

LES DOSSIERS

de la presse de Centre Inffo



HORS SÉRIE UN AN DE RÉFORME



SOMMAIRE

Loi du 5 mars 2014 : un an après :	p. 3
Entretien avec François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi, du Dialogue social et de la Formation professionnelle :	p. 4 et 5
La loi du 5 mars, « un changement de paradigme » (Jean-Philippe Cépède, Centre Inffo) :	p. 5 et 6
Compte personnel de formation :	p. 7 à 12
Loïc Gahinet, le premier compte personnel de formation :	p. 7
Un compte personnel pour quelles formations ?	p. 8 et 9
Les partenaires sociaux font du socle de compétences la première véritable certification interprofessionnelle :	p. 10 et 11
La question de l'accord préalable de l'employeur pour la mobilisation du compte personnel :	p. 12
« Nos services régionaux continueront à contrôler les entreprises qui font appel aux fonds mutualisés des Opca et des Fongecif » (Jean-Marc Huart, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) :	p. 13
Zoom sur la première liste de demandes de recensement à l'inventaire :	p. 14
Entretiens du Garf : les responsables formation face à la réforme :	p. 15
Le rôle des Régions conforté par la loi du 5 mars 2014 :	p. 16 à 19
Les Carif-Oref s'inscrivent dans l'anticipation des changements apportés par la loi formation du 5 mars 2014 :	p. 17
Poitou-Charentes installe son Crefop :	p. 18
Coparef Auvergne : un premier séminaire pour créer l'unité chez les partenaires sociaux :	p. 19
La nouvelle organisation des Opca face à la réforme :	p. 20
Le Conseil en évolution professionnelle, pierre angulaire des dispositifs pour co-construire des parcours professionnels :	p. 21
Liste des décrets et arrêtés publiés :	p. 22 et 23
Sommaire du dossier documentaire réforme de la formation 2015 :	p. 24 à 26
Fiches juridiques sur les nouveaux dispositifs issus de la réforme :	p. 27 à 35

Loi du 5 mars 2014 : un an après

Promulguée le 5 mars 2014, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale vient de souffler sa première bougie. Ce texte a pris sa forme définitive les 26 et 27 février 2014, lors des votes solennels respectivement à l'Assemblée nationale et au Sénat. Au Palais Bourbon, le ministre du Travail Michel Sapin ne cachait pas sa joie et sa fierté « d'avoir réussi à aboutir à une loi qui n'est pas minimale. L'été dernier, nous avions les idées claires sur les objectifs à atteindre. Mais tout restait à faire. Je salue le travail des partenaires sociaux qui ont une nouvelle fois prouvé que le dialogue social peut encore produire ses effets. »

Dans un entretien exclusif à Centre Inffo, son successeur François Rebsamen explique notamment, pour sa part, que « un an après la conclusion par les partenaires sociaux de l'Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, et 10 mois après l'adoption de la loi du 5 mars 2014, un vrai droit personnel à la formation professionnelle est effectif depuis le 1^{er} janvier 2015, et l'effort de formation des entreprises est redevenu ce qu'il aurait toujours dû être : un investissement pour la performance et pas un exercice imposé. »

Accessible gratuitement à tout un chacun, étudiant, salarié, demandeur d'emploi, ce hors série exceptionnel présente :

- Une sélection d'articles du Quotidien de la formation et d'Inffo formation retraçant les principales étapes de la mise en œuvre de la loi du 5 mars.
- Un tableau énumérant les décrets et arrêtés relatifs à la réforme.
- Le sommaire du dossier documentaire « réforme et décrets d'application » de Centre Inffo.
- Des fiches juridiques analysant les principaux dispositifs issus de la loi du 5 mars 2014.

« L'effort de formation des entreprises est redevenu ce qu'il aurait toujours dû être : un investissement pour la performance et pas un exercice imposé » (François Rebsamen*)

Quel regard portez-vous sur la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, un an après sa promulgation ?

Un regard très positif car, même si les acteurs doivent encore s'approprier les nouveautés de la réforme, les premiers acquis sont incontestables.

D'abord, et c'est très important dans le domaine de la formation professionnelle, sur la méthode adoptée, qui s'est totalement appuyée sur le dialogue social et la concertation avec les acteurs (régions, etc.), qui montre notre capacité collective à agir pour réformer en profondeur.

Cette concertation permanente avec l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle (régions, syndicats de salariés, organisation patronale) sera d'ailleurs inscrite dans nos institutions, à travers les comités régionaux et nationaux de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP et CREFOP). Au sein des branches professionnelles, la nécessité de conduire un travail d'élaboration des listes de formation éligible au compte personnel de formation a permis aussi de renouveler le rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi.

Mais aussi, et surtout, je me réjouis des avancées de la réforme sur le fond. Un an après la conclusion par les partenaires sociaux de l'Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, et 10 mois après l'adoption de la loi du 5 mars 2014, un vrai droit personnel à la formation professionnelle est effectif depuis le 1er janvier 2015, et l'effort de formation des entreprises est redevenu ce qu'il aurait toujours dû être : un investissement pour la performance et pas un exercice imposé. Dernier élément que je souhaite souligner en première analyse, le cadre de gestion des fonds de la formation professionnelle est rénové, en apportant de la transparence et de la simplicité pour les entreprises et en réformant le cadre de la démocratie sociale.

L'un des enjeux de la loi du 5 mars 2014 est de rendre accessible la formation aux publics qui ont besoin d'une formation qualifiante. Comment vous assurez vous de l'atteinte de cet objectif ?

Le compte personnel de formation ne sera ouvert, outre le socle de compétences, qu'à des

formations qualifiantes, par principe. C'est un levier considérable de reconfiguration de l'offre de formation, et d'accessibilité à tous les publics à la formation qualifiante.

Plus particulièrement pour les demandeurs d'emploi, pour qui la période de chômage doit pouvoir constituer un temps d'investissement en compétences, nous avons été volontaristes dans le travail mené avec les partenaires sociaux dans le cadre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Dans le cadre du plan chômage de longue durée que j'ai présenté le 9 février, ce sont 220M€ qui ont été prévus à ce titre. Les acteurs du service public de l'emploi se mobilisent pour que ces crédits puissent venir abonder les comptes personnels de formation des demandeurs d'emploi dans les prochaines semaines.

Au sein même de l'entreprise, l'effort sera rééquilibré. La loi favorise l'accès à la formation des salariés des TPE et PME, souvent moins bien lotis que ceux des grands groupes. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a vu ses missions renforcées pour soutenir l'effort de formation dans ces entreprises de petite taille. Pour 2015, une enveloppe de 166 M€ a été prévu à cet effet.

A quelles conditions la réforme réussira-t-elle ?

Le cadre est désormais posé pour l'essentiel, même si des éléments réglementaires sont encore en cours de finalisation. Ce sont maintenant les acteurs - individus, formateurs, prescripteurs, financeurs, employeurs - qui doivent se saisir des nouvelles opportunités de la réforme de la formation professionnelle.

Avec le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle, il faut que les salariés et les demandeurs d'emploi soient, désormais, davantage maîtres de leur parcours de formation. C'est une petite révolution, qui peut demander du temps, et qui suppose que les actifs soient plus



acteurs et autonomes dans leurs démarches.

La disparition, dans les entreprises, de l'obligation de dépenser au profit d'une obligation de former, doit amener les employeurs à assurer une liaison très étroite entre stratégie d'entreprise, management des individus et politique de formation. L'entretien professionnel est à ce titre un outil qu'il faudra pleinement intégrer dans la gestion des ressources humaines.

Les organismes de formation doivent quant à eux faire évoluer leur offre de formation pour profiter des nouvelles opportunités offertes par la réforme, qui favorise ceux qui proposent des formations de qualité, à visée certifiante, et correspondant aux besoins des entreprises, des branches et des territoires. J'observe d'ailleurs que les représentants des organismes privés de formation ont globalement bien accueilli ces avancées, car elles amènent le secteur à faire des avancées depuis longtemps considérées comme nécessaires par beaucoup.

Enfin, les régions, les branches professionnelles et les partenaires sociaux vont pouvoir travailler encore plus ensemble à la mise en œuvre de projets communs et ambitieux, au plus près des territoires, dans le cadre d'une gouvernance renouvelée. Je vois déjà au niveau national que nous travaillons différemment sur des chantiers tels que la définition des critères de qualité, ou encore les listes d'éligibilité au compte personnel de formation.

Comment faire pour que les actifs s'emparent du CPF, contrairement au droit individuel à la formation, qui n'a jamais connu le succès espéré ?

Les résultats dans l'utilisation du DIF ont été décevants – moins de 5% des salariés l'ont utilisé – mais s'expliquent pour beaucoup par des « vices » conceptuels.

Par rapport au DIF, le CPF comporte cinq avantages essentiels : il est universel (chaque actif se voit ouvrir un compte dès 16 ans), il est parfaitement transférable (les heures sont acquises définitivement par la personne), il permet d'accéder à une formation qualifiante et certifiante, il est financé par des prélèvements spécifiques, enfin il relève de la seule initiative de son titulaire.

Pour modifier les pratiques et le rapport à la formation, il faut que ce nouveau droit soit connu et pour ma part je lancerai une campagne de communication dans les semaines qui viennent. Mais déjà, le nombre de CPF ouvert à ce jour est un encouragement et marque un intérêt, au-delà de la curiosité suscitée par ce nouveau droit. A ce jour, près d'1 million de comptes sont ouverts.

Quand vont être publiés les derniers décrets d'application de la loi, en particulier celui relatif à la qualité de la formation, très attendu par les acteurs de notre champ ?

Le principal texte qui reste devant nous est le décret définissant les critères de qualité des formations qui s'imposent aux principaux financeurs d'actions de formation. Il était important de prendre le temps de la concertation sur ce texte, qui acte une avancée majeure. Le projet de texte est en phase de transmission au Conseil d'Etat et sera publié d'ici quelques semaines. La suite de mon action sera très largement orientée sur l'objectif d'amélioration qualitative de l'offre de formation.

Même question concernant le décret relatif à l'éligibilité du compte personnel de formation et à l'accompagnement à la VAE.

Il n'y a pas besoin de texte supplémentaire, l'accompagnement à la VAE est d'ores et déjà éligible au compte personnel de formation. Et le compte personnel de formation, en poussant à la modularisation des titres et des formations – c'est notamment le cas des titres du ministère de l'emploi, avec un engagement fort de l'AFPA en termes de réingénierie des formations et des titres – va très probablement encourager également le recours à la VAE.

Propos recueillis par David Garcia

5 mars 2015

* Ministre du Travail, de l'Emploi, du Dialogue social et de la Formation professionnelle

La loi du 5 mars, « *un changement de paradigme* » (Jean-Philippe Cépède, Centre Inffo)



Entretien avec Jean-Philippe Cépède, directeur du Pôle juridique observatoire de Centre Inffo. Ce dernier animera -mardi 1er avril- la journée d'actualité de Centre Inffo consacrée aux nouveaux mécanismes de financement de la formation par les entreprises suite à la publication de la loi du 5 mars dernier.

Le quotidien de la formation : Qu'est-ce qui vous semble important à retenir des changements introduits par la loi ?

JPC : Dans cette période d'appropriation de la réforme par les professionnels, des contre-vérités ou des formules maladroites circulent sur la portée des changements. On lit des informations comme : « la loi a supprimé l'obligation de financer le plan de formation ».

C'est complètement faux. La loi a supprimé le 0,9 % minimum obligatoire mais prévoit une obligation de financement direct de la formation des salariés par les entreprises. C'est le fameux changement de paradigme. La loi n'impose plus de minimum de financement mais elle organise l'expression des besoins de formation avec toujours une obligation de financement. L'autre formulation maladroite est d'affirmer que le 1,6 % a été remplacé par le 1 %. À côté de la contribution à taux fixe il existe aussi donc une obligation de financement direct.

QDF : Le financement direct ne prévoit pas de minimum de dépenses. Peut-on craindre que ce financement direct soit égal à zéro ou nettement inférieur au 0,9 % actuel ou existe-t-il des

mécanismes qui contraindront les entreprises à maintenir, voire à augmenter leurs efforts de formation ?

JPC : Il n'y a plus de pourcentage minimum imposé par la loi, mais il y a, en effet, plusieurs mécanismes prévus dans la loi et l'accord du 14 décembre qui obligeront les entreprises à prévoir des budgets pour la formation. Ce qu'il faut mettre en avant, c'est ce qu'il y en a de commun à toutes les entreprises et de spécifique selon les effectifs des entreprises.

Concernant la nouvelle contribution obligatoirement versée à un Opcv, elle est d'un montant inférieur au 1,6 % minimum mais si l'on isole le 0,9%, le 0,7% restant correspondant au 0,2 % « Cif » [1] et au 0,5 % « professionnalisation », il est d'un montant inférieur. Les entreprises qui ne versaient pas de 0,9 % à leur Opcv verront leur versement à ce dernier augmenter. Par ailleurs, les Opcv sur cette contribution d'un montant inférieur au 1,6 %, n'offriront pas les mêmes prises en charge.

Par conséquent, les entreprises devront trouver des financements internes pour couvrir l'ensemble des dépenses générées par un départ en formation. D'autre part, il pèse toujours sur tous les employeurs une obligation de formation, qui se traduira toujours par la mise en œuvre de formations, voire d'un plan de formation en bonne et due

«La loi n'impose plus de minimum de financement mais elle organise l'expression des besoins de formation avec toujours une obligation de financement.»

forme. Il pèse également à présent une nouvelle obligation d'organiser un entretien professionnel tous les deux ans, couplée, dans les entreprises de 50 salariés et plus, avec une garantie de formation qui pourra, au bout de six ans, aboutir à un abondement de 100 heures (ou 130 heures pour les salariés à temps partiel) du compte personnel de formation, c'est-à-dire à un compteur de 250 heures (280 heures pour les salariés à temps partiel).

Naturellement, ce mécanisme produira plus d'effets s'il est observé et suivi par des représentants du personnel. Par conséquent, les salariés des entreprises de plus de 10 salariés, voire de plus de 50 salariés, auront davantage de chances de voir l'entretien professionnel produire des effets. Il en sera de même concernant l'élaboration du plan de formation. Des dispositions nouvelles sont prévues concernant la consultation du plan.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, c'est le lien entre la négociation collective obligatoire

sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les instruments de formation qui a été privilégié. Pour ces entreprises, la contribution de 1 % versée à l'Opca n'a plus pour finalité le financement du plan de formation. Ces entreprises sont donc invitées à gérer la formation de leurs salariés dans le cadre de la GPEC [2]. Les objectifs du plan de formation, les critères et abondements éventuels du compte personnel de formation seront abordés lors de cette négociation. Ce lien entre la GPEC et la gestion de la formation dans ces entreprises illustre bien la mise en avant du besoin avant celle du financement.

QDF : Est-ce que ces mécanismes vont permettre de maintenir les efforts financiers des entreprises à hauteur de ce que permettait le 0,9% minimum ?

JPC : C'est trop tôt pour le dire. Nous sommes dans une période de mise en œuvre de la réforme et d'appropriation des nouveaux mécanismes par tous les acteurs de la formation. Comme souvent lors de grande réforme, il faut distinguer ses deux volets : le volet réforme des outils, évoqué dans la précédente question, et celui de la réforme des institutions, qui repose sur des initiatives de la part d'instances comme les organisations syndicales, les commissions paritaires nationales emploi, les observatoires prospectifs, les futurs Copinef [3] et Copiref [4] pour ne parler que d'eux. La négociation peut apporter des solutions à cette disparition dans la loi de l'effort minimum des entreprises.

C'est aux représentants syndicaux des branches professionnelles de se prononcer à présent. Lors de la négociation nationale interprofessionnelle, les signataires ont considéré que la loi ne devait plus imposer de minimum. Ils n'ont pas interdit aux branches professionnelles de prévoir des contributions conventionnelles. Il en existe déjà. Il pourrait en exister dans des branches qui n'en disposaient pas jusqu'à présent. Par ailleurs, des initiatives peuvent également être prises au niveau des Opca, en prévoyant une offre de services particulière en cas de versement d'une contribution volontaire. La réforme fait le pari du besoin de formation pour générer la dépense de formation. En mettant en premier son identification, elle invite tous les acteurs à organiser un processus qui permettra de garantir son financement. Ce sera sûrement toujours le plan de formation qui sera le plus financé, mais les évolutions du financement du Cif et, surtout, du CPF [5] seront également à observer.

Sur le site loi-formation.fr ouvert par Centre Inffo, il est possible de prendre connaissance du contenu

de la loi et des modifications introduites dans les différents codes et loi impactés. Centre Inffo organise par ailleurs des sessions de formation sur le thème de la réforme :

Propos recueillis par David Garcia.

27 mars 2014.

Notes

[1] Congé individuel de formation.

[2] Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

[3] Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.

[4] Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation.

[5] Compte personnel de formation.

Loïc Gahinet, premier bénéficiaire en titre du compte personnel de formation

Quasiment un mois jour pour jour après l'ouverture du site Moncompteformation.gouv.fr au public, le premier dossier de demande de formation au titre du compte personnel de formation vient d'être validé. Loïc Gahinet, technicien informatique nantais visant un titre professionnel de niveau III par le biais d'une VAE co-financée par le Fafiec (l'Opca du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événementiel) inaugure donc ce nouveau dispositif.



Loïc Gahinet est technicien d'exploitation chez Kuehne Nagel DSIA, PME de 128 salariés. Il est donc le premier candidat à avoir vu son dossier de demande de formation au titre du CPF validé.

«Le compte personnel de formation est accessible assez vite.»

L'objectif, pour cet informaticien de 35 ans titulaire d'un baccalauréat : combiner le reliquat de ses heures de Dif non utilisées jusqu'à présent associés à un accompagnement de 17 heures financées par le Fafiec dans le cadre d'une VAE lui permettant

d'accéder à un titre professionnel en support informatique (niveau bac + 2).

« Pour être exacte, son dossier n'était pas le premier, mais le deuxième que nous ayons reçu par l'intermédiaire du portail de la Caisse des dépôts et consignations. Mais l'autre était incomplet », se souvient Béatrice Abadie, directrice de l'antenne Ouest de l'Opc. Mais premier validé en tous cas.

Aujourd'hui, cinq dossiers supplémentaires déposés par le biais de Moncompteformation.gouv.fr (demandant un complément de financement au titre de la période de professionnalisation) sont en cours d'examen par les équipes du Fafiec. Parmi lesquels quatre associent l'entreprise au processus de financement et un provient de l'initiative personnelle d'un salarié. « C'est la première fois que nous sommes en prise directe avec les salariés. Pour nos équipes, c'est une nouveauté », confie la responsable nantaise de l'Opc.

25 millions d'euros spécifiques au CPF

Pour les Opc, cependant, l'année 2015 s'annonce difficile. Car si le dispositif CPF est en place depuis le 1er janvier, la collecte spécifique pour le financement du compte, elle, n'aura lieu qu'en 2016 au titre des contributions des entreprises en 2015.

Côté Fafiec, les partenaires sociaux présents au conseil d'administration de l'Opc avaient anticipé la réforme en s'accordant sur une enveloppe spécifique de 25 millions d'euros destinée à prendre en charge les demandes effectuées durant l'année. Mais, en attendant, pour le Fafiec du grand Ouest, cette première validation témoigne de la réussite de ses campagnes de pédagogie de proximité.

« Nous avons organisé l'an dernier un certain nombre de réunions d'information aux entreprises et aux services RH concernant la réforme. Et justement, Kuehne Nagel DSIA fait partie des entreprises qui ont assisté à ces réunions », explique Béatrice Abadie. En attendant les prochains dossiers.

Benjamin d'Alguerre.

4 février 2015.

Un compte personnel pour quelles formations ?

Dès les prémices de la création du compte personnel de formation, les partenaires sociaux ont souhaité que la mobilisation soit fléchée vers des formations ciblées. La 4ème matinée d'actualité consacrée par Centre Inffo à la réforme de la formation professionnelle [1] a permis de rappeler l'étendue du périmètre.



Pour les salariés

Pour les salariés, trois listes :

- liste de branche, établie par la commission paritaire nationale de l'emploi,
- liste régionale, établie par le Coparef [2] après avis du Crefop [3]
- et liste nationale établie par le Copanef [4] après avis du Cnefop [5].

Pour les demandeurs d'emploi

Pour les demandeurs d'emploi, deux listes :

- liste régionale établie par le Coparef après avis du Crefop
- et liste nationale établie par le Copanef après avis du Cnefop.

Quatre types de certifications

Que trouve-t-on dans ces listes ?

- Des certifications ou partie de certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- des certifications inscrites à l'inventaire réalisé par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)
- et, enfin, des formations concourant à la qualification des personnes et à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'Agefiph [6].

Un décret attendu : le « socle des compétences et des connaissances »

À ces listes encadrées par les partenaires sociaux s'ajoutent, pour tous, l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le socle de compétences et de connaissances, qui ne connaissent pas, eux, de « limites d'usage », précise Jean-Philippe Cépède, directeur du pôle juridique-observatoire de Centre Inffo. Mais si la VAE dispose déjà de son décret [7], celui du socle reste à paraître.

« ce sont les savoirs de base qui sont visés pour favoriser l'accès à la formation et à l'insertion professionnelles »

Évoquant une définition « large » du socle, Jean-Philippe Cépède rappelle qu'aux termes du projet présenté devant le Copanef, « *ce sont les savoirs de base qui sont visés pour favoriser l'accès à la formation et à l'insertion professionnelles* », lesquels doivent « *être appréciés dans un contexte professionnel* » et également « *être utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu* ».

Sept domaines de connaissances et de compétences

Concrètement, sept domaines de connaissances et de compétences devraient apparaître :

- communication en français ;
- utilisation des règles de base de calcul et raisonnement mathématique ;
- utilisation des techniques usuelles d'information et de communication numériques ;
- aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
- et, enfin, maîtrise des gestes et postures et respect des règles d'hygiène et de sécurité environnementales élémentaires.

« Mobilisation modulaire »

Ici encore, les Régions disposent d'une capacité d'intervention avec la possibilité d'introduire des « *modules complémentaires* » dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme. Dans l'objectif d'une adaptation de la formation aux besoins de la personne, le projet de décret prévoit également, outre une « *mobilisation modulaire* » des contenus, une « *évaluation préalable* » des compétences et des connaissances du bénéficiaire.

La question des langues

Dernière précision, alors que de nombreux prestataires de formation s'inquiètent ouvertement de l'absence prévue des langues étrangères au sein du socle de compétences et de connaissances, Michel Ferreira-Maia, chef de la mission politique formation et qualification (DGEFP [8]) précise que les langues font bien partie des catégories de certification concernées par l'inventaire.

30 janvier 2015.

Notes

[1] Voir ici.

[2] Comité paritaire régional de l'emploi et de la formation.

[3] Conseil régional, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

[4] Comité paritaire national de l'emploi et de la formation.

[5] Conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

[6] Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

[7] Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014.

[8] Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.



Les partenaires sociaux font du socle de compétences la première véritable certification interprofessionnelle

Chargé de définir les modalités de délivrance de la certification « *socle de connaissances et de compétences professionnelles* », le Copanef [1] a présenté mardi 17 février le « *gros chantier à venir* » d'adaptation de son référentiel aux spécificités des secteurs et des régions, confié aux CPNE [2] et Coparef [3].

« *Nous avons d'abord commencé par travailler sur l'élaboration d'un référentiel pour le socle de connaissances et de compétences professionnelles,*

puis nous avons souhaité bâtir une certification sur le modèle d'un certificat de qualification professionnelle. C'est le projet final que nous avons présenté le 16 décembre dernier devant le Cnefop et qui correspond globalement au décret publié le 15 janvier », explique Christian Janin, président du Copanef, à l'occasion d'une conférence de presse organisée le 17 février, le surlendemain de la parution du décret.

Le socle de connaissances et compétences professionnelles est constitué de l'ensemble des savoir-être et savoir-faire qu'un individu doit maîtriser pour favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion dans le monde du travail. « Nous avons défini sept grands domaines que chaque branche ou Région peut se réapproprier et dans lesquels, elles peuvent intégrer les actions ou programmes déjà menés comme la lutte contre l'illettrisme, par exemple. Par ailleurs, nous avons voulu procéder sur un modèle proche de la VAE, où nous validons ce que le candidat connaît plutôt que de partir de ses lacunes », explique pour sa part Laurence Martin, conseillère technique nationale formation professionnelle de FO et membre du comité Observatoire et certification du Copanef.

Les sept piliers du socle de compétences

Ainsi, l'article D. 6113-2 précise que le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Pour chacun de ces grands domaines, le comité Observatoire et certification du Copanef a listé des compétences clés à posséder sur les modèles des référentiels pour un CQPI [4]. Par exemple, il va s'agir d'être capable de reformuler des informations ou des consignes, ou encore de récupérer l'essentiel d'un message en prise de note pour « communiquer en français ». Dans le champ du calcul ou des mathématiques, il s'agira de savoir utiliser les unités de temps ou les pourcentages. La maîtrise des

outils numériques suppose pour sa part de savoir allumer un ordinateur, insérer une pièce jointe à un courriel ou se repérer dans une page web. « Notre ambition était de valoriser le capital préexistant pour lever les inhibitions à suivre une formation, comme d'identifier les compétences indispensables pour suivre un cursus », poursuit Laurence Martin.

Une certification qui n'est pas adossée à un niveau de qualification

« Nous n'avons pas voulu associer de niveau, type infra 5, contrairement aux diplômes, certifications et qualifications existants, pour éviter que ce

laisser un maximum de souplesse pour que le socle soit adapté en fonction des besoins du terrain.

soit stigmatisant, mais aussi laisser un maximum de souplesse pour que le socle soit adapté en fonction

des besoins du terrain. En revanche, nous ne sommes pas sur une logique d'attestation, mais de certification. Pour obtenir ce socle, il faut avoir l'ensemble des compétences listées et non pas obtenir une moyenne. C'est la première certification totalement interprofessionnelle » précise quant à lui Alain Druelles, représentant le Medef. C'est pourquoi, contrairement aux nomenclatures européennes, le Copanef n'a pas retenu les langues étrangères dont les rudiments ne sont pas nécessaires pour occuper tous les postes.

Ce socle est inscrit de facto à l'inventaire, mais les partenaires sociaux ont souhaité qu'il y ait d'autres outils que le compte personnel de formation, comme par exemple le plan de formation, pour permettre sa prise en charge. Le processus de validation se fera en deux temps : une phase d'évaluation, pour déterminer les compétences acquises, et enfin, la formation pour acquérir celles qui sont indispensables pour obtenir la certification, et ces deux étapes ne pourront pas être réalisées par la même entité. « Deux services d'un même groupe pourront le faire, mais c'est indispensable de dissocier la phase d'évaluation de celle de formation », souligne Alain Druelles.

Le socle prévoit la possibilité d'ajouter des modules complémentaires pour lutter contre l'illettrisme ou pour favoriser la qualification dont l'élaboration dépend du service public régional de la formation professionnelle. Dans cette perspective, c'est l'Association des Régions de France qui est tenue de proposer au ministre en charge de la Formation professionnelle la liste des modules complémentaires qui seront publiés par arrêté. « L'objectif est de tenir

compte des besoins de chaque secteur d'activité et bassin d'emploi, c'est pourquoi nous avons délégué aux CPNE et Coparef la réalisation des modules sur le modèle d'élaboration des CQPI. Nous leur fournissons un cadre, une méthodologie,

mais aujourd'hui ils ont la main, c'est le gros à venir », explique Christian Janin, en précisant que ces derniers pourront également délivrer ces certifications, mais qu'elles seront cosignées par le Copanef.

L'objectif est de tenir compte des besoins de chaque secteur d'activité et bassin d'emploi

Une mise en oeuvre immédiate, mais un déploiement qui nécessitera du temps

L'adaptation du processus de certification aux demandeurs d'emploi est en cours, elle nécessitera encore quelques semaines pour harmoniser les référentiels existants déjà dans la majorité des régions. Pour les salariés, le dispositif est effectif depuis la publication des décrets, mais il suppose d'agréer des opérateurs pour le mettre en œuvre, comme de former les conseillers en évolution professionnelle à la diffusion de ce nouvel outil. Dans le courant du mois d'avril, la DGEFP va lancer une campagne d'information sur ce dispositif, dont l'accès se fera à partir du site du CPF moncompteformation.gouv.fr].

Néanmoins, les premières entrées dans le cursus de certification sont attendues pour l'été ou l'automne prochain, et la montée en puissance prendra plusieurs mois. Le Copanef n'a pas souhaité faire d'estimation sur le nombre de certifications qui pourraient être délivrées dans les mois à venir. « C'est primordial que chaque acteur se saisisse du socle de connaissances et de compétences professionnelles. Par exemple, les délégués syndicaux devront systématiquement aborder cette question dans les négociations sur le plan de formation. Un dispositif de ce type était en débat depuis l'ANI de 2009, nous avons souhaité qu'il soit mobilisable sans l'accord de l'employeur. La réussite de ce socle est un enjeu crucial pour rendre effectif l'accès à la formation pour tous, tout au long de la vie. Nous n'avons pas le droit de nous loucher », conclut Christian Janin.

Cédric Morin.

18 février 2015.

Notes

[1] Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.

[2] Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

professionnelles.

[3] Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation.

[4] Certificat de qualification professionnelle industrielle.

La question de l'accord préalable de l'employeur pour la mobilisation du compte personnel

Faut-il, oui ou non, l'accord préalable de l'employeur pour le départ en formation d'un salarié au titre du compte personnel de formation (CPF) ? Oui en principe, non dans le cadre d'exceptions présentées lors de la 4ème matinée d'actualité Centre Inffo consacrée à la réforme de la formation professionnelle [1]. Explications.

Le principe : l'accord préalable

Le principe général est posé par le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) : lorsqu'un salarié adresse sa demande auprès de son employeur, il est tenu de demander, non pas une « autorisation d'absence » mais un « accord préalable » portant à la fois sur le contenu et le calendrier de la formation.

Quatre exceptions

Toutefois, Jean-Philippe Cépède, directeur du pôle juridique-observatoire Centre Inffo, le souligne, il existe quatre exceptions quant à l'obligation pour le salarié de faire état du contenu de la formation auprès de son employeur.

Premièrement : quand le CPF est mobilisé dans le cadre de ce que les partenaires sociaux appellent la « garantie formation » [2] ;

Deuxièmement : quand il s'agit d'une demande relative au socle de connaissances et de compétences ;

Troisièmement : quand le CPF vise à mettre en œuvre un accompagnement VAE [3] ;

Quatrièmement : quand la formation s'inscrit dans le cadre d'un accord d'entreprise, de branche ou de groupe.

Calendrier

Dans tous ces cas, seule la question du calendrier sera présentée à l'employeur. Dès lors, ce sont les règles classiques qui s'appliquent : le salarié doit



formaliser sa demande soixante jours avant son départ pour une formation d'une durée inférieure à six mois, cent-vingt jours au-delà. Comme dans le cadre du droit individuel à la formation, l'employeur dispose, lui, de trente jours pour répondre, passé quoi son accord est réputé acquis.

La notion de «report»

Seul « *problème délicat* », selon Jean-Philippe Cépède : ni le décret ni la loi n'évoquent la notion de « *report* ». D'où une possible source de contentieux dans les cas qui verraient naître une « *spirale du refus permanent* ».

Nicolas Deguerry.

28 janvier 2015.

Notes

[1] Voir ici.

[2] Lorsque l'état des lieux récapitulatif conduit une fois tous les six ans témoigne que l'entreprise n'a pas respecté ses obligations relatives au parcours professionnel du salarié, la loi prévoit le versement d'une somme forfaitaire de 100 heures x 30 euros par l'entreprise à l'Opca.

[3] Validation des acquis de l'expérience.

« Nos services régionaux continueront à contrôler les entreprises qui font appel aux fonds mutualisés des Opca et des Fongecif » (Jean-Marc Huart, DGEFP)

La mise en œuvre de la réforme de la formation est entrée dans sa phase la plus active. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle prépare les derniers décrets, alors que les Opca renforcent leurs offres de services. Explications.

Le Quotidien de la formation : Où en est-on de la mise en œuvre de la réforme ?

Jean-Marc Huart - Presque tous les textes ont été publiés, sauf deux. Le décret relatif au socle de compétences et de connaissances, présenté au Comité national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Cnefop) du 16 décembre dernier, est actuellement dans le circuit des signatures. Celui concernant la qualité est dans une phase de concertation entre les partenaires sociaux. Nous proposerons un texte aménagé qui sera présenté de nouveau au Cnefop du 10 février prochain [1]. Une fois stabilisé, le texte passera devant le Conseil d'État pour la suite du parcours.

Comment le public s'est-il approprié les dispositifs ?

Jean-Marc Huart - Le cap des 200 000 ouvertures de comptes personnels de formation a été dépassé. Pour le conseil en évolution professionnelle, une campagne sera lancée dans les prochaines semaines pour sensibiliser les publics sur ce dispositif et son utilisation. Dès à présent, tout utilisateur peut pousser la porte de l'un des cinq opérateurs désignés et obtenir l'information de premier accueil de niveau un. Pour les opérateurs, nous avons repéré des formations au conseil et les encourageons à échanger leurs pratiques. Nous serons vigilants pour que l'offre de services proposée corresponde effectivement au cahier des charges publié en juillet dernier. De toutes les façons, un suivi de ce dispositif sera assuré à tous les niveaux (Cnefop, Crefop...).

A-t-on mesuré l'impact de la disparition du 0,9 % sur les ressources des Opca, pouvant remettre en question le seuil des 100 millions d'euros ?

Jean-Marc Huart - Il est trop tôt pour l'évaluer, nous avons trois ans devant nous. Inévitablement, en diminuant les taux de collecte, ainsi qu'en supprimant la contribution des entreprises de 300 salariés et plus, on ne peut pas nier qu'il y a un impact pour les organismes collecteurs. Cependant, la mue de ces organismes doit leur permettre de proposer des services aux branches et aux entreprises qui puissent leur donner envie de leur confier le financement de leurs efforts de formation. Les contributions conventionnelles et volontaires sont prises en compte dans le calcul du seuil.

Ces contributions conventionnelles ou volontaires vont-elles leur permettre d'augmenter leurs ressources ?

Comment cela se traduit-il dans leur gestion ?

Jean-Marc Huart

- Il s'agit de faire en sorte que l'offre de services de l'Opca ne soit uniquement circonscrite au légal et qu'on soutienne les entreprises avec des dispositions permettant une redistribution les concernant. Depuis la réforme de 2009, la volonté est que les Opca ne soient pas



que des financeurs de la formation, mais aussi des opérateurs de services à destination de leurs adhérents, notamment les TPE-PME. C'est d'ailleurs un des critères de leur agrément.

Il n'y a pas lieu de distinguer, au sein de l'Opca, une activité lucrative (donc dans le champ concurrentiel) et une autre relevant du service public. Toutes les activités de l'Opca concourent au développement de la formation professionnelle. Contrairement aux règles en vigueur jusqu'à maintenant, les contributions volontaires ne sont pas mutualisables. Ce qui est assez logique, dans la mesure où avec la contribution légale (qui relève d'une obligation fiscale) nous ne sommes pas dans une politique commune de branche. Ces nouveautés ne modifient pas les missions de l'Opca, mais les modalités de gestion, pour qu'elles soient plus opérationnelles. Un suivi sera fait par entreprise au sein des Opca dans ce cadre.

Comment va s'exercer l'activité de contrôle ?

Jean-Marc Huart - Avec la suppression de l'imputabilité, l'effort de l'entreprise au titre de son plan de formation est sorti du champ du contrôle de la formation au sens strict. Cependant, nos services régionaux continueront à contrôler les entreprises, et les OF, lorsqu'elles font appel aux fonds mutualisés des Opca et des Fongecif et à l'effectivité des versements dans le cadre du 1 % par les entreprises. Le législateur a également souhaité substituer au contrôle formel un contrôle interne à l'entreprise, au travers des IRP et du dialogue individuel entre l'employeur et le salarié. En cas de litige, désormais, c'est le droit social qui s'applique. Si l'obligation de formation de l'entreprise a été renforcée, le dialogue social l'est aussi.

Propos recueillis par Knock Billy.

16 février 2015,

Notes [1] Cette interview a été réalisée fin janvier 2015.

Zoom sur la première liste de demandes de recensement à l'inventaire

Vendredi 6 février était examinée en commission plénière de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) une première

liste de demandes de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations.

D'après la liste dont nous avons pu avoir connaissance, pas moins de 227 demandes avaient été portées à l'ordre du jour de cette première commission plénière consacrée à l'inventaire. En tête de liste et au nombre de 144, les certifications et habilitations de catégorie B correspondant aux normes de marché sont très majoritairement portées par les commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE). S'y retrouvent notamment les certificats professionnels de la Fédération de la formation professionnelle (FFP) et les certifications informatiques. C'est également dans cette catégorie que l'on retrouve les langues, et plus précisément l'anglais par l'intermédiaire des tests les plus courants (TOEIC [1], BEC [2], ...). Preuve qu'un effort de pédagogie est à fournir, nombre de CACES présentés en catégorie B ont dû être ré-affectés en catégorie A, dédiée aux normes de droit.

Parmi les autorités légitimes à l'origine des demandes de catégorie A, apparaissent notamment les Armateurs de France avec près de 60 certifications et habilitations : attestation de formation à l'encadrement des passagers, certificat de qualification navires-citernes pour produits chimiques, certificat d'aptitude à l'hyperbarie, certificat de matelot de quart à la passerelle, etc. Autres autorités légitimes : l'Union des transports publics et ferroviaires (habilitation Tramway-Métro-Trolley, habilitation électrique, etc.), Opcalia (diplôme de conseiller funéraire, formation Certibiocide, etc.), ministère de l'Éducation nationale (Brevet informatique et internet pour adultes), ...

Enfin, la catégorie C, destinée à recueillir les demandes ne relevant ni d'une norme de droit ni d'une norme de marché, n'a elle fait l'objet que d'un seul dossier relatif à une certification professionnelle à l'anglais de l'organisme de formation privé Gymglish, parrainé par le ministère des Finances et des Comptes publics via l'IGPDE [3]. Verdict ? Avis favorable, mais basculé en catégorie B, comme les autres certifications et habilitations de langues.

Comment ces demandes ont-elles été accueillies ?

Si la catégorie A n'a guère entraîné de problèmes, la catégorie B a été l'objet de davantage de discussions, nous indique Christine Savantré (Unsa), suppléante de Jean-Marie Truffat au titre des personnalités qualifiées avec voix consultative. Car si la norme de droit est aisée à circonscrire, la norme de marché introduit elle une dose de « *subjectivité* ». Quant à la catégorie C, c'est sans doute celle qui mérite le plus de voir ses

Si l'obligation de formation de l'entreprise a été renforcée, le dialogue social l'est aussi.

critères précisés, reconnaît Christine Savantré. Et si cette première séance s'est bien déroulée, l'afflux de demandes n'est pas sans générer une certaine crainte : « *les attentes des certificateurs, des organismes de formation et des usagers par rapport au compte personnel de formation (CPF) nous imposent de travailler dans l'urgence, j'espère que cela ne va pas être une difficulté pour la CNCF* », avertit-elle. Se félicitant de ce que l'inventaire « *interroge globalement le monde de la certification* », elle note une « *réflexion intéressante autour de la notion de blocs de compétences* », tout en appelant à ne « *pas détricoter des certifications qui pourraient prétendre au RNCP* ». Et d'expliquer que s'il pourrait y avoir une tentation de contourner les difficultés d'enregistrement par des demandes de recensement, ce n'est certainement pas là la vocation de l'inventaire, qui n'est « *ni un répertoire bis ni un fourre-tout* ».

Reste maintenant aux partenaires sociaux à piocher dans cet inventaire pour déterminer lesquelles de ces certifications et habilitations sont destinées à rejoindre les listes du compte personnel de formation (CPF). Et George Asseraf le souligne : « *il faut bien comprendre que ce qui est dans l'inventaire n'a pas vocation à se trouver en totalité dans le CPF, c'est le choix des partenaires sociaux* ». Pour autant, « *le CPF ne résume pas l'ensemble de la formation professionnelle et ses financements, il ne se substitue ni au plan de formation, ni à la perspective d'avoir des contrats de professionnalisation ou de développer l'apprentissage* », insiste-t-il : « *c'est un sous-ensemble à la main des individus, puisque portable tout au long de la vie, mais qui est en même temps porté par une logique qualité de la part des partenaires sociaux, au plus près des besoins* ».

Une deuxième vague d'examen des demandes de certification est prévue pour la première semaine de mars. En attendant, dès le 15 février, le système d'information de la commission - un site internet réservé aux déposants - devrait être mis en ligne pour accélérer le dépôt des dossiers.

Le site de la Commission nationale de la certification professionnelle : www.cncf.gouv.fr/

Nicolas Deguerry.

Le 6 février 2015.

Notes

[1] Test of English for International Communication.

[2] Cambridge English Business.

[3] Institut de la gestion publique et du développement économique, organisme de formation permanente des ministères économiques et financiers.

Entretiens du Garf : les responsables formation face à la réforme



La réforme en cours est une « *réforme de société* ». Elle « *réussira si elle aboutit à faire de la formation un vrai enjeu de dialogue social dans l'entreprise. Elle a été élaborée dans cette optique* », a déclaré François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, jeudi 4 décembre à l'occasion des « *Entretiens de la formation professionnelle* » organisés par le Groupement des acteurs et responsables de formation (Garf) célébrant son 60ème anniversaire.

Il a invité les responsables formation à « *s'emparer de cette réforme et de la faire vivre dans cet esprit et dans cette dynamique* ». Et comme l'a souligné Alexis Hluszko, président de cette organisation forte de 700 membres, la rencontre des 4 et 5 décembre 2014 est l'occasion de « *préciser la mise en œuvre opérationnelle de la loi tout en dessinant les conditions de mise en œuvre de l'innovation pour optimiser les ressources de la fonction formation et compétences et développer les réseaux de coopération au service de la compétitivité* ». Ce qu'approuve le nouveau chef de la Mission Accompagnement des organisations de l'Office national des forêts (ONF), car pour lui, la réforme en cours porte « *une dynamique d'innovations attendues de la part des acteurs de la formation en entreprise* ».

Désormais, a constaté François Rebsamen « *la politique de formation professionnelle repose sur quatre piliers : des droits pour tous les actifs ; la formation vue comme un investissement pour les entreprises ; une liaison très étroite entre emploi et formation ; et la possibilité d'abondements spécifiques pour les publics les plus en difficulté* », en rappelant que le site du compte personnel de formation sera opérationnel le 5 janvier prochain,

après la mise en service du portail depuis la semaine dernière.

Y aller dès maintenant

Avec 21 textes réglementaires publiés, « *le nouveau paysage est quasiment en place, chacun va devoir et pouvoir se saisir des nouvelles opportunités* », a encouragé le ministre chargé de la Formation professionnelle. Il ne faut donc pas attendre le 1er janvier 2015 pour lancer les chantiers de mise en œuvre de cette loi qui, a estimé Annabelle Grésillon, directrice associée du Cabinet de conseils et accompagnement en ingénierie et gestion de la formation, Caraxo, « *est d'application immédiate, donc dès le lendemain de la publication de la loi* ». D'ailleurs, dans certaines entreprises, les négociations employeurs/partenaires sociaux intègrent des points liés à la réforme. « *Il y a une forte attente des partenaires sociaux sur la formation parce que c'est aussi l'occasion de négocier d'autres accords sur le développement professionnel* », a indiqué Anna Altea, responsable du développement professionnel à l'Institut de cancérologie Gustave Roussy. Mais, la vraie préoccupation est de se demander « *quels sont les enjeux au sein de l'entreprise que par la formation le dialogue social souhaite apporter des réponses* », a pointé Gérard Taponat, Directeur des affaires sociales de Manpower.

De l'administratif de la formation à l'acteur incontournable du déploiement stratégique

Les enjeux sont si nombreux que le responsable formation doit innover, en abandonnant sa posture d'« *administratif de la formation* » pour se positionner au sein de l'entreprise comme « *acteur incontournable du déploiement de la stratégie de l'entreprise* ». Il doit pour cela, s'appropriier, dès à présent, des indicateurs de pilotage lui permettant de mesurer les investissements formation réalisés. La grille des Indicateurs de reporting des investissements en formation professionnelle élaborée notamment par la Fédération de la formation professionnelle (FFP) pourrait lui permettre de prouver l'enjeu majeur du développement du capital humain pour les entreprises et leur performance. Car, a insisté le président du Garf, « *le développement du capital humain constitue un levier de la performance de l'entreprise et de l'employabilité des salariés. Il est la base de la responsabilité sociale de l'entreprise* ». Et c'est principalement aux acteurs de la formation de le porter.

Knock Billy.

5 décembre 2014.

Le rôle des Régions conforté par la loi du 5 mars 2014

« *Aujourd'hui, le paysage de la nouvelle gouvernance de la formation professionnelle est ce nouveau dialogue structuré avec des marges d'initiative, initié par la concertation quadripartite (État, Régions et partenaires sociaux)* », a considéré Catherine Beauvois, secrétaire générale du Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (Cnefop), lors de l'ouverture des Rencontres territoriales de la formation professionnelle, le 3 octobre 2014.

Ce séminaire, organisé conjointement par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et le Cnefop, avec l'appui technique du Réseau des Carif-Oref (RCO), portait sur les nouveaux modes de gouvernance qui découlent de la réglementation issue de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation.

« *Les conditions d'élaboration de la réforme ont mis en exergue la nécessité pour les acteurs de se concerter, et de manière plus opérationnelle au plan régional des Comités*

régionaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (Crefop) », a fait valoir Catherine Beauvois. « *Au plan national, a-t-elle poursuivi, le Cnefop aidera à cette dynamique de co-construction en posant des priorités triennales. L'objectif étant de faire apparaître les priorités de l'État, des Régions et partenaires sociaux et de structurer une colonne vertébrale partagée. Au-delà de ce travail, nous avons la responsabilité de suivre le travail du Crefop et de capitaliser des éléments de suivi autour du compte personnel de formation (CPF), du conseil en évolution professionnelle (CEP) et du Service public régional de l'orientation (SPRO). Il s'agit aussi de présenter au plan national la manière dont les différents acteurs se sont appropriés la réforme* ».



Gouvernance et espace régional

De son côté, Jean-Luc Ferrand, chargé d'enseignement et de recherche à la Chaire de formation des adultes du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), a rappelé que la question de la gouvernance était au centre du mode de constitution du système de formation. « *La loi de 2014 traduit une volonté politique d'intégrer à minima les Régions dans le processus de réforme du système. Elle reprend ainsi en grande partie le contenu prévu de la loi dite « de mobilisation des Régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires, volet orientation/formation », deuxième volet de ce qui devait être l'Acte III de décentralisation de 2014, en ce qui concerne l'extension des compétences du Conseil régional et la gouvernance régionale du système* ». Cependant, a-t-il déploré, « *nous aboutissons à deux logiques (décentralisation et réforme de la formation) non coordonnées* ». La loi formation accentue en effet le pouvoir régional en matière de compétences et de coordination de la formation. « *Mais, le projet de loi de fusion des Régions étend la taille de ces dernières et rend difficile cette coordination. Sans oublier que la loi d'affirmation des métropoles [1] laisse planer de fortes incertitudes sur les réelles possibilités des Conseils régionaux d'exercer pleinement leurs compétences et leurs politiques éducatives* ».

Philippe Grandin

6 octobre 2014.

Notes

[1] Loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale.



Les Carif-Oref s'inscrivent dans l'anticipation des changements apportés par la loi formation du 5 mars 2014

« *L'anticipation et la mutualisation sont inscrites dans les gènes des Carif-Oref. Ces derniers sont bien à leur place quand ils proposent d'anticiper les effets de la réforme de la formation et d'adapter leurs propres pratiques en conséquence.* » Charles Fournier,

président de l'association de gestion des outils mutualisés des Carif-Oref, a exprimé en ces termes le fil conducteur des rencontres inter-régionales Carif-Oref, organisées les 2, 3, et 4 juillet 2014 au Conseil régional de Bourgogne, à Dijon.

Intitulées « *De l'évolution professionnelle à l'offre de formation, quels compétences et outils des Carif-Oref pour répondre ?* », ces rencontres avaient notamment pour objectif d'inscrire les travaux de mutualisation du réseau dans une perspective nouvelle de manière à « *contribuer aux évolutions des politiques emploi-formation dans les territoires et aux évolutions nationales en cours* », a précisé Charles Fournier.

Par conséquent, pour répondre à ces évolutions, le réseau doit « *considérer la formation comme un levier majeur de ces dernières* ». La mission d'observation portée par les Carif-Oref est de ce point de vue « *essentielle pour penser la formation de demain, les métiers de demain, les compétences de demain* ». De plus, les changements en cours impactent la mission information qui constitue le cœur des métiers des Carif. « *Le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP), et le service public régional de l'orientation (SPRO), viennent réinterroger le rapport même de nos concitoyens à la formation* », a observé Charles Fournier. Il a ainsi fait valoir la construction par les Carif-Oref d'outils interrégionaux, « *Offre info* », base mutualisée de l'offre et Certifinfo, au service des Régions, et qui sont « *aujourd'hui des outils indispensables pour répondre aux enjeux actuels comme alimenter Aude, l'outil formation de Pôle emploi* ». Un autre enjeu est de « *contribuer à faire du CPF non seulement un compte pour connaître ses droits mais aussi un compte pour accéder à l'offre de formation* ». À ce titre, a considéré Charles Fournier, « *nous trouvons essentiel de pouvoir participer au comité de pilotage du CPF* ».

En outre, le réseau alimente d'ores et déjà le portail de l'orientation, celui de l'alternance, « *le tout dans la cadre des partenariats renoués avec l'Onisep, la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), Centre Info...* ». Enfin, sur le plan de l'animation des réseaux et de l'accompagnement des acteurs de la formation, « *il sera nécessaire de définir une offre de professionnalisation des acteurs en adéquation avec les nouveaux services (CEP, SPRO)* », a annoncé le président du réseau des Carif-Oref.

Philippe Grandin

4 juillet 2014.

Poitou-Charentes installe son Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles)

« Un nouveau lieu de construction d'une vision partagée et transversale de l'ensemble des politiques paritaires et publiques contribuant à la sécurisation des parcours professionnels et à la création d'emploi. » Ainsi l'État et la Région présentent-ils dans un communiqué commun l'installation, effectuée lundi 15 décembre 2014, du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) de Poitou-Charentes.



Créée par la loi du 5 mars 2014, cette institution au cœur de la gouvernance territoriale quadripartite va ainsi pouvoir commencer à débattre de ses deux principaux chantiers : les listes régionales de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF) et la désignation des

opérateurs régionaux du conseil en évolution professionnelle (CEP). Il lui reviendra également de se prononcer sur la répartition de la taxe d'apprentissage non affectée par les entreprises.

Fusion des anciens CCREFP [1] et CRE [2], le Crefop est coprésidé par Christiane Barret, préfète de région, et Jean-François Macaire, président de la Région Poitou-Charentes. La vice-présidence est assurée conjointement par un représentant des organisations professionnelles (Jean-Jacques Dussoul, UPA) et un représentant des organisations syndicales de salariés (Pierre Aubin, CFDT). Sur proposition du président de Région, il a également été convenu que le Conseil économique, social et environnemental régional (Ceser) soit associé de manière permanente aux travaux du Crefop.

Nicolas Deguerry.

19 décembre 2015.

Notes

[1] Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

[2] Conseil régional de l'emploi.

Coparef Auvergne : un premier séminaire pour créer l'unité chez les partenaires sociaux

En ordre de bataille depuis le 21 novembre dernier, le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (Coparef) d'Auvergne organisait, le 23 février, un premier séminaire ouvert aux mandataires syndicaux et patronaux régionaux de Pôle emploi, du Fongecif et des deux Opca interprofessionnels, Agefos-PME et Opcalia. Une première rencontre destinée à présenter le Comité à ces élus et à étudier les pistes de travail communes.

En Auvergne, le travail sur la liste régionale des certifications éligibles au compte personnel de formation n'aura pas attendu la constitution officielle du Coparef puisque les partenaires sociaux s'y sont attelés dès septembre 2014, dans le cadre de la Copire (Commission paritaire pour l'emploi) régionale. Copire qui céda la place au Coparef le 21 novembre, récupérant au passage la CGPME locale qui ne reconnaissait pas, jusqu'alors, la légitimité de la Commission et refusait d'y siéger.



Une liste régionale des formations marquée par la réalité démographique

Pour la constitution de sa première liste de certifications – des remises à jour et des réajustements sont prévus tous les trois mois en fonction des informations remontées des branches professionnelles, des Opca, Opacif et du Carif-Oref local – le Coparef auvergnat s'est adossé au plan régional des formations, reprenant près de 60% d'entre elles, celles menant à une qualification reconnue. « Il n'y a pas réellement de spécificité auvergnate en matière de filières et de besoins d'emploi » explique Claude Bost, le président CFDT du Comité, « en revanche, nos travaux tiennent compte de la réalité démographique de la région et du vieillissement de la population active ». A cet

effet, le Coparef a fait le choix de définir des critères de sélection particulièrement larges pour parvenir à une liste la plus ouverte possible. « *Dans certaines régions, les Comités locaux ont pris en compte les flux d'accès à certaines formations pour fixer des seuils à ne pas dépasser. Ça n'a pas été notre cas : nous avons préféré jouer l'ouverture pour permettre le renouvellement des compétences* » assure pour sa part Pierre Courbebaïsse, le vice-président (Medef) de l'instance. Des choix qui feront l'objet d'un suivi régulier par la nouvellement constituée commission d'évaluation des politiques publiques du Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) auvergnat.

Parler d'une seule voix face à la région et à l'État

Quant à ce séminaire du 23 février, s'il avait vocation à présenter la réforme et les travaux du Comité aux différents mandataires sociaux des Opca interprofessionnels, du Fongecif d'Auvergne et de l'agence régionale de Pôle emploi, il répondait également à un besoin d'unité chez les partenaires sociaux. « *La vraie différence avec les instances qui existaient avant la réforme (Copire et CCREFP), c'est que la loi du 5 mars 2014 instaure un véritable quadripartisme dans la gouvernance des politiques d'emploi, de formation et d'orientation* » souligne Claude Bost, « *aujourd'hui, les représentants de l'État ou du Conseil régional présents au Crefop doivent composer avec l'avis des partenaires sociaux. Alors, il nous est nécessaire de parler, tant que faire se peut, d'une seule voix* ».

L'agenda 2015 du Coparef auvergnat s'annonce d'ores et déjà bien rempli puisqu'outre les remises à jour trimestrielles de la liste, les partenaires sociaux ont prévu, dès le mois d'avril, d'organiser une campagne d'information sur le compte personnel et le conseil en évolution professionnelle (CEP) dans les quatre départements de la région. En parallèle, d'autres travaux relatifs au service public régional de l'orientation (SPRO) ainsi qu'aux questions d'apprentissage dans la formation initiale attendent les représentants syndicaux et patronaux tant au Coparef qu'au Crefop. « *2015 va être bien chargée* » résume Claude Bost.

Benjamin d'Alguerre.

24 février 2015.

La nouvelle organisation des Opca face à la réforme

Des super Opca. Ou Opca supercollecteurs. Jean-Philippe Cépède, directeur du département Juridique-Observatoire à Centre Inffo a annoncé la couleur. « *Le rôle des organismes collecteurs va manifestement connaître de grandes mutations avec la réforme.* » L'occasion était donc toute trouvée pour définir les nouvelles missions des Opca avec les acteurs concernés. C'est ce qui a été fait à l'occasion d'une matinée d'information organisée par Centre Inffo ce mardi 1er avril.

La qualification : ligne bleue horizon de la formation pour les Opca

« *La loi impose explicitement un nouveau rôle à la formation professionnelle : celui de concourir à l'élévation d'un niveau de qualification. Cela entraîne un changement important au niveau des organismes collecteurs.*

Nous devons organiser le 1 % [1] avec, en tête, une ligne bleue horizon de fléchage de la formation professionnelle vers la qualification. ». Pour Joel Ruiz, directeur général d'Agefos-PME, organisme collecteur interprofessionnel, cette dimension qualifiante de la formation est une petite révolution. En revanche, à Unifaf, on maîtrise un peu mieux le sujet. « *Un*

euro sur deux est consacré à la qualification dans notre Opca. Cela s'explique certainement par l'univers professionnel réglementé dans lequel nos adhérents évoluent », précise Jean-Pierre Delfino, directeur général d'Unifaf, Opca de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.

Autre point lié à l'apparition du compte personnel de formation : le critère de qualité de la formation. Avait été introduit lors des débats parlementaires un amendement dit « *Jouanno* » prévoyant un agrément des organismes de formation sur cette base. La commission mixte paritaire l'avait finalement écarté. Les parlementaires ont préféré confier une nouvelle



mission aux Opca sur le contrôle de la qualité des formations qu'elle finance. « *Aujourd'hui, il serait difficile de dire quelle formation est qualitative ou non. Nous attendons de voir les critères établis afin de pouvoir nous organiser au mieux en interne* », ajoute Jean-Pierre Delfino.

La dernière conséquence, et non des moindres, concerne inévitablement l'information que doivent délivrer les Opca auprès des entreprises adhérentes. Joel Ruiz ne cache pas que cela va représenter une grande charge de travail pour les organismes. « *Il va falloir répondre aux nombreux questionnements des salariés et des entrepreneurs, notamment sur la transmutation du DIF vers le CPF. Ce dernier ne sera éligible que pour certaines formations sur le critère de la qualification. Certains salariés vont se demander pourquoi il n'est plus possible à partir du 1er janvier de faire certaines formations qui étaient auparavant éligibles au titre du DIF.* » Un suivi intensif qui doit s'organiser au sein des Opca pour accompagner de manière dynamique le changement.

Célia Coste.

2 avril 2014.

Notes

[1] Les entreprises de plus de dix salariés devront verser à leur Opca une contribution à hauteur de 1 % de la masse salariale brute.

Le Conseil en évolution professionnelle, pierre angulaire des dispositifs pour co-construire des parcours professionnels

Comment les outils créés par la réforme de la formation professionnelle peuvent-ils permettre d'impulser une logique de parcours professionnel ? Répondre à cette question était l'enjeu principal de la deuxième table ronde du séminaire Formation et parcours, organisé mercredi 5 novembre par la DGEFP.

De fait si l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 mettait l'accent sur la sécurisation des parcours, les nouveaux dispositifs créés par la loi du 5 mars 2014, misent avant tout sur l'adhésion du salarié ou du chômeur, dans une logique de co-construction. Dans cette perspective, le conseil en évolution professionnelle tiendra dès janvier prochain un rôle central dans la coordination des autres outils, pour construire des stratégies permettant d'acquérir

des compétences et d'augmenter l'employabilité, qu'il s'agisse du Compte personnel de formation, de l'entretien professionnel, ou de la VAE.

« *Le texte du CEP inscrit dans le droit à la fois le principe de l'initiative et les postulats qui permettent de le garantir. Les expérimentations menées ces dernières années en Bourgogne, Pays de la Loire, mais aussi en PACA, démontrent l'importance de l'adhésion pour impulser la démarche de co-construction. En PACA, l'initiative était ciblée sur les jeunes sortis sans qualification du système scolaire, et elle a permis à 95 % des 8 000 personnes accompagnées de construire un projet professionnel* », souligne Philippe Dole, Inspecteur de l'IGAS [1]. « *Travailler sur soi est essentiel et permet de redonner du sens. Le professionnel qui accompagne le bénéficiaire doit aller dans cette direction. Car tant que nous ne sommes pas capables de faire un point sur nos capacités et attentes, nous ne pouvons pas nous projeter. Il faut d'abord identifier le champ des possibles, avant d'aborder celui des contraintes matérielles* », poursuit Philippe Dole, en citant l'exemple d'un déménagement pour signer un contrat de travail, et des contraintes engendrées.

Le CEP un complément plutôt qu'un concurrent du bilan de compétence

Un constat qui fait échos au retour de l'expérience menée en Bourgogne ces deux dernières années où, sous l'impulsion du Conseil régional, une initiative proche du CEP a été mise en place. « *Sans identifier les aspirations et contraintes d'un salarié, c'est illusoire d'imaginer mettre en place un projet professionnel viable. Il faut clarifier le projet du salarié qui est souvent fantasmé, puis le valider ou non. Si il est invalidé, il faut être force de proposition, pour co-construire un projet réalisable* », explique Nathalie Coeur, responsable de la Mission d'information professionnelle de Louhans, en Bourgogne. Elle souligne en outre que le conseiller doit connaître les outils de financement mobilisables, les opportunités d'emplois sur son territoire, mais aussi précisément les conditions de travail pour chaque poste, pour ne pas, par exemple, orienter quelqu'un souffrant du dos, vers un contrat qui suppose des efforts physiques.

Les connaissances et le savoir-faire nécessaires au CEP, induisent une professionnalisation des conseillers en évolution professionnelle. Ils permettent également d'inscrire leur intervention en complément de la réalisation d'un bilan de compétence, plutôt qu'en concurrence, ont indiqué plusieurs intervenants. Outil d'accompagnement du

changement quand l'entretien professionnel est mis en œuvre dans un contexte de poursuite de carrière, le CEP doit promouvoir la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriale. L'élaboration d'une GPEC territoriale suppose un travail en réseau des différents acteurs des questions liées au travail et à la formation, pour identifier les gisements d'emplois et besoin des entreprises.

« Il est indispensable que les conseillers des cinq opérateurs qui mettront en œuvre le CEP, apportent une réponse similaire aux salariés. Cela suppose de développer une culture de travail commune entre des structures qui se connaissent peu parfois. De notre côté, les Opacif, nous devons acquérir de nouvelles compétences dès janvier prochain. Car la majorité d'entre nous était jusque-là dans l'accompagnement sur la mise en œuvre de Cif par exemple, maintenant nous allons être dans la construction de projets professionnels », explique Pascale d'Artois, la directrice générale du Fond d'action formation du travail temporaire.

Cédric Morin.

6 novembre 2014.

Notes

[1] Inspection générale des affaires sociales

Réforme de la formation, soyez opérationnel

Tous nos experts juridiques, spécialistes de la réforme du droit et des pratiques de la formation vous accompagnent, avec



Centre Info

- **Les Fiches pratiques de la formation continue,**
la référence du secteur de la formation ;



- **Nos prestations de conseil et d'accompagnement**
Audit complet de votre situation, pour la mise en conformité de vos dispositifs et la réalisation de vos projets complexes de formation ;



- **Nos formations inter et intra entreprises**



www.centre-info.fr



Les textes d'application de référence de la loi du 5 mars 2014

Liste des décrets et arrêtés publiés	Réf. textes JO
Compte personnel de formation (CPF)	
Elaboration, contrôle et publication des listes de formation éligibles au titre du compte personnel de formation : précision sur les modalités de constitution des listes, de contrôle de légalité, de transmission de ces listes à la caisse des dépôts et consignations et de publication	Décret n°2014-1119 du 2/10/14 JO du 4/10/14
Modalités de mobilisation et de financement du compte personnel de formation	Décret n°2014-1120 du 2/10/14 JO du 4/10/14
Acquisition et utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité et majoration de durée d'assurance vieillesse au titre de la pénibilité : modalité de calcul et d'affectation des points acquis au titre de la prévention de la pénibilité	Décret n°2014-1156 du 9/10/14 JO du 10/10/14
Création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation » relatif à la gestion des droits inscrits ou mentionnés au compte personnel de formation	Décret n°2014-1717 du 30/12/14 JO du 31/12/14
Socle de connaissances et de compétences, formation ouverte et à distance (FOAD), validation des acquis de l'expérience (VAE) et inventaire des certifications	
Socle de connaissances et de compétences professionnelles	Décret n°2015-172 du 13/2/15 JO du 15 2 15
Formations ouvertes et à distance (mise en œuvre des actions de formation qui se déroulent en tout ou partie à distance et détermination des justificatifs permettant d'établir l'assiduité d'un stagiaire)	Décret n°2014-935 du 20/8/14 JO du 22/8/14
décret modifiant le chapitre II et créant un chapitre III du titre II du livre IV de la sixième partie du code du travail, partie réglementaire, en application des articles 6 et 21 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 –VAE (extension du périmètre d'accès à la validation des acquis de l'expérience, prise en compte des nouvelles missions du CNEFOP dans le domaine de la VAE)	Décret n°2014-1354 du 12/11/14 JO du 14/11/14
Recensement à l' inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du code de l'éducation	Arrêté du 31/12/14 JO du 10/1/15
Contrat et période de professionnalisation, Apprentissage	
Durée minimale des périodes de professionnalisation et obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation (fixation de la durée minimale de formation reçue dans ce cadre et obligation de tutorat pour chaque salarié en contrat de professionnalisation)	Décret n°2014-969 du 22/8/14 JO du 27/8/14
Modalités d'affectation des fonds de l' apprentissage (fixation des modalités de répartition des dépenses libératoires de la taxe d'apprentissage effectuées par les entreprises et dédiées au financement des formations initiales technologiques et professionnelles conformément aux dispositions des articles L6241-8 à L241-10 du code du travail)	Décret n°2014-985 du 28/8/14 JO du 30/8/14
Conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à l'exonération de la taxe d' apprentissage et à les reverser (modalités d'habilitation des organismes de niveau national et régional, règles comptables, obligation de suivi, mise en œuvre des conventions cadre, conditions de délégation)	Décret n°2014-986 du 29/8/14 JO du 30/8/14
Diverses dispositions relatives à l' apprentissage en application de la loi du 5 mars 2014 (modifications rédactionnelles)	Décret n°2014-1031 du 10/9/14 JO du 12/9/14

Entreprises : contribution et consultation des institutions représentatives du personnel	
Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue (précisions concernant les modalités de versement par les employeurs des contributions dues aux OPCA au titre de la FPC)	Décret n°2014-968 du 22/8/14 JO du 27/8/14
Information et consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle (informations devant être transmises dans le cadre de sa consultation sur le plan de formation et le calendrier de ses réunions de consultation en matière de formation professionnelle)	Décret n°2014-1045 du 12/9/14 JO du 14/9/14
Gouvernance quadripartite et paritaire : CNEFOP, CREFOP, COPANEF, COPAREF	
Modalités de fonctionnement du CNEFOP	Décret n°2014-965 du 22/8/14 JO du 27/8/14
Modalités de fonctionnement du COPANEF	Décret n°2014-966 du 22/8/14 JO du 27/8/14
Modalités de fonctionnement du CREFOP	Décret n°2014-1055 du 16/9/14 JO du 18/9/14
Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation COPAREF (composition liste des membres)	Décret n°2014-1311 du 31/10/14 JO du 4/11/14
FPSPP et OPCA	
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (missions du FPSPP et nouvelles règles de péréquation).	Décret n°2014-967 du 22/8/14 JO du 27/8/14
Organismes paritaires agréés mentionnés aux articles L.6332-1.1, L.6331-1, L.6333-2 du code du travail (modalités de financement des OPCA s'agissant notamment de la collecte des contributions, de l'affectation des fonds collectés, de la mutualisation des fonds et de la gestion financière, plus généralement)	Décret n°2014-1240 du 24/10/14 JO du 26/10/14
Collecte des contributions de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin	Décret n°2014-1378 du 18/11/14 JO du 20/11/14
Financement paritarisme	
Contribution au fonds institué par l'article L. 2135-9 du code du travail	Décret n°2014-1718 du 30/12/14 JO du 31/12/14
Financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs	Décret n°2015-87 du 28/1/15 JO du 31/01/15
Habilitation des organismes de formation par la région	
Procédure d'habilitation prévue à l'article L.6121-2.1 du code du travail (modalités de mise en œuvre)	Décret n°2014-1390 du 21/11 /14 JO du 23/11/14
Insertion par l'activité économique	
Règles applicables aux périodes de mise en situation en milieu professionnel, en particulier pour les salariés en contrat aidé ou relevant d'une structure d'insertion par l'activité économique.	Décret n°2014-1360 du 13/11/14 JO du 15/11/14

Questions réponses OPCA http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/QR_OPCA.pdf

Questions réponses OPACIF http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Q-R_OPACIF.pdf

Questions réponses OCTA http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/QR_OCTA_3_.pdf

Pour aller plus loin le dossier documentaire «réforme et décrets d'application» est accessible gratuitement sur www.ressources-de-la-formation.fr

Etat des textes d'application de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 : dispositions relatives à la formation – Titre 1er formation professionnelle et emploi

Sélection d'articles

Le compte personnel de formation – Le conseil en évolution professionnelle

L'information, clé du succès du compte personnel de formation
Célia Coste

Le compte personnel de formation vu par les futurs titulaires
Philippe Grandin

Moncompteformation.gouv.fr : le décret qui encadre le portail
Benjamin d'Algerre

Près de huit Français sur dix ne connaissent pas le compte personnel de formation (enquête MaFormation)
Knock Billy

Deux décrets pour la mise en œuvre du compte personnel de formation
Célia Coste, Cédric Morin

Le ministère du Travail publie trois fiches sur les droits et obligations dans le cadre du CPF et du Dif
Cédric Morin

Une deuxième version de la liste nationale interprofessionnelle des formations éligibles
mis en ligne sur le portail du CPF
Cédric Morin

Un arrêté fixe les modalités d'inscription à l'inventaire des certifications et habilitations
des compétences transversales, dans le cadre du CPF
Cédric Morin

Les « passerelles vers la qualification » proposées par les régions ne figureront pas dans le socle
de compétences et de connaissances
Benjamin d'Algerre

L'avenir du CPF se trouve dans le co-investissement
Knock Billy

L'accord formation de la chimie prévoit plusieurs cas d'abondement supplémentaire
au Compte personnel de formation
Cédric Morin

Décrochage scolaire : le gouvernement prévoit des abondements spécifiques
au compte personnel de formation des 16-25 ans
Benjamin d'Algerre

La formation, outil principal de prévention de la pénibilité
Nicolas Deguerry

L'Université regrette l'absence de ses diplômes supérieurs dans la première liste du Copanef
Benjamin d'Algerre

La DGEFP renforce les moyens de la Commission nationale de la certification professionnelle
Nicolas Deguerry

Le conseil en évolution professionnelle, pierre angulaire des dispositifs
pour co-construire des parcours professionnels
Cédric Morin

L'Union des missions locales propose un outil d'appui aux réflexions territoriales pour la mise en œuvre
du conseil en évolution professionnelle
Knock Billy

Les centres d'information sur le droit des femmes et des familles font valoir leur légitimité sur l'orientation régionale et le conseil en évolution professionnelle

Benjamin d'Alguerre

Les centres de bilan de compétence privés s'inquiètent de leur avenir

Cédric Morin

Provence-Alpes-Côte d'Azur privilégie les opérateurs nationaux pour le lancement du conseil en évolution professionnelle

Nicolas Deguerry

Pays de la Loire : le service public régional de l'orientation

Philippe Grandin

Les obligations des entreprises

« L'obligation de formation des employeurs ne souffre d'aucune discussion » (Stéphane Rémy, DGEFP)

Nicolas Deguerry

Les entreprises et la réforme : de l'obligation de former à l'obligation de qualifier (Entreprise & Personnel)

Benjamin d'Alguerre

« Les entreprises françaises ne sont pas assez matures et responsables pour être libérées de l'obligation légale de formation » (Jean-Philippe Peugeot, PDG d'Établissements Peugeot Frères)

Benjamin d'Alguerre

Les responsables de formation ont un rôle majeur à jouer dans la réussite de la réforme (Entretiens de la formation professionnelle du Garf)

Knock Billy

Entreprises et Opca : passer d'une logique d'imputabilité à une logique de certification (Matinale IGS)

Benjamin d'Alguerre

Quelle place pour la négociation de branche dans la réforme

Célia Coste

Les obligations des Opca et du FPSPP

Un décret précise le mode de constitution et de fonctionnement des Opca et des Opacif

Benjamin d'Alguerre

Les conditions d'agrément des Opca d'outre-mer précisées par décret

Béatrice Delamer

Pour une meilleure répartition des fonds collectés en direction des petites entreprises

Cédric Morin

Un label qualité pour le Fonds paritaire (Pierre Possémé, président du FPSPP)

Benjamin d'Alguerre

De nouvelles missions pour le Fonds paritaire

Béatrice Delamer

Les prestataires de formation – la qualité de la formation

Décret qualité : l'Igas préconise notamment la mise à jour régulière des compétences des formateurs

Béatrice Delamer

Actions de préparation à la VAE et congé VAE-CDD définis par décret

Béatrice Delamer

La mutation des obligations des entreprises fait entrer la FOAD dans un nouveau paradigme (web conférence FFFOD)

Célia Coste

Organismes de formation-Opca : une relation à développer

Christelle Destombes

La moitié des adhérents de la Fédération de la formation professionnelle considèrent le compte personnel comme une opportunité

Christelle Destombes

La qualité de la formation, un enjeu capital de la réforme

Knock Billy

Les formateurs dans l'attente du décret qualité

Benjamin d'Alguerre

Provence-Alpes-Côte d'Azur : la région décerne ses attestations « réseau »

Les 40 ans des Gréta célébrés sous le signe du compte personnel de formation

Philippe Grandin

Le Cnam proposera des formations adaptées aux 150 heures du compte personnel de formation en janvier 2015

Knock Billy

Le Cned propose des contrats de professionnalisation à distance

Nicolas Deguerry

Repères bibliographiques

Sélection arrêtée le 15 janvier 2015

INFFO FORMATION N° 873
du 1^{er} au 14 mars 2015

Guide
PRO



Fouzi Fethi
chargé d'études juridiques
à Centre Inffo

Opca LES ENJEUX DE LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS SUPPLÉMENTAIRES



LÉGISLATION



Craintes et doutes circulent quant aux bienfaits de la nouvelle réforme. Pourquoi ? En grande partie pour des questions financières liées à la baisse des fonds collectés par les Opca. Mais ces inquiétudes sont-elles vraiment fondées juridiquement ?

Il est tentant de comparer la collecte actuelle avec la première collecte "version réforme" qui devra être opérée avant le 1^{er} mars 2016. À coup sûr, il sera constaté une baisse significative (plus d'un milliard d'euros d'après certaines estimations). Néanmoins, ce raisonnement arithmétique qui consiste à ne retenir dans la nouvelle collecte que la contribution unique de I § mérite d'être nuancé.

En effet, rien n'interdit aux Opca de collecter, au-delà de cette contribution fiscale, des contributions supplémentaires. Au contraire, la capacité des Opca à recevoir des versements supplémentaires de la part des entreprises est explicitement prévue par la nouvelle loi. Deux conditions doivent néanmoins

être respectées : d'une part, ces contributions doivent avoir "pour objet le développement de la formation professionnelle continue", et d'autre part, elles doivent faire l'objet "d'un suivi comptable distinct" (art. L. 6332-1-2 du Code du travail).

La nouvelle loi distingue deux types de contributions supplémentaires : celles qui ont une nature conventionnelle, c'est-à-dire versées en application d'un accord collectif de branche ou interprofessionnel ; et celles qui ont une nature volontaire, c'est-à-dire versées sur une base volontaire par l'entreprise. Ces deux types de contributions n'obéissent pas au même régime juridique quant à leur utilisation. Si les premières doivent nécessairement être mutualisées par l'Opca dès réception, les secondes n'ont quant à elles pas été encadrées par la loi. Ce qui signifie que l'Opca devra donc faire preuve d'imagination en termes de contreparties pour convaincre les entreprises de

verser des contributions sur une base volontaire. Organisme à but non lucratif exerçant une activité d'intérêt général, l'Opca devra ainsi construire une offre de services tout en évitant de développer des pratiques commerciales... ●

À QUEL OPCA VERSER LES CONTRIBUTIONS SUPPLÉMENTAIRES ?

Lorsqu'un accord de branche prévoit une contribution supplémentaire, celle-ci est obligatoirement versée par l'entreprise à l'Opca désigné par cette branche. Mais lorsque la contribution supplémentaire est versée volontairement par l'entreprise, cette dernière a le choix. En effet, d'après la DGEFP, elle peut la verser, soit à l'Opca de branche dont elle relève, soit à un Opca interprofessionnel, soit à l'un et à l'autre de ces organismes.

INFFO FORMATION N° 872
du 15 au 28 février 2015

Guide PRO

La portabilité du Dif à l'heure du CPF P. 15

La formation au secours des managers P. 16

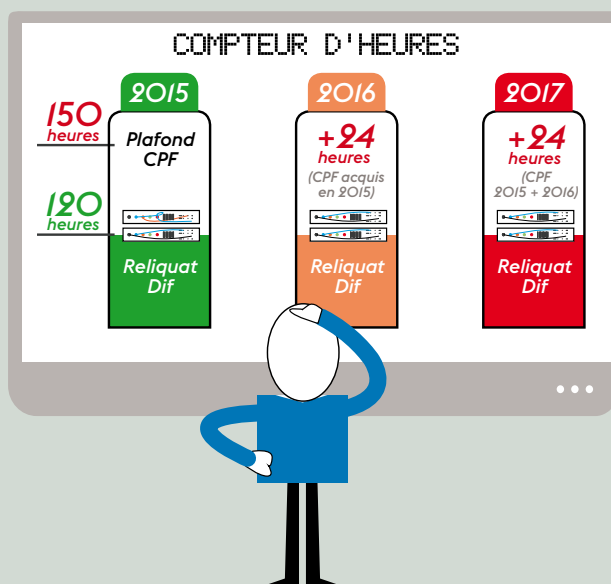
Bilan de compétences en entreprise : des modalités d'accès réduites P. 17



Cédric Morin
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

La portabilité du Dif À L'HEURE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



1 DES HEURES CONSOMMABLES JUSQU'EN 2020

Les salariés ont six ans pour consommer le reliquat des compteurs Dif, soit jusqu'au 31 décembre 2020. Cependant, à partir de cette année, ce sont les conditions du CPF qui s'appliquent pour la prise en charge financière du dossier.

De fait, pour être financé, le cursus suivi dans le cadre d'un Dif doit désormais figurer sur l'une des listes des formations éligibles au CPF. Ainsi, par exemple, les formations de rattrapage de points au permis de conduire (utilisation courante du Dif), ne peuvent plus être pris en charge, car les formations doivent être qualifiantes. En outre, si, depuis janvier, les compteurs sont bien activés pour le CPF, les salariés ne pourront consommer leurs droits qu'à partir de janvier 2016. ●

2 COMMENT UTILISER CES HEURES ?

Les compteurs Dif sont clôturés depuis le 31 décembre 2014 et les employeurs avaient jusqu'au 30 janvier dernier pour transmettre à leurs salariés par écrit le nombre d'heures dont ils disposaient pour ce dispositif plafonné à 120 heures.

Ces derniers doivent reporter le nombre d'heures acquises au titre du Dif dans leur espace personnel au moment de l'inscription sur moncompteformation.fr. Par ailleurs, il est indispensable que les bénéficiaires conservent l'attestation ou la fiche de paye de décembre 2014, précisant le montant de ces droits, pour la fournir à l'organisme financeur au moment de la demande de prise en charge. ●

3 DES DROITS CUMULABLES MAIS PLAFONNÉS

Le CPF est plafonné à 150 heures, chaque année le salarié engrange 24 heures jusqu'à la limite de 120 heures ; au-delà, ces droits annuels se limitent à 12 heures. À titre d'exemple, celui qui n'aurait consommé aucun de ses droits au titre du CPF atteindrait ce plafond en 2020. Ensuite pendant deux ans, il cumulerait 12 heures annuelles, puis seulement 6 en 2023, où il atteindrait le seuil de 150 heures. Dès 2016, un salarié pourra cumuler Dif et CPF, s'il dispose de 120 heures au titre du premier dispositif, les droits mobilisables seront donc de 144 heures, et dès 2017 son compteur s'élèverait à 168 heures. Il pourrait donc consommer 150 heures et en conserverait 18 pour 2018. ●

INFFO FORMATION N° 871
du 1^{er} au 14 février 2015

Guide PRO

Le compte personnel de formation, soluble dans le congé individuel de formation ? P.15

Organisation : inciter un salarié à partir en formation P.16

Contrat de professionnalisation : obligation de désigner un tuteur P.17



Philippe Grandin
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Le compte personnel de formation

SOLUBLE DANS LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION ?



1 LE PRINCIPE

La personne qui demande et obtient un congé individuel de formation (Cif) auprès d'un Opacif peut décider de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour la même formation. Plus généralement, le CPF peut être articulé avec d'autres dispositifs d'accès à la formation, dont le Cif. Cette mobilisation du CPF n'a de sens que si l'Opacif ne prend en charge qu'une partie des coûts pédagogiques relatifs à la formation mise en œuvre au titre du Cif. Cette formation doit cependant répondre aux conditions d'éligibilité du CPF. C'est l'un des intérêts de la mobilisation du CPF dans le cadre du financement d'un Cif, notamment en raison du plafonnement des frais pédagogiques par l'Opacif. ●

2 PRISE EN CHARGE DES COÛTS PÉDAGOGIQUES

Dans le cas de cette mobilisation du CPF à l'appui du Cif, c'est le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui prend en charge les frais pédagogiques associés au Cif, et non l'Opacif (art. L. 6323-20 II du Code du travail). Cette prise en charge s'effectue dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du titulaire du compte (art. L. 6323-20 III du Code du travail). Ce financement par le FPSPP prend en compte les modalités de financement appliquées par les Opacif, les Régions et Pôle emploi, et il peut faire l'objet d'un plafonnement de son niveau de prise en charge (art. R. 6323-6 du Code du travail). ●

3 DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE

La loi est silencieuse sur la question de la demande d'autorisation d'absence relative à la mobilisation du CPF à l'appui du Cif. Néanmoins, on peut raisonnablement penser que le salarié qui obtient une autorisation d'absence au titre d'une demande de Cif n'a pas à reformuler sa demande pour mobiliser son CPF. En effet, la demande d'autorisation d'absence du Cif comporte les mêmes éléments d'information que ceux exigés pour le CPF (nature de la formation et calendrier de celle-ci). Par ailleurs, les délais à respecter pour la demande de Cif sont identiques à ceux relatifs à la demande de mobilisation du CPF. ●

Guide PRO

Individualisation et personnalisation : le conseil en évolution professionnelle P.15

Capitaliser l'expérience et l'expertise du salarié senior P.16

Mode d'emploi : l'entretien professionnel P.17



Nicolas Deguerry
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Individualisation et personnalisation

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

À QUOI SERT-IL ?

Bien moins médiatisé que le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP) n'en est pas moins l'autre grande innovation de la réforme de la formation. Il s'agit à la fois d'un dispositif d'information, d'accompagnement et d'appui à la mise en œuvre de projets personnels d'évolution et de sécurisation du parcours professionnel des actifs. Il peut à ce titre être déclenché en amont d'une mobilisation du CPF, mais ce n'est pas là une condition préalable. Délivré à l'initiative de la personne, le CEP vise à "améliorer la capacité de la personne à faire ses propres choix (...), notamment par l'accroissement de ses aptitudes, de ses compétences et de ses qualifications professionnelles". ●

2

UN DROIT POUR LES ACTIFS

Réservé à l'ensemble des actifs quel que soit leur statut, le spectre du CEP est d'autant plus large qu'il concerne également les étudiants et les

retraités dès lors que ceux-ci occupent un emploi. Le cahier des charges introduit cependant une notion de priorité en mentionnant "notamment les personnes en recherche d'emploi, indemnisées ou non, les salariés du secteur privé, à temps complet ou partiel". Le CEP n'en demeure pas moins ouvert à tous, y compris aux indépendants, artisans, professions libérales ou auto-entrepreneurs, ainsi qu'à l'ensemble des salariés du secteur public. ●

3

QUELLE OFFRE DE SERVICES ?

L'offre de services du CEP est divisée en trois niveaux indépendants : l'accueil individualisé, le conseil personnalisé et l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet. Délivré dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO), le premier niveau d'accueil insiste

sur la "territorialisation" des informations et leur adaptation au grand public.

La personnalisation du conseil intervient au second niveau, dans le cadre du service délivré par les opérateurs nationaux (Pôle emploi, Apec, Cap emploi, les Missions locales, Opacif et Fongecif) et locaux, désignés par la Région. Le cahier des charges insiste, il s'agit d'une démarche de co-construction non prescriptive qui implique fortement le bénéficiaire, dans le respect de son degré d'autonomie. Innovation majeure du CEP, le troisième niveau introduit une notion d'accompagnement personnalisé, qui va jusqu'à la recherche des financements personnalisés par le conseiller. *In fine*, l'objectif est d'établir un plan d'action opérationnel, révisable, qui garantisse l'effectivité des droits créés par la loi du 5 mars 2014. ●



INFFO FORMATION N° 870
du 15 au 31 janvier 2015

Guide
PRO



Célia Coste
journaliste à Centre Inffo

Mode d'emploi **L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

L'entretien professionnel constitue l'une des nouveautés majeures introduites par la loi du 5 mars 2014. Tous les deux ans, l'employeur se voit confier la tâche d'organiser un entretien professionnel avec ses salariés consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de ces derniers, en termes de compétences et de qualification.

Loin d'une évaluation du travail, il remplace les entretiens existants consacrés à l'élaboration du projet professionnel et au bilan d'étape. Fidèle à l'esprit de la réforme visant à renforcer l'autonomie du salarié, cet entretien permet de lui donner les clés d'appropriation de son parcours professionnel et de formation. "Il apparaît comme un outil, au même titre que le bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, qui tend à matérialiser la notion de sécurisation des parcours professionnels", explique Pierre-François Tallet, chargé d'études juridiques à Centre Inffo. Tous les salariés sont concernés par cette mesure. Ils devront d'ailleurs être informés de ce droit dès leur

embauche. De plus, l'entretien est obligatoire pour les personnes de retour d'une longue absence (congé maternité, arrêt maladie de plus de six mois, congé sabbatique, etc.). "L'entretien professionnel amènera à une responsabilité accrue de l'employeur, qui doit respecter ses obligations ayant trait à l'adaptation au poste de travail du salarié et à son employabilité, ainsi qu'à celle du salarié, qui pourra exprimer plus finement ses besoins de formation dans la perspective d'un entretien, d'un perfectionnement de ses connaissances ou dans le souhait d'évoluer professionnellement." La formalisation de l'entretien est prévue par la loi qui invite les employeurs à rédiger un document dont la copie est remise au salarié à l'issue du rendez-vous. "Cela peut aussi permettre de resserrer les écarts de formation entre les salariés mais plus encore entre les statuts d'emploi." ●

LÉGISLATION



ÉTAT DES LIEUX TOUS LES SIX ANS : CE QUE DIT LA LOI

L'article L. 6315-1 du Code du travail prévoit la tenue tous les six ans d'"un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié". L'occasion de vérifier si le salarié a bénéficié au cours de ces six dernières années d'une action de formation, d'un élément de certification par la formation ou la VAE et d'une progression salariale ou professionnelle. "Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° du présent II, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13."

Guide PRO

Compte personnel de formation, mode d'emploi au 1^{er} janvier p. 15

Concilier vie familiale et formation p. 16

Le Dif va perdurer dans la fonction publique p. 17



Paul de Vaublanc
chargé d'études juridiques
à Centre Inffo

EXPERTISE

Compte personnel de formation MODE D'EMPLOI AU 1^{er} JANVIER

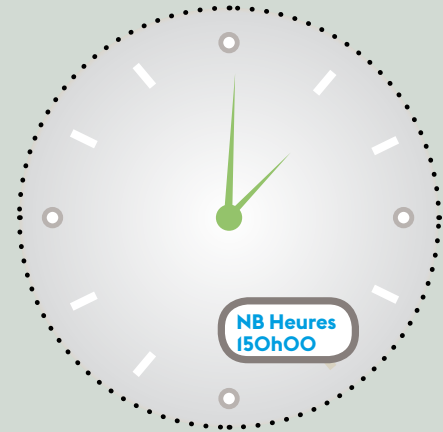
1 QUI EST CONCERNÉ ?

Seuls les chômeurs et les salariés pourront utiliser le compte personnel de formation (CPF) à partir du 5 janvier 2015. Si le ministère du Travail imaginait le CPF comme devant s'appliquer à tous, le Medef a indiqué qu'il n'était pas compétent pour négocier pour la fonction publique. Cela signifie que les cinq millions d'agents des trois fonctions publiques conservent le droit au Dif. Des négociations doivent s'ouvrir au premier trimestre 2015 pour qu'ils bénéficient du CPF. Les agents consulaires et les non-salariés (chefs d'entreprise, professions libérales) n'en bénéficieront pas non plus. Pour ces derniers, à qui devraient-ils adresser leur demande ? Cette question devra être résolue, si le CPF doit s'adresser à tous. ●

2 À QUELLES CONDITIONS ?
À compter du 5 janvier 2015, les salariés pourront activer leur compte sur le site Moncompteformation.gouv.fr, à

l'aide de leur numéro de Sécurité sociale et du code APE de l'entreprise. Ils devront indiquer leur région et déclarer le nombre d'heures de Dif dont ils bénéficiaient, communiquées par les employeurs avant le 31 janvier 2015. Un problème va se poser pour les demandeurs d'emploi : aujourd'hui, ils disposent d'un équivalent monétaire pour les heures de Dif, grâce à la portabilité prévue en 2009 (120 heures de Dif égalent 1 098 euros). Mais la loi du 5 mars 2014 ne prévoit pas la façon dont on passe de la portabilité du Dif au CPF : qui certifie le nombre d'heures ? À ce jour, il n'y a rien dans les textes. ●

3 LE CPF, UN DROIT OU UN DISPOSITIF ?
C'est une question délicate : en théorie, si le CPF est réalisé hors temps de travail, il ne nécessite pas d'accord



de l'employeur. Mais ce n'est un droit que si le financeur a suffisamment d'argent : la formation ne raisonne pas en mode déficitaire. Quand il n'y a plus d'argent, on arrête de financer. Dans ces conditions, est-ce que c'est un droit ? Si le CPF est réalisé pendant le temps de travail, il faut l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier, et si les formations relèvent du socle de compétences et de la VAE, sur le calendrier. La loi ne prévoit pas de report, ce qui était le cas pour le congé individuel de formation. Il y a donc un droit de veto de l'employeur. ●

INFFO FORMATION N° 868
du 15 au 31 décembre 2014

Guide PRO

Le contrôle de l'obligation de formation des employeurs P.15

Consolider la confiance en soi P.16

Les nouvelles règles de la formation ouverte et à distance P.17

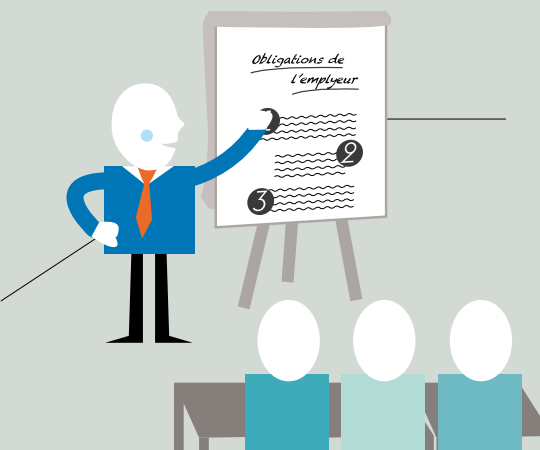


Nicolas Daguerre
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Réforme

LE CONTRÔLE DE L'OBLIGATION DE FORMATION DES EMPLOYEURS



LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES

En modifiant les règles de contrôle et de financement de la formation, la loi du 5 mars 2014 a-t-elle amoindri la responsabilité des entreprises ? Si cette réforme apporte un changement majeur dans l'organisation du financement de la formation, il faut rappeler que l'obligation des employeurs de contribuer au développement de la formation professionnelle continue perdure. L'ancien 0,9 % "plan de formation" disparaît, mais il est remplacé par un financement direct, observe Jean-Philippe Cépède, directeur juridique à Centre Inffo ●

L'INFORMATION RELATIVE AUX MODALITÉS D'ACCÈS

En supprimant la notion d'un financement minimum à contrôler, le législateur a mis en avant une conviction : les entreprises qui ont pris l'habitude de

faire de la formation ne baisseront pas leur effort. Si la déclaration fiscale 2483 est bel et bien appelée à disparaître en 2016, il n'en subsiste pas moins une forme de contrôle via l'information relative aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés que les entreprises devront remonter à l'administration. ●

3 UN CONTRÔLE "SOCIAL"

Une nouvelle contribution est instaurée par la réforme : 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus (ou 0,8 % si l'accord d'entreprise prévoit la gestion du 0,2 % compte personnel de formation par l'entreprise), et 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés. Pour Stéphane Rémy, chef de mission de l'organisation des contrôles à la DGEFP (Délégation générale à

l'emploi et à la formation professionnelle), "il y a bien deux mécanismes distincts qui contribuent à l'obligation de l'employeur en matière de formation". Et d'insister : "S'il y a un contrôle fiscal qui disparaît sur l'imputabilité des dépenses au titre du 0,9, en revanche, le contrôle social a vocation à s'exercer pleinement." Ceci, par la consultation du comité d'entreprise ou par l'entretien professionnel. Lequel, rappelle-t-il, aura lieu tous les deux ans et sera coiffé tous les six ans d'un "état des lieux" assorti de sanctions financières s'il apparaît que l'employeur a manqué à ses obligations. Il conclut : "Le sens de l'histoire, c'est de faire participer ses salariés à la formation, de valider les acquis de l'expérience, voire de proposer une augmentation salariale." ●

INFFO FORMATION N° 868
du 15 au 31 décembre 2014

Guide
PRO



Benjamin d'Alguerre
journaliste à Centre Inffo



LÉGISLATION

Les nouvelles règles de la **FORMATION OUVERTE ET À DISTANCE**

Désormais, c'est la "réalisation des travaux exigés" qui permet de confirmer la présence du stagiaire durant sa formation. De quoi ouvrir la FOAD à tous les publics.

Jusqu'à la réforme du 5 mars 2014, il n'existait qu'un seul texte réglementaire régissant l'imputabilité des actions de formation ouverte et à distance aux différents financeurs de la formation que sont les Opca ou Pôle emploi.

En l'occurrence, la circulaire DGEFP n° 2001-22 du 20 juillet 2001, jamais étendue. En novembre 2012, le ministre alors en charge de la Formation professionnelle, Thierry Repentin, s'était engagé à la faire monter en puissance. Las. Quelques mois plus tard, le ministre quittait la rue de Grenelle pour les Affaires européennes, et il fallut attendre la conclusion de l'Ani 2013 sur la sécurisation de l'emploi et sa transcription dans la loi (article L. 6353-1 du Code du travail, complété par l'article 5 de la loi du 5 mars 2014 et le décret 2014-935 du 20 août 2014) pour que

l'imputabilité de la FOAD devienne enfin une réalité gravée dans le marbre réglementaire et que les conditions en soient définies.

"La réforme ouvre enfin la FOAD à tous les publics : demandeurs d'emploi, salariés, et même à l'alternance", souligne Jacques Bahry, président du Forum français pour la formation ouverte et à distance (Fffod). Et avec la nouvelle donne législative, exit la sacro-sainte feuille de présence à faire émarger par les stagiaires qui constituait la première preuve de l'effectivité d'une action de formation et qui rendait le *digital learning* suspect aux yeux des Opca et des services de contrôle de l'État.

Désormais – et le décret le dit bien – c'est l'attestation des travaux réalisés par le stagiaire qui permet de confirmer la présence de celui-ci durant sa formation.

"Ce décret est pour moi plutôt positif, car c'est bien la qualité d'encadrement – ou d'accompagnement, ou de tutorat – qui est mise en avant et non plus le décompte horaire brut du « tracking » des plateformes (le temps de connexion sur lequel

certain financeurs s'appuyaient, faute de texte cadrant)", ajoute Pascal Choteau, conseiller formation au sein de la Direction régionale d'Aquitaine de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, sur le blog "Reseaufoad". Un nouveau départ pour la FOAD. ●

ASSIDUITÉ DU STAGIAIRE : CE QUE DIT LA LOI

"Pour établir l'assiduité d'un stagiaire à des séquences de formation ouverte ou à distance, sont pris en compte :

- 1° Les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux exigés en application du 1° de l'article L. 6353-1 ;*
- 2° Les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;*
- 3° Les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation, qui jalonnent ou terminent la formation."*

INFFO FORMATION N° 867
du 1^{er} au 14 décembre 2014

Guide
PRO



Benjamin d'Alguerre
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Réforme

DE L'OBLIGATION DE FORMER À L'OBLIGATION DE QUALIFIER

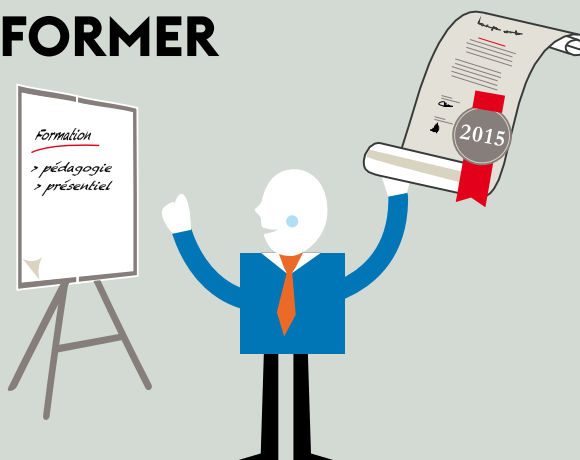
En imposant aux entreprises de consacrer une part de leur masse salariale à la formation de leurs collaborateurs – le fameux “0,9 %” – la loi Delors de 1971 instaurait, pour les employeurs, l'obligation de “former ou payer”.

Quatre décennies plus tard, la réforme du 5 mars 2014 vient rebattre les cartes du paysage de la formation en supprimant cette fraction mutualisée obligatoire pour les entreprises de plus de 10 salariés

et en instaurant un compte personnel de formation (CPF) permettant d'accéder à des formations à vocation nécessairement qualifiante ou certifiante. Changement de paradigme, donc, puisqu'à l'obligation de former, la réforme substitue l'obligation de qualifier.

CHANGEMENT DE PARADIGME

“Au référentiel fiscal de la formation se substitue désormais un référentiel social dont le déterminant est la qualification”, analyse Jean-Marie Luttringer, expert en droit de la formation. Une évolution qui entre cependant en contradiction avec les pratiques des entreprises dont les actions de formation mènent rarement à la qualification, comme l'atteste le “Jaune budgétaire” 2014. De quoi perturber les employeurs, mais



LE DROIT À LA QUALIFICATION

Inscrit dans le droit positif, le droit à la qualification figure dans le Code du travail (articles L. 6111-1 et 6311-1 relatifs à la montée en compétences des individus) et dans celui de l'éducation (articles L. 122-1-1, L. 122-2, L. 122-3 et L. 122-4 sur le socle commun des compétences). On le trouve également en bonne place dans la négociation collective, principalement de branche. (Source : Jean-Marie Luttringer).

aussi les organismes de formation dont le catalogue ne prévoit pas nécessairement de prestations à vocation certifiante.

LA LISTE... ET L'INVENTAIRE SUPPLÉMENTAIRE

Établir la liste de ces formations qualifiantes éligibles au compte personnel de formation relève de

la mission que la réforme a confiée au Comité paritaire national interprofessionnel pour l'emploi et la formation (Copanef). Une liste accessible au grand public au mois de janvier 2015 que le Comité compose en prenant comme base les titres et diplômes inscrits au RNCP, les certificats de qualification professionnelle des branches ainsi que les modules de “pré-qualification” proposés par les Conseils régionaux, Pôle emploi ou l'Agefiph. Toutefois, à côté de cette liste bordée demeure encore un espace transversal : l’“inventaire supplémentaire” inscrit dans le Code de l'éducation, qui prévoit de recenser un certain nombre de formations obligatoires imposées par les normes ou non spécifiques à un métier précis (habilitations, aptitudes à la conduite, langues étrangères, etc.) pour lesquelles le CPF pourrait être mobilisé. Son décret est en cours d'écriture. ●

+ D'INFOS
www.centre-info.fr

Centre Inffo
4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
tél. : 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr

