



La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été promulguée le 5 mars 2014

Cette nouvelle réforme pousse plus loin ce qui avait déjà été mis en œuvre en 2009 pour orienter les financements vers les salariés qui en ont le plus besoin (bas niveaux de qualification, salariés des TPE). Elle amène aussi des nouveautés : les entreprises passent d'une **obligation de payer** à une **obligation de former** et elle donne une place accrue au dialogue social et à **l'initiative du salarié**. Enfin, nouveauté de taille, les mécanismes de financement et de représentativité des organisations syndicales et patronales sont revus.

La réforme en 10 points

1. Certains dispositifs de formation évoluent : l'entretien professionnel devient obligatoire tous les deux ans. Il est complété par une évaluation du parcours du salarié tous les 6 ans, qui crée un droit à la formation ou à l'évolution professionnelle pour tous. Faute de respecter cette obligation, les employeurs de 50 salariés et plus s'exposent à des pénalités financières (abondement de 100 heures du compte personnel de formation et versement d'une pénalité à l'Opcsa).

2. Le compte personnel de formation (CPF) est créé. Se substituant au DIF, il permet à tout salarié d'acquérir tout au long de sa vie professionnelle (à partir de 15 ans et jusqu'à sa retraite) 20 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12h par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond de 150 heures, mobilisables à l'initiative du salarié ou du demandeur d'emploi. Les formations suivies dans ce cadre doivent, entre autres, être à **visée certifiante, qualifiante et/ou diplomante**. Elles doivent figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale emploi formation de la branche professionnelle dont relève l'entreprise ou par des instances de coordination nationale ou régionale (CNEFOP, CREFOP).

Le CPF est abondé par une contribution de l'employeur et peut être complété par le bénéficiaire, les Conseils régionaux, Pôle Emploi, l'Agefiph, etc.

3. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est également créé. C'est un service gratuit, accessible à tous, d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle des salariés et demandeurs d'emploi, en lien avec les besoins économiques des territoires. Il est mis en œuvre par les Opacif, Pôle Emploi, Cap Emploi, les Missions locales, l'Apec et les Fongecif. L'objectif est d'assurer une continuité en termes de conseil et d'orientation entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi et de permettre une mobilisation personnalisée optimale des dispositifs, pour un départ plus aisément en formation.

4. Les règles de financement de la formation professionnelle sont revisitées : contribution unique de **0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés** et de **1 % pour celles de 10 salariés et plus**. Elle sera versée intégralement à l'OPCA. Des négociations de branche professionnelle prévoyant la mise en place (ou le maintien) de contributions supplémentaires au-delà de l'obligation légale pourront s'imposer aux entreprises. Ces contributions conventionnelles feront l'objet d'un suivi distinct au sein de l'Opcsa.

5. L'apprentissage évolue pour aller vers des recrutements possibles en CDI. Les missions des CFA sont renforcées pour encourager les embauches (appui à la recherche d'employeurs, etc.) et le nombre de collecteurs (OCTA) est limité à 46.

6. Les missions des Opcas varient : renforcement des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH, d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours. Ils portent une responsabilité en matière de qualité de l'offre de formation et mettent en œuvre l'articulation branches/territoires et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales.

7. Les branches professionnelles sont invitées à renégocier leurs accords afin de les adapter au nouveau contexte de financement de la formation professionnelle et de création du CPF. Elles doivent assurer la traçabilité des compétences liées aux métiers de la branche et travailler à la mise en place de certifications interbranches. Elles portent les études prospectives pour définir leurs besoins en main d'œuvre et outiller les réseaux en charge du CEP.

8. La gouvernance de la formation professionnelle est revue avec la création du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle. Une déclinaison dans les régions existe également, rassemblant les organisations représentatives et le hors-champ : une représentativité multiprofessionnelle a notamment été reconnue à l'économie sociale et solidaire.

9. Le financement de la formation professionnelle est désormais désconnecté de celui du paritarisme. Un fonds paritaire spécifique sera créé en 2014, auquel abonneront les entreprises, l'Etat et les organismes paritaires. Les modalités de création du fonds et ses conditions d'organisation et de fonctionnement seront définies par voie réglementaire.

10. Les représentants du personnel ont un rôle accru en matière de consultation relative à la formation professionnelle.

Source : <http://www.uniformation.fr>