CPF (compte personnel de formation) en se donnant enfin les moyens de former ceux qui en ont le plus besoin, à savoir les travailleurs moins qualifiés et les demandeurs d'emploi.

❖ **Les grandes lignes de la réforme :**

✚ **La personne et la formation :**

- ✓ La « personne » englobe les salariés et les demandeurs d'emploi.
- ✓ Le compte personnel de formation est le point phare de la réforme. On parle de « nouveau paradigme ». Selon M. STRASSER c'est surtout un grand pari. Ce

compte personnel de formation n'a de chance d'exister que si les deux autres textes fonctionnent efficacement.

- ✓ Un accompagnement des personnes par rapport à leur formation est enfin prévu : CIF (Compte Individuel de Formation) et VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).
- ✓ Les questions des formation à distance, et de la qualité des formations sont aussi abordées dans un texte législatif. La qualité de la formation est un thème transversal dans cette réforme.

✚ **Les entreprises et la formation :**

- ✓ Une réforme du financement est envisagée, ce que M. STRASSER considère aussi comme un « grand pari ».
- ✓ Une négociation collective est mise en place en prévoyant une liaison prévisionnelle des compétences et de la formation.

✚ **Les organismes de financement :**

- ✓ Bouleversement du financement par les entreprises.
- ✓ Modification des attributions des organismes et des circuits de financement.
- ✓ Compétences des OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) et du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) abordées dans la réforme.

✚ **La gouvernance et la régionalisation de la formation professionnelle :**

- ✓ Objectif de relier la question de l'emploi et de la formation professionnelle. La réforme a modifié la gouvernance multipartite et la gouvernance paritaire.
- ✓ Nouvelle étape dans la décentralisation : les régions se voient transférer des compétences supplémentaires.

PREMIERE TABLE RONDE :

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) ET SES ENJEUX

Intervenants : M. STRASSER ; M. Eric BERTHOLD : syndicaliste CGT (appartenant à l'entreprise Bugatti du groupe SAFRAN) ; M. Emmanuel AUNEAU : DRH à la CTS



▪ **Intervention de M. STRASSER :**

Pendant longtemps, les droits en matière de formation étaient très liés au contrat de travail du salarié. Ainsi, quand un salarié était licencié ou démissionnait, ses droits disparaissaient. L'une des « révolutions » des lois 2013 et de 2014 a été de dire que **désormais il y a un compte des droits attachés à la personne et non plus au contrat**. C'est une évolution fondamentale sur cette question. Avant que la réforme ne s'applique, on ne pouvait accéder à la formation professionnelle en tant que salarié seulement de deux façons :

- ✚ Par le **DIF** (Droit Individuel à la Formation professionnelle)
- ✚ Par le **CIF** (Congé Individuel de Formation professionnelle)

En 2015 :

- ✚ Toute personne aura son compte personnel de formation
- ✚ Toute personne (sans limitation) pourra bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle
- ✚ Et d'un entretien biennuel (en vigueur depuis le 7 mars 2014)

Le salarié pourra donc accéder à la formation à **son initiative**, par le **CPF** en utilisant le **CIF**, mais le **DIF** va disparaître.

Le CPF :

C'est par l'ANI du 11 janvier 2013 et par la loi du 14 juin 2013 que le **CPF** a été institué. Désormais depuis la loi du 5 mars 2014, le CPF est dans le code du travail, mais n'entrera en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2015. Cela permet de faire la différence entre le **DIF** et le **CPF**.

Les droits à la formation **sont attachés à la personne** donc on pourra avoir un DIF jusqu'à la retraite, ce qui est une idée très novatrice. Le CPF suit la personne en cas de perte d'emploi et de changement d'employeur. C'est une véritable **portabilité** du CPF qui est mise en place. L'utilisation des droits relève en général de la seule décision du salarié, avec une condition, s'il utilise son compte personnel de formation en dehors du temps de travail. Le CPF est fait pour suivre des **formations qualifiantes**.

❖ **Les bénéficiaires du CPF:**

- ✓ Toute personne d'au moins 16 ans occupant un emploi ou à la recherche d'un emploi
- ✓ Le C.P.F va être fermé lors de l'admission à faire valoir l'ensemble des droits à la retraite.

❖ La comptabilisation des heures :

Ce CPF comment l'alimente-t-on ?

- ✓ Il est alimenté en heures (cadre ou salarié). Le CPF est alimenté à la fin de chaque année et uniquement pour les salariés (pas d'heures ajoutées aux demandeurs d'emploi).
24h sur le compte tous les ans pendant 5 ans jusqu'à un plafond de 120h, puis on passe à 12h jusqu'à un plafond de 150h (le DIF c'était un plafond de 120h).
- ✓ Le sort des heures de DIF : un dispositif compliqué est prévu. Possibilités d'abondements : on peut avoir des rajouts à ces heures de CPF par accord d'entreprise ou de branche. Des négociations sont possibles et certaines sont en cours.

Qui tient ce compte ?

- ✓ La caisse des dépôts et des consignations par un traitement informatisé des comptes. Création de 22,5 M de comptes.
- ✓ Salariés ou demandeurs d'emploi pourront accéder à ce compte afin de savoir où ils en sont et quelles formations sont possibles. Ils pourront demander un passeport de formations et de compétences.

❖ La mobilisation par le salarié du CPF :

- ✓ Le salarié décidera seul si la formation sera effectuée et suivie en dehors du temps de travail
- ✓ Ou alors le salarié devra demander l'accord de l'employeur sur le calendrier et le contenu de la formation si elle sera suivie en tout ou partie pendant le temps de travail

Ce système doit **responsabiliser** le salarié mais le refus de mobiliser le CPF **ne constitue pas une faute** de sa part. Il ne pourra mobiliser ces heures que pour des **formations éligibles** c'est-à-dire des **formations permettant d'acquérir le solde de connaissances et de compétences** faisant partie d'une liste. Si la formation choisie est d'une durée supérieure au nombre d'heures du CPF inscrites au compte, il peut exister des abondements venant des différents opérateurs (employeur-OPCA-région...) . Les **frais de formation** (correspondant aux heures figurant au CPF) sont pris en charge par l'**OPCA à la demande de l'employeur**. L'employeur peut décider d'abonder directement le compte. Il sera alors exonérer du versement de 0,2% par rapport aux 1% légal.

❖ Les outils d'appui indispensable au CPF:

- ✓ Entretien professionnel
- ✓ Conseil en évolution professionnelle

▪ Intervention de M. BERTHOLD:

- ✓ Les moyens ne sont pas à la hauteur des ambitions de l'ANI du 11 janvier 2013
- ✓ Il faut former les demandeurs d'emploi.
- ✓ Une partie du financement est imputé sur les fonds de formation des demandeurs d'emploi ce qui leur posent problème.
- ✓ Donner de l'espace aux salariés pour se former : « *c'est le pari, oui* ».

▪ **Intervention de M. Emmanuel AUNEAU:**

- ✓ On est tenté de se dire que le CPF est quelque chose qui doit vivre sa vie tout seul sans les entreprises.
- ✓ On aperçoit à travers ce CPF, qu'il y a moyen de trouver une articulation entre le parcours individuel, personnel et professionnel.
- ✓ Avec le DIF, il y a eu dans certains endroits un développement des modules à la conduite des métiers des salariés. Mais que va-t-on faire de ces modules dans l'avenir, car ils étaient appréciés, par les salariés ? Il faudrait qu'avec le CPF on puisse continuer à utiliser ces modules.
- ✓ La réforme est pensée au niveau national. L'intérêt de la négociation est de pouvoir la décliner dans les entreprises et l'adapter aux contraintes des différentes entreprises.
- ✓

DEUXIEME TABLE RONDE :

LA REFORME DU FINANCEMENT DE LA FPC, ENJEUX ET CONSEQUENCES DES NOUVELLES REGLES

Intervenants : S. Ballias (MEDEF), D. Schott (FO), P. Llerena (CGPME)

La réforme du financement de la formation professionnelle continue consiste en une **modification profonde du régime des contributions** que les employeurs doivent verser aux OPCA. Cette réforme des versements était nécessaire en raison de la complexité excessive du système actuel pour les entreprises.

Il s'agit désormais d'une contribution unique s'élevant à 1%, mais pouvant être de 0,8% si l'entreprise décide de financer elle-même le compte personnel de formation (CPF).

Les simplifications pour les entreprises, que présente ladite réforme, sont les suivantes :

- Une **contribution unique** (contre 2 voire 3 contributions avec le système précédent)
- Un **versement à un seul OPCA** (contre 2 voire 3)
- **Deux taux seulement** (0,55% ou 1%) (contre 3) et **disparition du seuil de 20 salariés**
- **Disparition des dépenses libératoires** pour la contribution au titre du plan de formation
- La 1ère contribution unique est **due avant le 1er mars 2016**.

Constat :

⇒ Une **diminution de l'obligation de financement** pour les employeurs

Quel impact sur la formation dans les entreprises ?

Pour certains, l'effort des employeurs pour la formation risque de diminuer ; pour d'autres, il n'en sera rien, car cet effort a toujours été globalement supérieur à l'exigence légale.

Pour beaucoup, l'approche de la formation va se trouver modifiée : d'une approche comptable, nous irons davantage **vers une approche dynamique et stratégique** en considérant **la formation comme un investissement**.

Il a beaucoup été dit et écrit qu'avait été remplacée, une obligation de financer, par une obligation de former, une obligation de faire, voire une obligation de résultat.



Point de vue des syndicats :

S. Ballias, (MEDEF) : « *Il s'agit de passer d'une obligation de financer à une obligation de former* ».

P. Llerena, chef d'entreprise de 220 personnes (CGPME) : la CGPME n'a pas signé l'accord car le taux passe de 0,9 à 0,1-0,2% pour les entreprises de moins de cinquante. « *Le signal donné est que le plan*

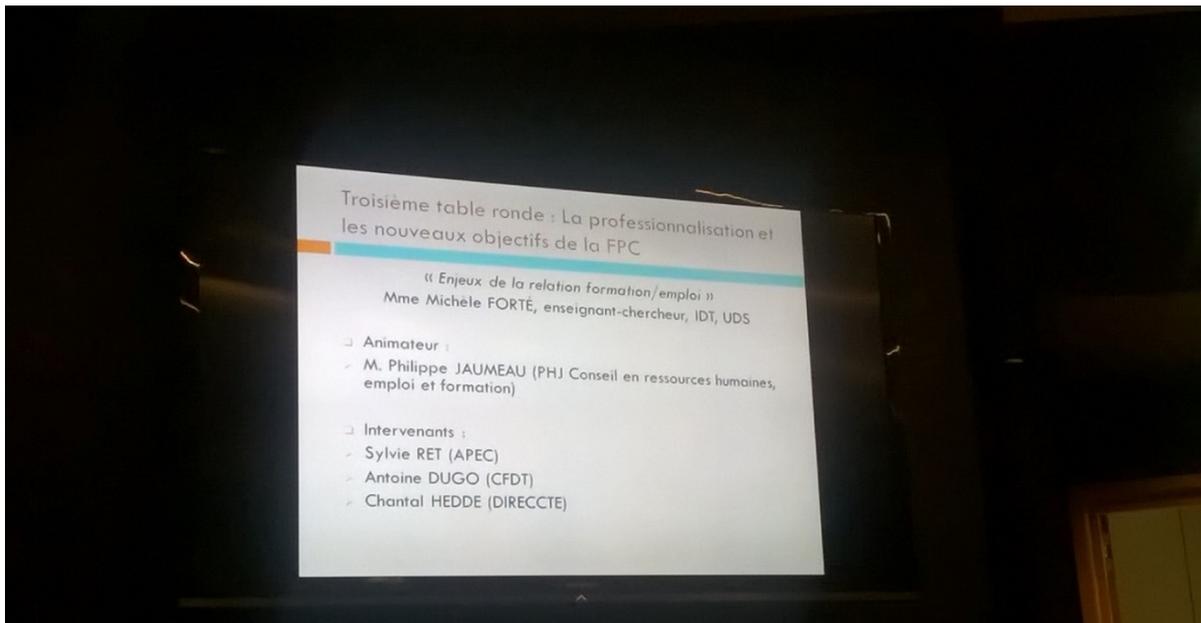
de formation devient une charge compressive. Globalement, le budget baisse et les fléchages augmentent ». Selon lui, la formation va concerner en pratique des demandeurs d'emploi, pour acquérir les bases et se former, tandis que les entreprises ont besoin d'une formation pour une qualification pointue.

D. Schott, (FO) : attire l'attention sur l'absence d'obligation de former, au-dessus de 300 salariés.

TROISIEME TABLE RONDE : LA PROFESSIONNALISATION ET

LES NOUVEAUX OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Intervenants : S. RET (APEC), A. DUGO (CFDT), M. FORTE (ENSEIGNANTE-CHERCHEUR, UDS)



C'est dans un premier temps Madame Michèle FORTE, enseignant-chercheur et directrice de l'Institut du travail, qui a introduit la matière en expliquant les enjeux de la relation formation/emploi.

Elle y indique que cette relation est une thématique importante dans la réforme de la formation professionnelle. Cinq des sept titres de l'**Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013** y sont dédiés et les deux derniers titres (les titres VI et VII), bien que concernant le financement et la Gouvernance, y sont également directement rattachés.

Ce développement de la professionnalisation est une idée ancienne : depuis une dizaine d'années c'est une thématique qui intervient de façon plus ou moins marquée. Il y a des outils et leviers ainsi que des droits et outils de formation.

Elle précise que la réussite de ce pari sera conditionnée par l'engagement de différents acteurs, le financement de ces dispositifs et par l'accompagnement des salariés.

En réalité, l'enjeu est de faire face au changement dans le système productif, on aspire à réduire les inégalités d'accès à la formation professionnelle, on désire faire en sorte que la formation aille à ceux qui en ont le plus besoin et, enfin, on souhaite que la formation professionnelle soit un outil de renforcement de la compétitivité.

Pour Madame FORTE, le développement des compétences et qualifications des salariés apparaît comme quelque chose de fondamental dans l'entreprise : cela doit sécuriser les parcours professionnels des salariés et cela doit dynamiser la compétitivité des entreprises. L'enjeu de ces évolutions est important.

Elle ajoute que parmi les thématiques importantes sur ce sujet, figure la question des formations qualifiantes qui s'inscrit dans le registre de l'élévation du niveau de compétence et qualification. Cependant, les formations professionnelles suivies par les salariés entraînent rarement un changement de statut ou de rémunération et l'idée de renforcer la formation professionnelle et l'emploi rejoint donc l'idée de promotion sociale.

⇒ Ces thématiques importantes proviennent de plusieurs constats :

- D'une part, les cadres sont mieux formés que les ouvriers.
- D'autre part, parmi les personnes actives, on a 50% des personnes ayant une qualification supérieure au Baccalauréat et 50% en-dessous.
- Enfin, nous pouvons constater des évolutions au fil des générations.

On a des besoins de formation dans les métiers les plus qualifiés. Il y a un vrai risque de pénurie de main d'oeuvre et de qualification dans un certain nombre de métiers. On voit que cette relation formation/emploi devient de plus en plus étroite.

Dans l'ANI de 2003-2004, il y a trois points importants : la mondialisation de l'économie, l'accélération du progrès technique et l'évolution démographique (ralentissement du renouvellement des générations).

En 2009, il y a eu l'ANI du 7 janvier sur le « développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ».

En 2013-2014 on va plus loin en disant que la formation professionnelle est un levier du maintien de l'emploi.

Madame FORTE conclut en disant que l'accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle est un élément indispensable.

A ensuite eu lieu le débat en présence de Madame Sylvie RET pour représenter l'APCE, Monsieur Antoine DUGO au nom de la CFDT.

Madame RET indique que tout le monde a droit au conseil en évolution professionnelle ce qui représentera entre 20 et 25 millions de personnes. Elle précise que ce sont principalement cinq entités qui en seront chargées : Pôle Emploi, CapEmploi, les missions locales, l'APEC et le Fongecif. Il appartiendra à chaque opérateur d'orienter les salariés vers la structure qui est la plus adaptée. Elle avance cependant qu'il y aura peut-être d'autres opérateurs régionaux.

Elle insiste sur le fait qu'on souhaite rendre les gens acteurs de leur situation professionnelle et pour ce faire, il est indispensable d'avoir une bonne communication en amont pour les acteurs qui viendront en aide aux salariés. Il faudra que le projet de formation soit ancré dans la réalité économique et la réalité du marché. Elle conclut qu'il y a un véritable accompagnement sur la mise en œuvre du projet de formation à mettre en œuvre : il faudra bien connaître les listes de formations « éligibles » selon le statut de la personne et sa branche d'activité.

C'est enfin au tour de Monsieur DUGO d'intervenir. La question qui lui est posée est la suivante : le « *nouvel entretien professionnel* »... Réalité ou fiction ?

Selon lui, il faut réussir à entrer dans la dynamique actuelle de changement culturel. L'objectif est de faire en sorte que les salariés y croient. Et pour ce faire il faudra impérativement mettre en place des moyens financiers nécessaires car si les outils sont fiables, les salariés y croiront. En cas de licenciement, le premier réflexe du salarié est de retrouver un emploi et il faut donc le former pour. Il y a eu du financement pour la formation avant, mais visiblement ce financement s'est fait au mauvais endroit. Pour la CFDT, cet accord met un accent supplémentaire sur l'anticipation : c'est dans la culture de l'entreprise que la formation doit être mise en avant.

Après avoir répondu aux questions des participants, Madame RET conclut en affirmant que **le meilleur observatoire est la personne elle-même qui devra savoir où elle veut aller au niveau de sa carrière.**