

Bien que les dispositions de l'accord du 7 mai 2015 soient à ce jour inopérantes faute d'extension, sur les deux points, le CPF et la VAE, objets du présent guide, il convient d'attirer l'attention du lecteur sur la volonté des signataires de :

- favoriser la gestion de la contribution légale affectée au financement du CPF par l'OPCA (art. 4.5 de l'accord) ;
- supporter l'accès au CPF des salariés de niveaux V et infra V, à temps partiel thérapeutique et subi, exerçant un mandat syndical au niveau national et bénéficiaires d'un congé sans solde pour engagement humanitaire (art. 4.6 de l'accord) ;
- maintenir un effort de la profession au-delà des obligations légales. L'accord fixe à 2 % le montant de l'investissement global de formation des employeurs du secteur, décomposé en trois éléments : contribution légale de 1 %, obligation conventionnelle mutualisée de 0,35 % et obligation d'investissement formation de 0,65 % (art. 13 de l'accord) ;
- faciliter la mise en œuvre par le salarié de démarches de VAE, un accompagnement à la VAE renforcé comprenant un diagnostic des compétences du salarié et la formalisation du parcours de formation à entreprendre d'une durée maximale de 240 heures étant prévu (art. 6 de l'accord).

Maîtriser la réforme de la formation professionnelle

Les points clés du chapitre

1. Découvrir les principaux axes de la réforme du 5 mars 2014 :

la loi du 5 mars 2014 marque une rupture définitive avec les équilibres antérieurs, la personne devient l'objet du dispositif de la formation dont le déploiement est désormais le territoire, et la région l'initiatrice de sa mise en œuvre.

2. Connaître les voies d'accès à la formation : l'accès des salariés à la formation est soumis à une réglementation précise qui ne prévoit aucune dérogation.

3. Identifier les obligations mises à votre charge en tant qu'employeur : la loi du 5 mars 2014 renforce les charges existantes des employeurs au travers notamment de la tenue tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec le salarié lui ouvrant de nouveaux droits en matière d'évolution professionnelle.

4. Maîtriser le cadre financier fixé par la loi du 5 mars 2014 : le financement de la formation est désormais constitué de contributions légales et du financement direct de l'entreprise, volets dont les objets diffèrent et qui sont soumis à des règles et des modes de gestion distincts.

Découvrez les principaux axes de la réforme de la formation professionnelle

Connaître les enjeux de la réforme du 5 mars 2014, c'est prendre la mesure des changements profonds affectant le système de la formation ; plus concrètement, c'est saisir que la place centrale n'est plus occupée par les employeurs et leurs équipes mais par les personnes. C'est également appréhender que la mise en œuvre de la politique de formation se fait dorénavant à l'instigation des régions dans une organisation territoriale rénovée.

La refonte du système édifié en 1970-1971

L'objet central de la loi du 5 mars 2014 consiste à faire évoluer le système de la formation professionnelle continue pour faire face à :

- la dégradation du contexte économique et social marqué par un niveau élevé du chômage ;
- la transformation des vies professionnelles qui, ayant perdu leur caractère linéaire, sont désormais jalonnées de sorties et d'entrées successives dans les structures d'emploi ;
- l'accélération des bouleversements de tous ordres, techniques, sociaux, etc.

Selon les pouvoirs publics, le système mis en place par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et les lois du 16 juillet 1971 consistant à assurer un financement pérenne et suffisant pour la seule formation des salariés ne pouvait être conservé. Il s'agit de placer la personne comme axe suprême du système de la formation professionnelle continue.

Rétroviseur

L'ANI du 9 juillet 1970 ne traite pas des seuls salariés, et en aucun cas du plan de formation ; en effet, l'emploi des jeunes travailleurs et apprentis est réglé, le principe d'un congé spécial en faveur des salariés licenciés économiques est énoncé et les prémisses du congé individuel de formation posées.

Les lois du 16 juillet 1971 fixent le cadre de l'enseignement technologique, de l'apprentissage et de son financement, de la formation professionnelle continue (FPC) et de la participation au financement de la FPC.

C'est dans cette perspective que s'inscrivent :

- la mise en place du compte personnel de formation (CPF) qui bouleverse le schéma antérieur d'une formation professionnelle destinée aux salariés, à l'initiative de leur employeur, organisée et financée majoritairement dans le cadre du plan de formation ;
- la révision du financement de la formation par les employeurs, constitué désormais d'une « contribution unique » destinée à financer la formation de ceux qui en ont le plus besoin (jeunes, personnes de bas niveaux de qualification, salariés des petites entreprises et demandeurs d'emploi) ;
- le changement du système de collecte, d'affectation et de mobilisation des fonds de la FPC par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) pour le rendre plus simple d'accès pour les entreprises et les personnes ;
- la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP) afin de favoriser l'accès de chacun à la formation au moyen d'une information et d'une orientation professionnelles, gratuite et complète ;

- le renforcement du dialogue social sur les enjeux de formation et de compétences, dans les branches et dans les entreprises, à tous les niveaux, collectif et individuel et tout particulièrement au travers de l'entretien professionnel.

Pour en savoir plus

Consulter l'étude d'impact et l'exposé des motifs de la loi du 5 mars 2014 sur le site Internet : www.legifrance.gouv.fr, rubrique *Dossiers législatifs Lois publiées de la XIV^e législature, Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.*

La décentralisation de la formation

La loi du 5 mars 2014 parachève la décentralisation initiée en 1983 en dotant la région de la totalité des compétences qui restaient dévolues à l'État (C. trav., art. L. 6121-1 à L. 6121-2-1 et L. 6121-6).

■ Le rôle de la région

La région est dorénavant investie de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Toutefois, l'État conserve des compétences en matière de formation professionnelle initiale des jeunes sous statut scolaire et universitaire.

À ce titre, la région a pour missions :

- de définir et mettre en œuvre la politique d'apprentissage et de formation professionnelle, d'élaborer le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles et d'adopter la carte régionale des formations professionnelles initiales ;
- d'accorder des aides individuelles à la formation et de coordonner les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice des publics mentionnés ci-dessus ;

- de conclure, avec les départements qui souhaitent 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 ;
- d'organiser l'accompagnement (assistance et préparation des candidats une fois le dossier de candidature recevable) des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi candidats à la VAE et de participer à son financement ;
- de piloter la concertation sur les priorités de sa politique et sur la complémentarité des interventions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage ;
- de contribuer à l'évaluation de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle au plan national interprofessionnel.

La région a également compétence pour organiser et financer le service public régional de la formation professionnelle (SPRFP), en particulier selon le principe selon lequel toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail doit disposer, 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 (C. trav., art. L. 6121-2).

D'où la capacité nouvelle de la région à :

- 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 ;
- favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribuer à en développer la 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 la VAE.

Dans le cadre du SPRFP et sous réserve des compétences du département, la région peut au surplus : 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 ; organiser sur son territoire, en coordination avec l'État et les membres du comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF, voir p. 15) et, en lien avec les organismes de formation, la diffusion de l'information relative à l'offre de FPC.

À noter

Les nouvelles compétences des régions sont entrées en vigueur, pour les principales d'entre elles, au 1^{er} janvier 2015.

■ L'organisation régionale de la formation professionnelle

L'organisation régionale de la formation professionnelle est entièrement refondue avec la création du :

- comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), issu de la fusion du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) avec le conseil régional de l'emploi (CRE), nouveau lieu de la concertation sur la politique de la région ;
- COPAREF, nouveau lieu de concertation des partenaires sociaux (C. trav., art. L. 6123-3, L. 6123-4 et L. 6123-6).

► Le CREFOP

Présidé conjointement par le président du conseil régional et le préfet de région, le CREFOP a pour missions d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi, et la cohérence des programmes de formation dans la région. Un bureau composé de représentants de l'État, de la région, de représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel est institué en son sein, en tant que lieu de concertation privilégié, en particulier concernant les listes des formations éligibles au CPF (voir p. 49).

► Le COPAREF

Le COPAREF, constitué des représentants régionaux des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, est chargé d'assurer le déploiement des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux et d'établir les listes régionales des formations éligibles au CPF (voir p. 49).

En savoir plus

Le COPAREF est le pendant du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, dit COPANEF, dont la loi du 5 mars 2014 porte également création. Il a pour objet de définir les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi, et d'élaborer, après concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel, la liste nationale des formations éligibles au CPF. Publication de ses travaux sur le site Internet : www.fpspp.org/, COPANEF, Actualités.