

# Réforme de la formation professionnelle

## « Faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises »

### I. LES OBJECTIFS DU LÉGISLATEUR

Curieusement, la formation n'est pas l'objectif principal du législateur. L'objectif de cette réforme est double : **la sécurité de l'emploi et la compétitivité des entreprises** garanties par la qualification des collaborateurs à tous les niveaux et quel que soit leur statut.

La qualification est un objectif, la formation est un moyen parmi d'autres d'y accéder. La VAE (validation des acquis de l'expérience), par exemple, est relancée : les régions sont incitées à développer des actions de VAE collective. Les actions que les entreprises mettront en place en dehors de leur contribution à l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) seront-elles des actions de formation au sens traditionnel de formation présentielle ou de stage ? On s'achemine plutôt vers une « dé-stagification » de la formation professionnelle que le développement du e-learning contribuera à accélérer.

#### 1. Simplifier le système

La complexité du système, issue du mille-feuille législatif et réglementaire accumulé depuis 1970-1971, a fait l'objet de critiques récurrentes, sans aucun effet notable.

##### a. Une contribution unique des entreprises à la formation professionnelle continue

Cette mesure, la suppression du 0,9%, qui a fait l'objet de dissensions entre les organisations patronales au moment de la négociation de l'ANI (accord national interprofessionnel) et encore après la promulgation de la loi, est un des éléments révélateurs de ce changement de paradigme dont parle J-Ph. Cépède. En 1971, il s'agissait d'obliger les entreprises

à former leurs salariés. Le fait que la plupart des (grandes) entreprises dépassent désormais largement l'obligation légale fixée à 1,6% laisse à penser que l'obligation de payer n'a plus d'effet. (cf. II7.)

##### b. L'OPCA concentre la contribution des entreprises

La précédente loi de 2009 avait déjà réduit le nombre des OPCA pour collecter la participation des entreprises à la formation continue. Cette fois c'est le circuit de financement qui est simplifié puisque tout ce qui reste de la contribution obligatoire (la totalité s'agissant des entreprises de moins de 10 salariés) ira à l'OPCA auquel adhère l'entreprise.

De plus, les OPCA nationaux (une vingtaine d'entre eux) seront habilités à collecter la taxe d'apprentissage, les OCTA (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage) nationaux existants disparaissant du même coup. Au plan régional, un seul organisme consulaire par région sera habilité à collecter la taxe à ce niveau.

#### 2. Faciliter l'accès à la formation et le rendre plus équitable

##### c. Ouvrir un droit à la qualification à la personne et non à une catégorie de stagiaires

Pour accéder à la formation professionnelle continue, il fallait (il faut encore) répondre à certains critères, avoir tel ou tel statut, relever de tel financeur, correspondre à telle ou telle catégorie de stagiaire. Le compte personnel de formation ouvre désormais le droit à la qualification à toute personne en emploi ou à la recherche d'emploi, ayant dépassé l'âge de la scolarité obligatoire, quel que soit son statut. (ii)

##### d. Faciliter et augmenter l'accès des demandeurs d'emploi à la formation

« Aujourd'hui, les mobilités professionnelles sont de plus en plus fréquentes. 25% des actifs en France sont, soit au chômage, soit en CDD courts. »

« La réforme fait croître de 600 à 900 millions les fonds consacrés par les partenaires sociaux à la formation des demandeurs d'emploi, dont 300 millions de financement par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour abonder le compte personnel de formation des demandeurs d'emplois. Par ailleurs, s'ils le souhaitent, les régions et l'État pourront abonder, de manière supplémentaire, le compte personnel des demandeurs d'emploi afin de leur permettre de se former davantage » (Dossier de presse de la loi du 5 mars 2014).

#### 3. La transparence

La transparence des comptes était jusqu'ici régulièrement mise en doute par les innombrables rapports sur l'état de la formation professionnelle. Cette fois, la loi consacre tout son titre II « la démocratie sociale », à la représentativité patronale, la restructuration des branches professionnelles, la représentativité syndicale, le financement des organisations syndicales et patronales, la transparence et le contrôle des comptes des comités d'entreprise.

Nous ne nous étendons pas sur cet aspect qui doit faire l'objet d'un examen particulier et dépasse largement la gestion de la seule formation. Mais ces dispositions devraient permettre de lever les soupçons selon lesquels la gestion de la formation professionnelle contri-

Après avoir suivi de près les travaux préparatoires à la réforme de la formation professionnelle, l'Afdet propose aujourd'hui une première lecture de la loi qui en a découlé. Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

buait au financement des organisations patronales et syndicales.

La simplification du circuit de collecte et du nombre de collecteurs de la taxe d'apprentissage va dans le même sens (cf. III 9.)

**L'inspection et le contrôle** qui font l'objet du titre III de la loi n'étaient pas a priori des objectifs affichés mais, tout en rappelant que le contrôle ne porte pas sur la qualité de la formation, les règles sont renforcées et le pouvoir des contrôleurs réaffirmé. Les mesures nouvelles portent sur le contrôle des OCTA, des CFA (centre de formation d'apprentis), de leurs organismes gestionnaires.

#### 4. Achever le transfert des compétences de l'État à la région en matière de formation professionnelle

Le transfert de compétences amorcé en 1983 (article 82 de la loi Defferre)(iii), aboutit enfin à donner une compétence générale à la Région en matière de formation professionnelle (cf. IV La gouvernance du système).

## II. LES NOUVEAUX PILIERS DU SYSTÈME

Le premier article de la 6ème partie du code du travail installe les fondations du système modifiées par la nouvelle loi.

Article L6111-1, modifié par Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 24 :

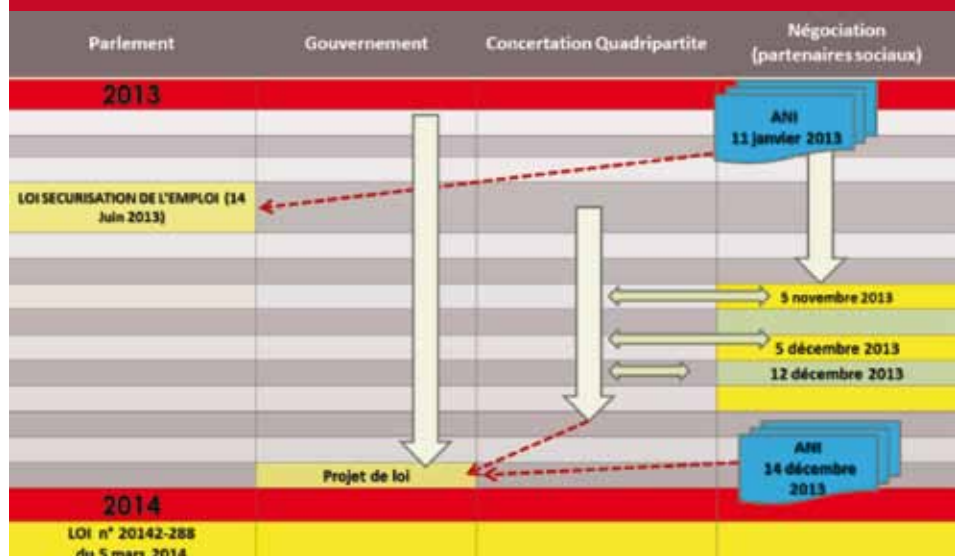
« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences fa-

## La genèse de la nouvelle loi

Il était d'usage depuis 1970-1971, de faire précéder la loi par un accord national interprofessionnel (ANI) conclu entre les partenaires sociaux. Cette fois-ci, la méthode utilisée a d'abord pris en compte un premier accord national interprofessionnel (i) du 11 janvier 2013, qui donnera lieu à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. En outre dès juillet 2013, le gouvernement, parallèlement à la négociation ouverte par les partenaires sociaux, lançait une concertation quadripartite avec les mêmes partenaires sociaux, les régions et les ministères concernés. La négociation aboutira à la signature de l'ANI du 14 décembre 2013 ; la loi sera promulguée moins de trois mois plus tard. La concertation quadripartite se prolonge sur les mesures d'application de la loi.

On doit noter que le compte personnel de formation a été créé par l'article 5 de l'ANI du 11 janvier 2013 et est déjà repris dans un même article 5 de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Cette méthode traduit une volonté d'asseoir le nouveau système de formation professionnelle sur les deux piliers de la *sécurisation des emplois* et de la *compétitivité des entreprises*. On est dans un contexte nouveau qui ne ressemble en aucun cas à celui des années soixante-dix où la France ne comptait que 300 000 demandeurs d'emploi... Le modèle « Delors » a duré plus de quarante ans. Des dizaines d'accords et de lois ont tenté de l'adapter sans changer fondamentalement de logique. Cette fois, comme le souligne Jean-Philippe Cépède dans une interview du Centre Inffo, on change radicalement de paradigme.



## [ DOSSIER ]

vorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux, [...]. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre. »

### 5. Le compte personnel de formation

Il prend le relai du droit individuel à la formation (dif) dont il ne reprend pas les travers. Il peut être ouvert dès l'âge de 16 ans et accompagner toute la carrière de la personne jusqu'à sa retraite.

Il est rattaché à la personne et non au contrat de travail. Il est donc transférable quel que soit le statut de la personne au cours de sa vie professionnelle. Il est aussi « rechargeable ».

Il est comptabilisé en heures.

Il conduit obligatoirement à une qualification figurant dans une liste (cf. tableau page ci-contre).

#### e. Le jeune sorti du système éducatif sans diplôme

• Il peut bénéficier des dispositions de la loi de refondation de l'école (article L122-2

du code de l'éducation : « Tout élève qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) doit pouvoir poursuivre des études afin d'acquérir ce diplôme ou ce titre. L'État prévoit les moyens nécessaires, dans l'exercice de ses compétences, à la prolongation de scolarité qui en découle.

... **Tout jeune sortant du système éducatif sans diplôme bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante** qu'il peut utiliser dans des conditions fixées par décret. Cette durée complémentaire de formation qualifiante peut consister en un droit au retour en formation initiale sous statut scolaire »)...  
 • ...complétées par celles de la nouvelle loi du 5 mars (art. L6323-7 du code du travail « La durée complémentaire de formation qualifiante prévue à l'article L. 122-2 du code de l'éducation dont bénéficie le jeune sortant du système éducatif sans diplôme est mentionnée dans son compte personnel de formation »)

• Il peut aussi, bénéficier d'une formation dans le cadre du service public régional de formation :

(Art. L. 6121-2. – I). [...] « Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion. A cette fin, **la région assure, selon des modalités définies par décret, l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation** ».

#### f. Le compte personnel du salarié

Il est abondé de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120h (soit pendant 5 ans) puis de 12h par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond de 150h (soit pendant 2 ans et demi de plus)

Un abondement (iv) supplémentaire par accord de branche, peut intervenir, en plus des 150h comptabilisées dans le compte du salarié notamment pour les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques pro-

fessionnels, ou occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

La rémunération est maintenue si la formation a lieu sur le temps de travail.

Les frais de formation sont pris en charge dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié :

- 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 compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement ;
- en l'absence d'accord, par l'organisme collecteur paritaire agréé ;
- par le FPSPP, lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation.

Le compte peut bénéficier d'un abondement complémentaire par accord d'entreprise de branche ou d'OPCA. (cf. tableau « Abondements du CPF »).

#### g. L'entretien professionnel

C'est une des obligations nouvelles issues de la logique « obliger à former plutôt qu'obliger à payer » (cf. I.1a)

Cette obligation donne les droits suivants au salarié :

« Art. L. 6315-1. – I. – **A l'occasion de son embauche**, le salarié est informé qu'il bénéficie **tous les deux ans d'un entretien professionnel** avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.[...].

« II. – **Tous les six ans**, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

« Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

- **1o : suivi au moins une action de formation ;**
- **2o : acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;**
- **3o : bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.»**

# Réforme de la formation professionnelle

## Formations éligibles au compte personnel de formation

En général	
I. Formations permettant d'acquérir un socle de connaissances et de compétences	
II. Formations conduisant à :	
a. certification inscrite au RNCP ou partie de certification visant acquisition d'un bloc de compétences	
b. certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle recensées dans un inventaire spécifique de la CNCF	Art L6323-6
c. formations pour les demandeurs d'emploi financées par la Région, Pôle emploi et le Fonds DISHP	
III. La VAE	
Éligibles au compte du salarié	
I et III ci-dessus	
II si elles figurent au moins sur une liste élaborée par	
• La CPNE de la branche	Art L6323-16
• Le COPINEF	
• Le COPIREF	
Éligibles au compte du demandeur d'emploi	
I et III ci-dessus	
II si elles figurent au moins sur une liste élaborée par	
• Le COPINEF	Art. L6323-21
• Le COPIREF de la région du demandeur d'emploi	
(Listes élaborées à partir du programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financé par la Région, Pôle emploi et le Fonds DISHP)	

## Abondements du CPF en heures complémentaires

Art. L. 6323-4. [...] II. – Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

1. L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
2. Son titulaire lui-même ;
3. Un OPCA ;
4. Un OPCA agréé au titre du CIF
5. L'organisme chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité [...] ;
6. L'Etat ;
7. Les régions ;
8. Pôle Emploi ;
9. Le fonds Disph

d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.[...] ».

Il sera assuré par Pôle Emploi, les Opacif, les missions locales, l'Apec, les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, ainsi que par les opérateurs régionaux désignés par la région.

La mise en place et la coordination de ce service incombent à la région (v). C'est une responsabilité très importante qui lui est confiée. La réussite de la mise en place du nouveau système de formation professionnelle instauré par la loi du 5 mars, et en particulier **le succès du CPF, dépend étroitement de la qualité du service public d'information et d'orientation et de la cohérence entre les différents organismes qui le constitueront.**

## 7. L'obligation de faire se substitue à l'obligation de payer pour les entreprises

C'est sans doute, avec le compte personnel de formation, le deuxième bouleversement du système apporté par la loi. L'obligation de payer pour le plan de formation disparaît, laissant à l'entreprise (et à la négociation interne avec le salarié ou ses représentants) l'initiative de mettre en œuvre les formations qui lui seront nécessaires pour gagner en compétitivité, la maintenir ou la faire progresser.

Les deux illustrations, page suivante, permettent de comparer la situation (encore) actuelle et celle de demain.

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, une pénalité traduite par une somme forfaitaire correspondant à 100 heures versée par l'entreprise à l'OPCA vient en complément du compte personnel de formation du salarié concerné (Art 6323-13).

## h. Le compte personnel du demandeur d'emploi

Lorsqu'un demandeur d'emploi bénéficie d'un nombre d'heures inscrites sur son compte personnel de formation suffisant pour suivre une formation, son projet est réputé validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi.(Art. L. 6323-22).

Dans le cas contraire, Pôle Emploi ou l'une des autres institutions chargées du conseil en évolution professionnelle mobilise, après validation du projet de formation, les financements complémentaires disponibles (Cf. tableau abondements).

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du demandeur d'emploi qui mobilise son compte personnel sont pris en charge par le FPSPP dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du demandeur d'emploi,[...] (Art. L. 6323-23) .

## 6. Le conseil en évolution professionnelle

C'est le complément indispensable du compte personnel de formation.

L'institution du compte personnel de formation va au bout de la logique d'individualisation des parcours et de responsabilisation de l'individu acteur de son employabilité. Il était déjà difficile (et ce sera encore le cas jusqu'en janvier 2015...) pour celui ou celle qui en avait le plus besoin, de se motiver pour « retourner à l'école », pour trouver la formation qui lui serait la plus utile, pour trouver d'abord le bon interlocuteur susceptible de l'informer et de le ou la conseiller. A partir de 2015 donc, la même personne bénéficiaire de ce compte risque d'abord d'ignorer son nouveau droit, et aura du mal dans tous les cas à utiliser ce compte voire à trouver les abondements nécessaires à un compte qui sera au départ de 24h seulement.

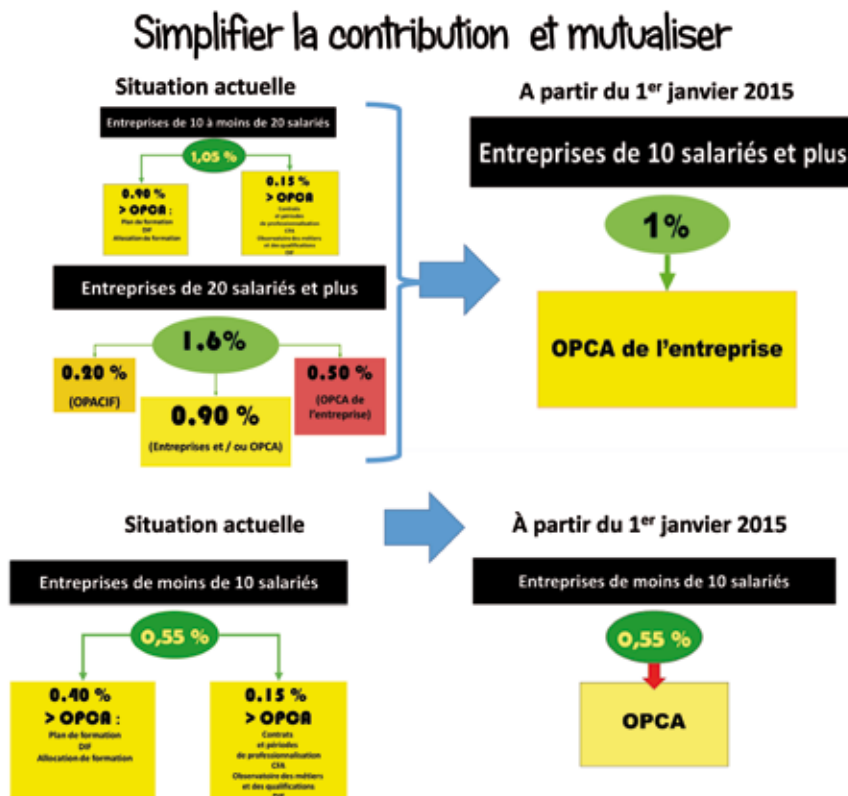
Sécuriser les parcours suppose donc que soient mis en place dès le 1er janvier 2015 les moyens d'information et d'orientation indispensables.

## Le conseil en évolution professionnelle est mis en place dans le cadre du service régional de l'orientation.

« Art. L. 6111-6. – Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation [...] .

« Le conseil accompagne les projets



**[ DOSSIER ]**

Comme le conseil en évolution professionnelle l'est pour le CPF, le rôle nouveau des OPCA est une condition de la réussite de ce qui paraît encore à certains comme un défi. Les petites entreprises notamment, mais pas seulement les moins de 10 salariés, auront besoin du soutien et du concours de l'OPCA. Faute de quoi, les inégalités d'accès que connaissent aujourd'hui les salariés des PME/TPE par rapport à leurs collègues des grandes entreprises ne se résorberont pas.

Il est intéressant de noter que le « plan de formation » n'est pas aboli comme le prétendent certains : l'article de référence le définit ainsi :

(Article L6321-1) « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1<sup>o</sup> de l'article L. 6312-1. :

(Article L6312-1 1<sup>o</sup>) : « L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré : 1<sup>o</sup> A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation ».

### III. LA NOUVELLE GESTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET DE L'APPRENTISSAGE

#### 8. Le nouveau rôle des OPCA

##### i. Les OPCA partagent la responsabilité de la qualité des formations avec les autres financeurs

Art. L. 6316-1. « Les organismes collecteurs paritaires agréés [...], l'État, les régions, Pôle emploi et l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 s'assurent, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État, de la capacité du prestataire de formation mentionné à l'article L. 6351-1 à dispenser une formation de qualité. »

##### j. La contribution financière des OPCA

Article 6332-1 [...]

« II. — L'organisme collecteur paritaire agréé finance des organismes prenant en charge, notamment :

- 1<sup>o</sup> : les formations relevant du plan de formation ;
- 2<sup>o</sup> : le congé individuel de formation ;
- 3<sup>o</sup> : les formations financées par le compte personnel de formation ;
- 4<sup>o</sup> : les périodes de professionnalisation ;
- 5<sup>o</sup> : le contrat de professionnalisation ;
- 6<sup>o</sup> : la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- 7<sup>o</sup> : si un accord de branche le prévoit,

pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles. »

Il est à noter que l'OPCA reste en charge de financer le plan de formation (1<sup>o</sup>). L'article de loi ne précise pas s'il s'agira seulement du plan des entreprises de moins de dix salariés.

**En dehors du CPF (3<sup>o</sup>), toutes les autres contributions de l'OPCA sont maintenues.**

On comprend que certains OPCA considèrent que la perte du « 0,9% » des grandes entreprises (ou d'une partie de celui-ci) constitue un sérieux manque à gagner.

#### k. Les missions des OPCA

Elles sont définies par l'Article L6332-1-1 : La loi étend leur mission au développement de l'apprentissage, rappelle leur rôle de s'assurer de la qualité, insiste sur leur devoir de « service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises et des entreprises du milieu agricole et rural, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ».

**Les OPCA sont en quelque sorte garants de l'égalité d'accès des salariés des TPE/PME à la formation par rapport à leurs collègues des grands groupes.**

**La collecte de la taxe d'apprentissage (par 20 OPCA/OCTA nationaux) simple élément de simplification du système ?**

On peut le penser puisqu'en même temps le nombre d'OCTA régionaux est réduit au nombre des régions. Mais le fait de confier la collecte d'une partie de la taxe aux organismes gérés par les partenaires sociaux, témoigne de la volonté du législateur de donner une compétence nouvelle à ces derniers, la seule qu'ils n'avaient pas encore en propre ou ne partageaient pas.

D'aucuns prétendent que l'attribution de cette collecte de taxe est une compensation faite à certains OPCA pour la perte du « 0,9% ». Mais la gestion de la formation professionnelle ne s'arbitre pas comme un match de football...

#### 9. La réforme de la taxe d'apprentissage et de sa répartition

Les deux schémas page ci-contre illustrent l'état actuel de la collecte et de la répartition de la taxe d'apprentissage

# Réforme de la formation professionnelle

encore applicable pour la collecte de cette année.

Le montant de la taxe d'apprentissage représente 0,5% de la masse salariale brute.

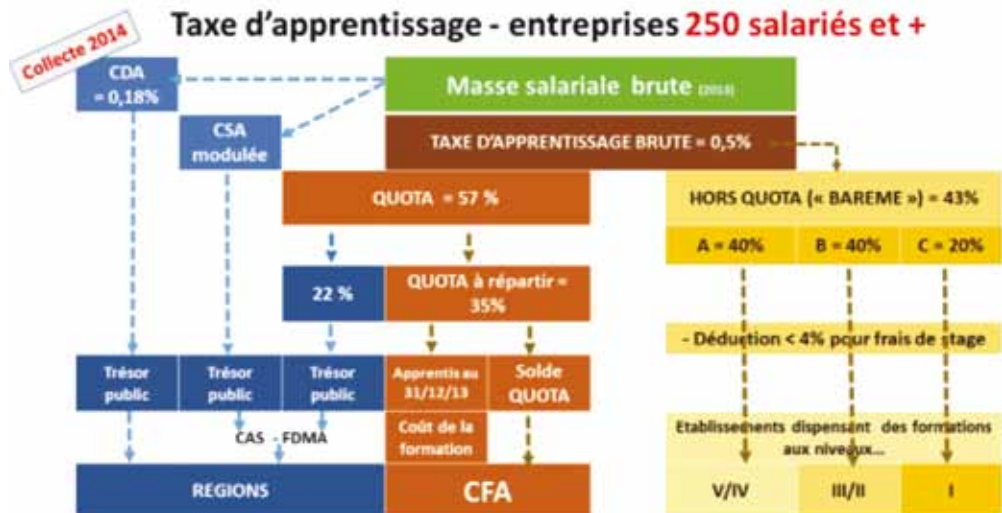
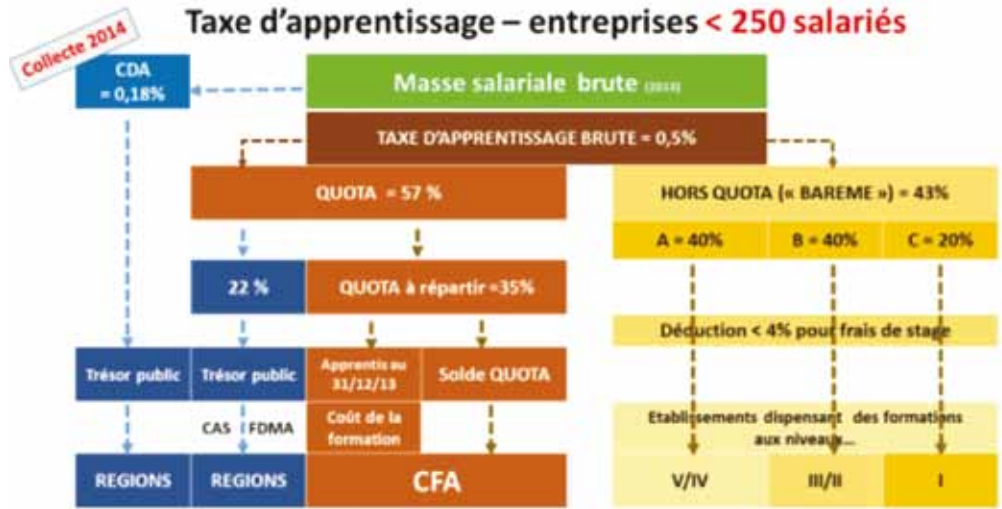
Elle se divise en deux catégories : le « quota », qui va aux CFA et au fonds de développement de l'apprentissage, et représente 57% de la taxe en 2014, et le « barème » (43% en 2014) qui va aux établissements qui délivrent des enseignements technologiques et professionnels.

Elle est augmentée de la CDA à 0,18% de la masse salariale et, pour les entreprises de plus de 250 salariés, d'une contribution supplémentaire modulée selon le pourcentage d'alternants dans leur effectif.

Le tableau ci-dessous tente d'illustrer les nouvelles dispositions qui régiront la collecte et la répartition de la taxe à partir de 2015.

L'entreprise a la liberté de choix du collecteur (aucune obligation de passer par l'OCTA de branche).

Le nombre d'organismes collecteurs passera de 150 OCTA (55 nationaux et 95 régionaux dont 63 consulaires régionaux) à un peu plus de 40. Cependant la collecte pourra être déléguée dans le cadre d'une convention (Article 6242-4 modifié).



## Taxe d'apprentissage - Dispositions applicables en 2015 (Sur masse salariale brute 2014)



(\*) Article 18 de la loi du 5 mars 2014 modifiant l'article L 6241-2 du code du travail

## [ DOSSIER ]

**10. Les autres dispositions portant sur l'apprentissage****I. Les missions des CFA sont renforcées par le nouvel article L6231-1**

Les centres de formation d'apprentis doivent désormais dispenser aux apprentis **une formation générale associée à une formation technologique et pratique, [...]**, leur permettre d'acquérir **des connaissances, des compétences et la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté**, organiser la coopération entre formateurs et maîtres d'apprentissage, **développer l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie**, aider les postulants à **trouver un employeur**, s'associer à Pôle Emploi et aux missions locales pour **prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel, etc.**

**m. Le contrat d'apprentissage peut être à durée indéterminée**

Dans ce cas le contrat débute par la période d'apprentissage ; à l'issue de cette période, le contrat est un CDI de droit commun.

**IV. LA GOUVERNANCE DU SYSTÈME : UNE PLUS GRANDE COHÉRENCE DES GRANDS ACTEURS ET DE LEURS RÔLES RESPECTIFS**

On est dans une logique de relations contractuelles quasi généralisées entre les différents acteurs.

On notera le grand nombre de conventions bilatérales, de concertations, de contrats d'objectifs et de moyens, entre l'État et les régions, l'État et les OPCA, l'État et les régions, les régions et les organismes de formation.

La qualité de la formation est confiée aux financeurs à qui incombe la responsabilité du choix des prestataires.

**n. La région, chef d'orchestre**

C'est évident pour l'apprentissage, dont

elle a toutes les clés et pour lequel elle doit percevoir une part majoritaire de la taxe. C'est elle qui décide de la création de centres d'apprentissage, et elle seule : les centres d'apprentissage nationaux semblent être passés à la trappe. C'est aussi le cas pour l'orientation professionnelle : on ne parle plus du délégué interministériel à l'orientation professionnelle. La mention de son nom est systématiquement remplacée par celle de la région.

« L'État définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. [...] La région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation ». (Article 6111-1 du code du travail).

Cette mention est curieuse si l'on considère que la région est responsable dudit service public régional de l'orientation. Mais, on voit que les services d'orientation rattachés à l'Éducation nationale et à l'Enseignement supérieur restent dans le giron de l'État : une convention annuelle prévoit bien d'être conclue entre l'État et la région dans le cadre du PRDF (plan régional de développement des formations). Suffira-t-elle à assurer une harmonieuse coopération entre les services de l'éducation nationale (CIO, SCUIO) et les autres ?

**o. Les partenaires sociaux**

Ils ont également pris plus de poids dans le nouveau système. On l'a vu pour l'habilitation des OPCA à collecter la taxe d'apprentissage. Plus généralement, le rôle des branches, ou à défaut des conseils d'OPCA sera très important dans la mise en œuvre du compte personnel de formation. Leur rôle est également renforcé par les consultations obligatoires du Copanef (Comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi) ou du Coparef au niveau régional. Ce sont eux qui établiront les listes de formations éligibles

au CPF des salariés et ils donneront leur avis sur les formations à destination des demandeurs d'emploi.

**p. L'État**

Il se pose en régulateur du système ; il participe le cas échéant à l'abondement du CPF. Pour le reste il contracte avec ses autres grands partenaires. Il contrôle l'ensemble, mais il a délégué largement l'initiative de la politique de formation professionnelle aux régions, aux entreprises et aux partenaires sociaux, voire même à chaque individu désormais véritablement acteur de son devenir professionnel.

**V. LA MISE EN PLACE DU SYSTÈME**

La plupart des dispositions de la loi seront applicables au 1er janvier 2015.

Les mesures mises en place par la loi doivent encore être précisées par une quarantaine de décrets dont certains en Conseil d'État.

Les listes de formations accessibles par les salariés, les demandeurs d'emploi, et plus généralement les utilisateurs du compte personnel sont encore à définir et probablement à clarifier. La concertation quadripartite s'attelle à la tâche.

**VI. LES ENJEUX DU SYSTÈME : DES QUESTIONS SUR SON APPLICATION**

On est passé d'un système qui traitait des individus classés par cohortes selon leur statut (provisoire) à un système qui va au bout de l'individualisation et de la responsabilisation des individus, confiant à chacun les moyens de négocier son projet. La question est de savoir si le conseil en évolution professionnelle et plus généralement le service (régional) d'information sur la formation professionnelle seront en mesure de donner à l'individu utilisateur de son compte personnel :

- une information fiable sur les qualifi-

**Liens utiles****TEXTE DE LOI :**

[http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20140306&numTexte=1&pageDebut=04848&pageFin=04882](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20140306&numTexte=1&pageDebut=04848&pageFin=04882)

**DOSSIER DE PRESSE :**

[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DP\\_loi\\_Formation\\_professionnelle\\_emploi\\_democratie\\_sociale\\_6mars2014.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DP_loi_Formation_professionnelle_emploi_democratie_sociale_6mars2014.pdf)

**CODE DU TRAVAIL, version à venir au 1er janvier 2015 :**

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionid=F150621D2978462A4C88DBABF2F6C3C9.tpdjo12v\\_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150101](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionid=F150621D2978462A4C88DBABF2F6C3C9.tpdjo12v_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150101)



# Réforme de la formation professionnelle

## VITE LU...

### Renault s'engage avec l'Etat pour la professionnalisation et la formation de 800 jeunes sans qualification

Le 14 février 2014, Renault et le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ont prorogé l'accord-cadre national qui vise à former des jeunes demandeurs d'emploi sans qualification. Par ce sixième avenant, Renault s'engage à ouvrir d'ici 2016 des capacités d'accueil, d'accompagnement et de professionnalisation en direction de 800 jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle. Depuis sa signature initiale en 1992, cet accord a bénéficié à 3 850 jeunes qui ont pour la plupart obtenu un diplôme et un emploi.

Sélectionnés et repérés par les missions locales et le Pôle emploi, des jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle sont accueillis environ deux ans au sein d'une usine du groupe, (Cléon, Douai, Flins, Grand-Couronne, Sofrastock et Maubeuge). Tout au long de leur mission, ils sont accompagnés par des salariés tuteurs volontaires. Après un stage de 3 à 4 mois pour apprendre les comportements de base de la vie professionnelle, ils sont intégrés aux équipes de production et formés en alternance pendant 12 à 24 mois. Au terme de leur contrat d'alternance, une aide au retour à l'emploi leur est apportée par Renault, le service public de l'emploi et des entreprises de travail temporaire.



Marie-Estelle Koopmans, en parcours d'intégration à l'usine de Douai  
© DR/ Renault Communications

cations (formations ?) auxquelles il peut prétendre

- une information fiable sur les organismes capables de l'amener à cette qualification

- une information fiable (et un appui ?) sur les organismes ou les instances susceptibles d'abonder son compte si celui-ci ne permet pas de couvrir la durée de la formation pouvant le conduire à la qualification qu'il envisage.

Les inégalités d'accès à la formation constatées dans le système actuel seront-elles surmontées, atténuées, totalement levées par le nouveau système ?

- L'utilisation du CPF par les salariés des PME ou des petites entreprises sera-t-elle garantie de la même façon que dans les entreprises de plus de 50 salariés ?

- La négociation collective, renforcée clairement par la loi dans ces dernières viendra sans doute au secours de la négociation individuelle dans les entreprises disposant d'un comité d'entreprise.

- Dans les PME et les très petites entreprises on n'en restera obligatoirement au dialogue entre le chef d'entreprise lui-même et son collaborateur.

Le code du travail modifié par la loi du 5 mars 2014, pour la formation professionnelle a toujours été mieux adapté aux entreprises ayant un comité d'entreprise. Ne doit-il pas encore progres-

ser pour qu'une véritable égalité (ici d'accès à la formation professionnelle) puisse s'instaurer entre les salariés quelle que soit la taille et la nature de leur entreprise ?

Mais c'est une autre réforme (à venir ?), qui toucherait l'ensemble du droit social.

**Michel BLACHERE,**  
consultant,  
administrateur de l'Afdet

**Au moment où est rédigé cet article, on ne peut pas conclure, et encore moins apporter quelque critique que ce soit au nouveau système.**

**Les décrets et autres textes réglementaires d'application doivent apporter des éclaircissements sur un nombre important de dispositions instaurées par la loi.**

**L'Afdet au cours de cette année va étudier, auditionner les acteurs, constituer des dossiers, et vous fera participer au travers de ses différentes sections et délégations régionales à des réflexions sur**

#### Références

(i) Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

(ii) Article 5 : [...] « Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. »

(iii) Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État \*loi Defferre\*

(iv) Art. L. 6323-14. – Le compte personnel de formation peut 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 organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel[...]

(v) Code de l'éducation : « Art. L. 214-16-1. – La région organise le service public régional de l'orientation tout au long de la vie. Elle assure la mise en réseau de tous les services, structures et dispositifs qui concourent sur son territoire à la mise en œuvre de ce service public.  
« Art. L. 214-16-2. – Le représentant de l'État dans la région et le président du conseil régional déterminent, par convention, les services de l'État concourant à la mise en œuvre de la compétence prévue à l'article L. 214-16-1. »