Une heure pour comprendre

Réforme de la formation professionnelle
Jeudi 14 mars 2019

PHILIPPOT
AVOCAT

Introduction

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et ses décrets

- Objectif affiché : développer et faciliter l'accès à la formation

- Constat :
  - Centralisation
  - Baisse des moyens donnés aux entreprises
  - Plus grande flexibilité dans les choix et le financement des actions de formation

Les nouveaux flux financiers de la formation professionnelle

CDC : CPF

OPCO : développement compétences des ent. moins de 50 sal.

Commissions paritaires interprofessionnelles régionales : projets de transition professionnelle

Conseil en évolution professionnelle

Alternance : budget :
- Aux régions (CFA et aménagement développement)
- Aux OPCO (alternance)
- A l 'aide au permis de conduire

10 à 20%

8 à 13%

5 à 10%

1 à 3%

64 à 72%

France compétences (art. L. 6123-5 et R. 6123-25 c. trav.)

URSSAF (art. L. 6131-1 III c. trav.)

Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance
(87 % de la TA + la CFP : art. L. 6131-2 c. trav.)

Contribution supplémentaire à l'apprentissage (art. 1609 quinvicies CGI.)

1% CDD (art. L. 6331-6 c. trav.)

Entreprise (art. L6131-1 I c. trav.)

Contributions que paye concrètement l'entreprise

	Entreprise de moins de 11 salariés	Entreprise de 11 salariés et plus
Contribution à la formation professionnelle	0,55 %	1 %
Taxe d'apprentissage	0,44 % (en Alsace) 0,68 % (hors Alsace)	0,44 % (en Alsace) 0,68 % (hors Alsace)
Cotisation sur les CDD	1 %	
Contribution supplémentaire à l'apprentissage		Entreprises d'au moins 250 salariés qui n'atteignent pas certains seuils d'engagement d'alternants
Dépenses prévues par le plan de développement des compétences	Assumées directement par les entreprises (soutien financier par l'OPCO possible pour les entreprises de moins de 50 salariés)	
Contributions supplémentaires unilatérales ou conventionnelles	Décidées unilatéralement, négociées dans un accord d'entreprises ou imposées par la branche	

Nouvelles catégories d'actions de formation

La liste de 15 catégories d'actions de formation est supprimée et remplacée une liste plus courte mais moins restrictive (art. L. 6313-1 et s. c. trav.)

- L'action de formation en tant que telle qui est redéfinie comme *« un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». Les actions ont pour objet* :
  - Permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'accéder à un emploi dans les meilleures conditions ;
  - Favoriser l'adaptation des travailleurs au poste de travail, à l'évolution et au maintien dans l'emploi et participer au développement de leurs compétences ou à l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
  - Préparer à une mutation d'activité les salariés dont l'emploi est menacé et permettre l'accès à des emplois exigeant une qualification différente aux salariés dont le contrat de travail est rompu ;
  - Favoriser la mobilité professionnelle.

- Les bilans de compétence
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
- Les actions d'apprentissage (jusqu'à présent exclues du champ de la formation professionnelle)

Nouveauté : l'action de formation en situation de travail (l'AFEST)

Article L6313-2 c. trav. :

- L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.
- Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.
- Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Objectif : l'apprenant fait l'expérience du travail et transforme cette expérience en compétences :

- Des objectifs professionnels sont formalisés, et des situations pour les atteindre identifiées et agencées en parcours.
- Etapes clés : diagnostic d'opportunité, diagnostic de faisabilité (reposant sur l'engagement des parties prenantes), détermination des compétences visées, repérage des situations de travail et analyse de leur potentiel formatif et définition du parcours.
- Alternance de deux séquences distinctes, mais articulées et réitérées autant de fois que nécessaire pour produire les apprentissages visés :
  - une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée à des fins didactiques,
  - une séquence réflexive, en rupture avec l'activité productive, animée par un tiers.

Cas d’application

Entreprise dans laquelle 3 groupes de salariés sont distingués :

- Groupe 1 : Sureffectif sur un métier
- Groupe 2 : Sous-effectif sur un autre métier
- Groupe 3 : Adéquation des effectifs avec les besoin

Cas d’application : option 1

Option 1 pour l’entreprise : orienter des salariés des groupes 1 (sureffectif) et 3 (effectif adéquat) vers le groupe 2 (sous-effectif)

- **Les moyens :**
  - Compte personnel de formation de transition (CPF-T)
  - Reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)
  - Plan de développement des compétences (PDC)
  - Compte personnel de formation (CPF)

Compte personnel de formation de transition

- Mobiliser les droits du CPF pour contribuer au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (art. L. 6323-17-1 c. trav) ;

- Action de positionnement préalable réalisée gratuitement par le prestataire de formation pour identifier les acquis et proposer un parcours de formation (art. R. 6323-12 c. trav.)

- Accompagnement possible du projet par le conseiller en évolution professionnelle (L. 6323-17-2 II al. 1 c. trav) : il propose un plan de financement (CPF + CPIR + autres financeurs : art. R. 6323-14-3 et R. 6323-14-4).

- Demande d'autorisation à l'employeur du congé spécifique pour le salarié qui suit la formation en tout ou partie durant son temps de travail (remplacement le Cif) (L. 6323-17-1 et R6323-11 c. trav.) :
  - Refus de l'employeur possible que si le salarié (art. R6323-10 c. trav.) :
    - Ne remplit pas la condition d'ancienneté (24 mois de salariat, dont au moins 12 en CDI ou 4 en CDD dans l'entreprise) ;
    - Formule sa demande tardivement ou sans précision de la formation, de sa durée, etc.
  - Possible de différer le bénéfice du congé par le salarié (art. R. 6323-10-1)

- Demande adressée à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (L. 6323-17-2, II al. 2 et L. 6323-17-6 c. trav.). Conditions requises :
  - Cohérence et pertinence du projet
  - Perspectives d'emploi, notamment dans la région (art R. 6323-14 c. trav.)

Reconversion ou la promotion par alternance

- Vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle : tout en restant salarié

- Le dispositif Pro-A est destiné (art. L. 6324-2 c. trav.) aux salariés en CDI, aux salariés bénéficiaires d'un CUI à durée indéterminée, aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels en CDD (art. L. 6324-2 c. trav.) qui n'ont pas atteint le niveau licence.

- Les formations suivies doivent permettre d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (art. L. 6324-2 c. trav.).

- Dure entre 6 et 36 mois selon le profil.

- Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération

- OPCO prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement

Plan de développement des compétences

- Remplace le plan de formation.
- Formations à l'initiative de l'employeur

- Liste les actions de formation suivies par les salariés :
  - Formations obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et règlementaires : **obligatoirement pendant le temps de travail**
  - Autres actions de formation : **éventuellement hors temps de travail sous réserve** :
    - Qu'elles soient déterminées par accord d'entreprise ou de branche dans une limite horaire par salarié fixée par l'accord. (Contreparties possibles pour compenser les charges induites par la garde d'enfant mais pas de rémunération ni pas d'allocation de formation). Le refus de participer à des actions de formation hors temps de travail n'est pas fautif (art. L. 6321-7 c. trav.).
    - Actions qui pourront se dérouler, en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 30h par an par salarié ou 2% du forfait jours (pas de rémunération ni d'allocation de formation).

- Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise

- Financement possible par l'OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés seulement (art. L. 6332-17 c. trav.).

- Enjeux pour les entreprises :
  - Négocier un accord pour permettre formations hors temps de travail
  - Intérêt de l'action de formation en situation de travail pour réduire les coûts

Compte personnel de formation

1/ Monétisation du CPF

- Comptabilisé en euros à compter du 1er janvier 2019 (art. L. 6323-2 c. trav.)
  - Montant annuel des droits acquis : 500 ou 800€ par an selon les profils ;
  - Plafonds : 5000 et 8000 €.

2/ Fin des listes régionales et de branche des formations éligibles (art. L. 6323-6, I c. trav.)

- Les principales actions de formation éligibles au CPF sont celles sanctionnées par :
  - Les certifications enregistrées dans le RNCP;
  - Les attestations de validation de **blocs de compétences** correspondant à une partie de certification inscrite au RNCP ;
  - Les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique *« correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles ».*

3/ Création en cours d'une application permettant aux titulaires *« de s'inscrire directement aux formations qui les intéressent et de payer avec les droits dont ils disposent sans mobiliser d'intermédiaire »* (septembre 2019) ;

Enjeux pour les entreprises : utiliser une partie de l'argent du compte pour des formations qui lui sont utiles (accord individuel ou accord d'entreprise)

Cas d’application : option 2

Option 2 pour l’entreprise : recrutement externe pour renforcer le groupe 2 (sous-effectif)

- **Les moyens :**
  - Contrat de professionnalisation
  - Contrat d’apprentissage

Contrat de professionnalisation

- Contrat de travail en alternance qui permet d'associer :
  - l'acquisition d'un savoir théorique en cours (enseignement général, professionnel ou technologique),
  - et l'acquisition d'un savoir-faire pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises.

- Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :
  - enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
  - ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
  - ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

- Les structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion) peuvent conclure ce contrat avec des personnes agréées par Pôle emploi à compter du 1er janvier 2019.

- Allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 3 ans (au lieu de 2) dans des cas limités (art. L. 6325-11 c. trav. au 1er janvier 2019) :

- Possibilité d'exécuter une partie à l'étranger (1 an maximum à l'étranger + 6 mois en France)

Contrat d'apprentissage 1/2

- Vise l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

- Age maximum pour entrer en apprentissage : 29 ans révolus (contre 25 ans auparavant) ;

- Une durée du contrat variable de 6 mois (au lieu d'un an) à 3 ans (selon la durée du cycle de formation sauf dérogations) ;

- Possibilité d'exécuter une partie hors Union Européenne (1 an maximum à l'étranger + minimum 6 mois en France : (art. L. 6222-42 c. trav) ;

- Création d'une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés, qui remplacera les dispositifs d'aides actuels (art. L. 6243-1 c. trav.). Pour les entreprises de moins de 250 salariés, jusqu'à 4125€ pour la première année du contrat, 2000€ la deuxième année,1200€ la troisième. L'aide est versée mensuellement.

Contrat d'apprentissage 2/2

- Modalités de rupture sont rénovées (art. L. 6222-18 c. trav).

  - Ce qui n'est pas modifié :
    - Rupture possible par l'apprenti ou l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise ;
    - Rupture par accord possible à l'issue de ce délai.

  - Nouveautés :
    - Licenciement par l'employeur (sans passer par le CPH) pour faute grave, inaptitude (sans obligation de reclassement), force majeure, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle ou exclusion du CFA) ;
    - Possibilité d'une rupture à l'initiative de l'apprenti (après avoir sollicité le médiateur désigné par les chambres consulaires)
    - En cas de rupture, le CFA doit permettre à l'apprenti de poursuivre sa formation 6 mois et l'aider à trouver un nouvel employeur.