



# La nouvelle réforme de la formation professionnelle



Quels enjeux, quelles dispositions ?

**Jean-Paul MARTIN**

Projets et formation

*Conférence du 11 Juin 2014*

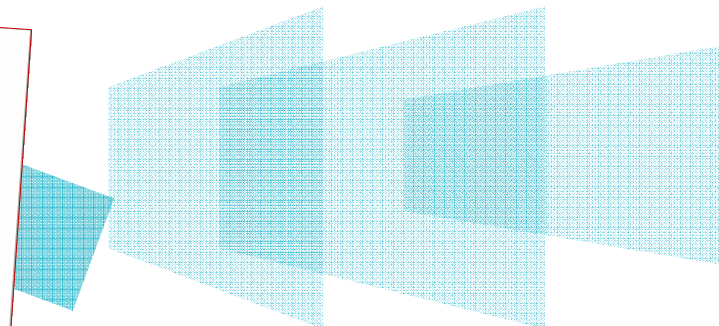


## Introduction sur le conférencier



### *Jean-Paul Martin,*

- *Consultant et formateur*
- *Directeur pendant 15 ans du **Cafoc de Nantes**, organisme public de conseil et de formation au rayonnement national.*
- *Créateur du titre de « **Responsable de Dispositif de formation** ».*
- *Auteur de plusieurs ouvrages du métier de formateur devenus des classiques pour la profession.*





## L'intérêt pour cette réforme...

*Par Jean-Paul Martin,*

*Au plus près des acteurs lors de la négociation de la réforme, il a été un observateur attentif de la gestation de l'accord.*

*Il en rend compte, dans son dernier ouvrage «**Réforme de la formation professionnelle**», aux éditions Chronique sociale en collaboration avec Stéphane Vince .*

***La réforme... une nouvelle donne...***

***ou une véritable révolution culturelle?***

## **Éléments de contexte...**

*Les constats récurrents...*

*Ce qui fonctionne  
et ce qui ne fonctionne pas bien  
dans la formation professionnelle  
continue en France...*

Négociation entre  
partenaires sociaux

Concertation  
quadripartite

**La réforme**

ANI du 14  
décembre 2013

Loi du 5 mars 2014

Décrets d'application en  
cours de rédaction

# Une réforme inscrite dans une histoire...

Au regard de la loi de 1971	celle de 2014
<b>Plan de formation</b>	Renforcement des liens avec la GPEC <i>(dans les entreprises de plus de 300 salariés)</i>
<b>Congé de formation</b>  <b>DIF</b>	<b>Compte Personnel de Formation</b> <b>Conseil en Evolution Professionnelle</b>
<b>Obligation fiscale</b>	Obligation sociale
<b>Mutualisation des fonds</b>	Fin du 0,9 % du plan

# Les « pourquoi » de cette réforme

- **Loi sur la sécurisation de l'emploi**
- ***L'accroissement du chômage***
- **Echec des réformes précédentes**
  - ***DIF : 5% des salariés l'ont utilisé en 2011***
  - **Inégalité d'accès à la formation professionnelle**
  - **Population active peu qualifiée dans l'ensemble**
  - **1 750 000 salariés «en situation d'illettrisme »**
- **Le caractère peu lisible pour les bénéficiaires du système de formation**

# Le profil type du bénéficiaire de la formation professionnelle

- **Un homme** : accès > de 5% par rapport aux F ;
- **plutôt jeune** : 4/5 de 18 à 24 ans contre 1/3 pour les + de 55 ans ;
- **salarié** : 66% des salariés contre 20 % des DE ;
- **dans des entreprises de +250 salariés** : 2/3 contre 1/3 dans les moins de 10 ;
- **diplômé** : 2/3 des bac + 2 contre ¼ sans diplôme
- **cadre** : 68 % contre 37 % des ouvriers.
- **30%** des salariés accèdent à la formation (contre 40% dans les pays OCDE)



# Pas de catastrophisme ...

- Tous les ans, plus de **5 millions de salariés** du secteur privé bénéficient de formation.
- **20 %** des demandeurs d'emploi entrent tous les ans en formation.
- **470 000 jeunes** sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
- **Un million de salariés ont bénéficié d'un CIF en 30 ans** (dont 82 % d'ouvriers et d'employés).

# Les 32 milliards !!!

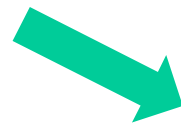
- En 2011, 31,6 milliards d'euros ont été dépensés pour la formation professionnelle
- Mais
  - 10 Milliards pour la formation des salariés,
  - 9 milliards pour celle des Demandeurs d'emploi, des contrats en alternance, pour les frais de gestion des OPCA et le financement des organisations syndicales.

# Les ambitions de la réforme

1. *Sécuriser* les parcours professionnels en mobilisant mieux l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie et en donnant un temps d'avance aux entreprises en misant sur les compétences et les qualifications comme *facteurs de compétitivité*.
2. Réhabiliter la formation professionnelle comme levier de *promotion sociale et professionnelle* et la considérer davantage comme un investissement et non une charge pour les entreprises.
3. Améliorer la *lisibilité et l'efficacité* du système afin de faciliter l'accès à la formation de l'ensemble des actifs, salariés comme demandeurs d'emploi.

# Les protagonistes

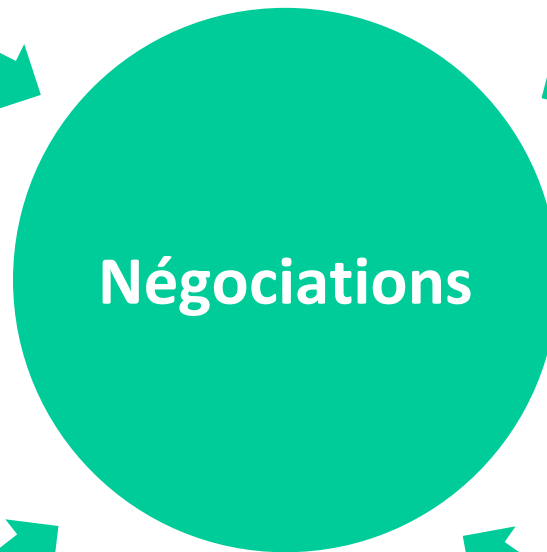
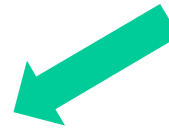
Le  
gouvernement



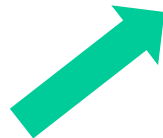
Les syndicats  
patronaux



MEDEF ...



Les Régions  
de France



Les syndicats de  
salariés



# Le gouvernement



## ■ Le gouvernement

« Notre pays a fait de l'école le moyen privilégié de **progression sociale**. Mais en accordant cette place centrale à l'école et à mesure que l'ascenseur social se bloquait, les positions se sont en quelque sorte figées. Les premières places que l'on occupe dans sa vie professionnelle sont devenues déterminantes, comme si l'on n'avait qu'une seule chance dans la vie, celle de bien travailler à l'école et de **décrocher de bons diplômes**, et que cette chance devait déterminer l'ensemble de la carrière.

Le Compte doit désormais jouer un véritable rôle de **nouvelle chance**, une possibilité de rebattre les cartes en cours de carrière, de s'échapper des trajectoires déterminées une fois pour toutes par l'école, le diplôme ou les années de jeunesse. On a le droit de mûrir, de changer, d'évoluer, de se découvrir comme professionnel sur le tard ou tout simplement d'évoluer dans ses choix et dans ses goûts. C'est aussi cela, corriger les inégalités. La **reconnaissance** du mérite, des compétences, des savoirs ne doit pas relever que de l'école. Le Compte devra permettre de gravir les échelons de la qualification à la force de son travail et de ce qu'on apprend. Il est appelé à devenir aussi important dans la construction d'une carrière que l'école et les études ».

**Michel Sapin**

## ■ Les Régions (ARF)

*Le Compte est un droit individuel mais garanti et organisé collectivement. Il est un droit ciblé vers la protection des **transitions professionnelles**, le **développement des compétences** et de la **mobilité interne et externe des personnes**.*

*Il vise l'accès au **socle des connaissances** et l'accès à une **qualification**, c'est-à-dire à une **certification validée par des instances publiques hors de l'entreprise**.*

*C'est un **droit universel** permettant de transcender la logique par statut et dont l'accès sera garanti **quel que soit le statut** de la personne (salariés, demandeur d'emploi, jeunes sortis sans qualification, professions libérales, agents de la fonction publique).*

## ■ Le MEDEF



Il juge essentiel que les **droits soient attachés non plus au statut mais à la personne** et que les salariés soient accompagnés dans cette mobilité.

*« Partons des besoins du public et des entreprises. Ils ont besoin de compétences... la seule question qui vaille est : est-ce que cette formation permet de trouver un emploi et d'être employé ? Savoir que la formation est inscrite au RNCP, on s'en fiche ! Est-ce qu'une formation a une valeur sur le marché du travail est la seule question qui se pose ? »*

Autre objectif : **mettre fin à l'obligation de financer le plan de formation**. Il s'agit de passer « *d'une logique de dépenses contrôlées administrativement à une logique d'investissement* ».



## ■ La CGT

### 2 objectifs.

1. Le premier concerne **l'aspect personnalisé du Compte**. S'il est défini en heures, il ne peut être identique pour tous et doit obéir au principe « A chacun selon ses besoins ». En conséquence de quoi, la CGT demande des abondements complémentaires pour les personnes en situation d'illettrisme, pour celles devant se reconverter suite à un handicap reconnu, pour celles issues de formation initiale sans qualification reconnue, etc.
2. Le second point concerne **le financement** qui devrait être dédié, suffisant, interprofessionnel, mutualisé et géré nationalement et paritairement dans le cadre d'une nouvelle branche de la sécurité sociale, affectée au risque « emploi ».

Elle insiste sur la **reconnaissance** qu'impose en retour l'acquisition d'un niveau de qualification supplémentaire à la fois en matière d'évolution du poste de travail et d'évolution de la rémunération.



## ■ La CFDT



Il faut appliquer **en amont** de la formation le droit du salarié à évaluer ses compétences et qualifications, à les croiser avec l'environnement de l'entreprise et ses besoins de façon à garantir une évolution professionnelle et la compétitivité. Le Compte personnel de formation est donc une innovation majeure pour sécuriser les parcours professionnels et il lui faut garantir son universalité à travers l'ensemble des négociations et concertations.

Elle entend réformer **l'entretien professionnel** : *« chaque salarié doit disposer tous les deux ans du moyen de faire le point sur l'état de ses compétences et tous les six ans son employeur doit constater avec lui la réalité des compétences reconnues. A défaut, selon des règles à fixer par accord collectif, le salarié bénéficie d'un **abondement correctif** à son Compte personnel de formation»*

# Le Compte Personnel de Formation

Le gouvernement



Les Régions  
de France



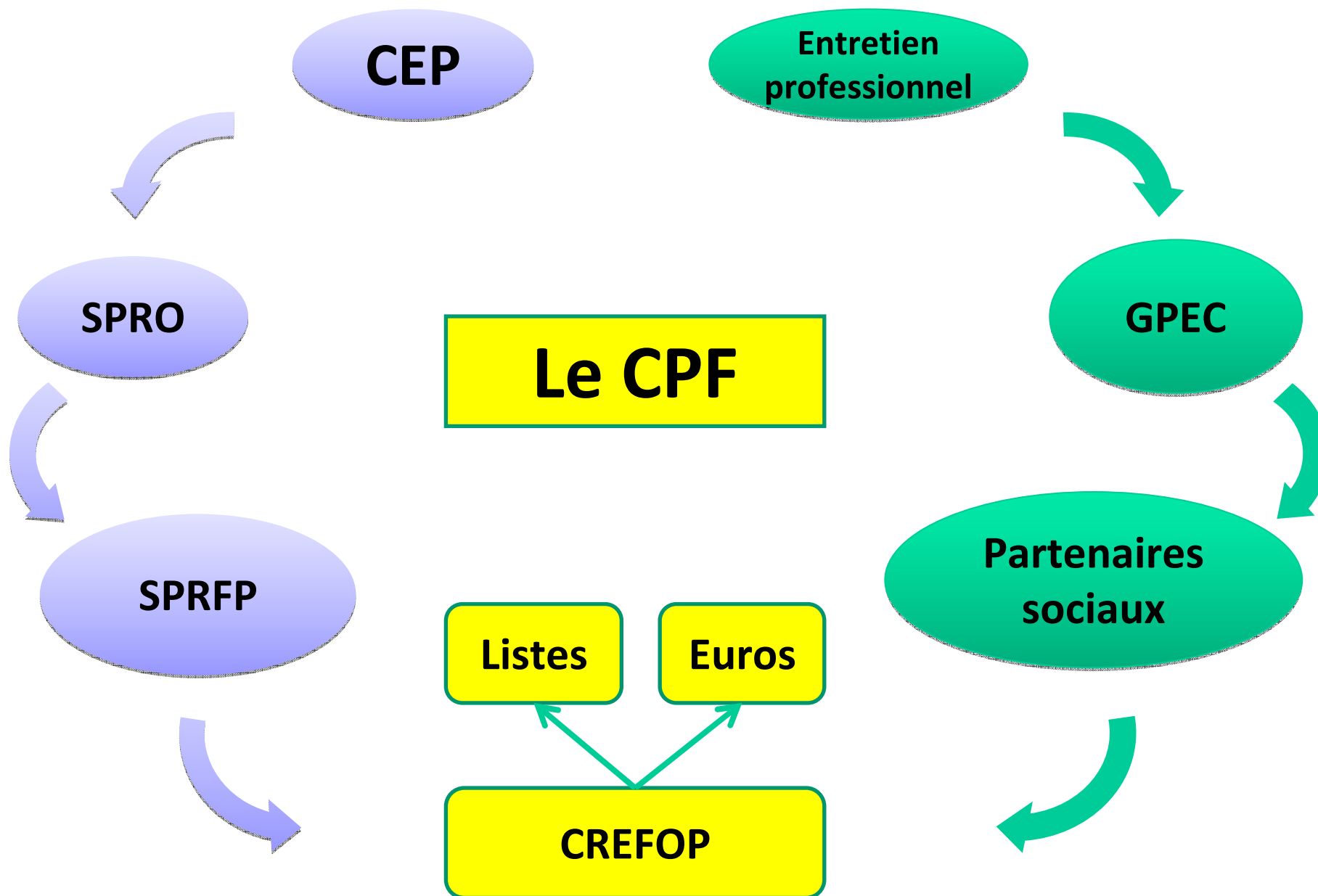
Les syndicats  
patronaux



Les syndicats de  
salariés



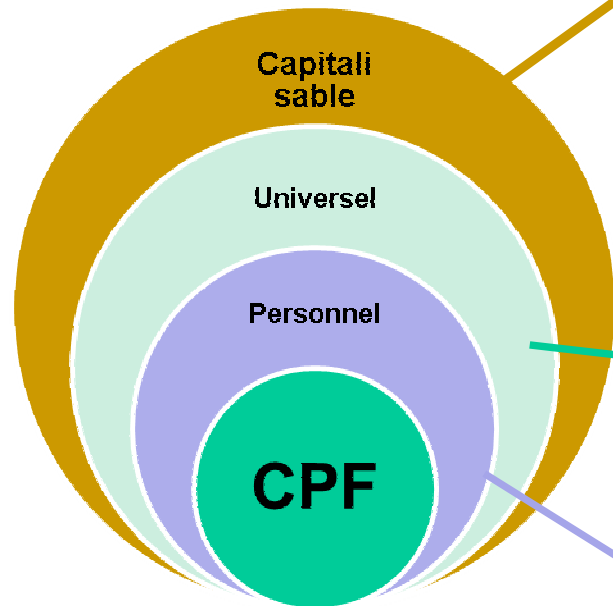
...



# Le Compte Personnel de Formation

- **Objectif de l'ANI** : *Donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment :*
  - *en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle*
  - *ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion .*
- **Objectif de la loi** : *« Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, **indépendamment de son statut**, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un **premier niveau de qualification** ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations. »*

## Le CPF « salarié »



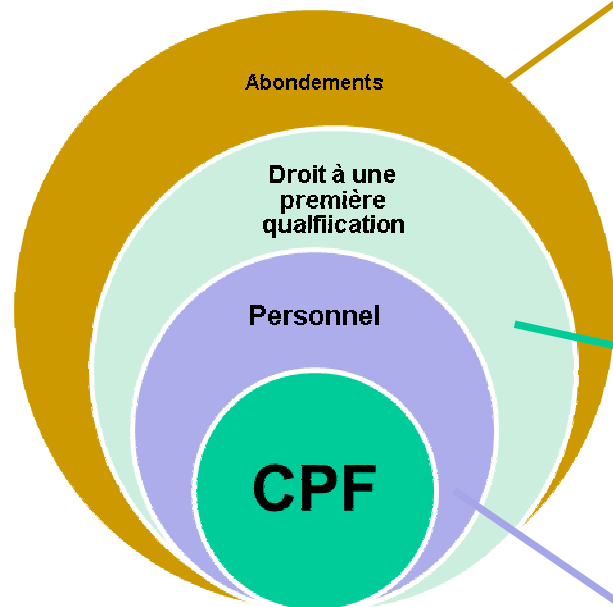
**Droits acquis** : 24 h / an -> 120 h pendant 5 ans puis 12 h -> plafond 150 h.

**Possibilité d'abondements complémentaires** financés par le titulaire, l'employeur, l'OPCA, l'OPACIF, l'Etat, les Régions, Pôle Emploi, l'AGEFIPH.

Toute personne d'au moins 16 ans bénéficie d'un compte jusqu'à sa retraite

Chaque personne possède un compte au 1<sup>er</sup> janvier 2015

# Le CPF « Demandeur d'emploi »



Abondement par la Région ou par l'Education nationale dans le cadre du droit à une durée complémentaire de formation qualifiante (jeunes jusqu'à 25 ans révolus).

Le FSPPP prend en charge les frais pédagogiques / frais annexes correspondant aux heures acquises par le demandeur d'emploi.

Si le nombre d'H de formation est inférieur au crédit d'H du CPF, Pôle Emploi ou une institution du CEP après validation du projet, mobilise les abondements nécessaires disponibles

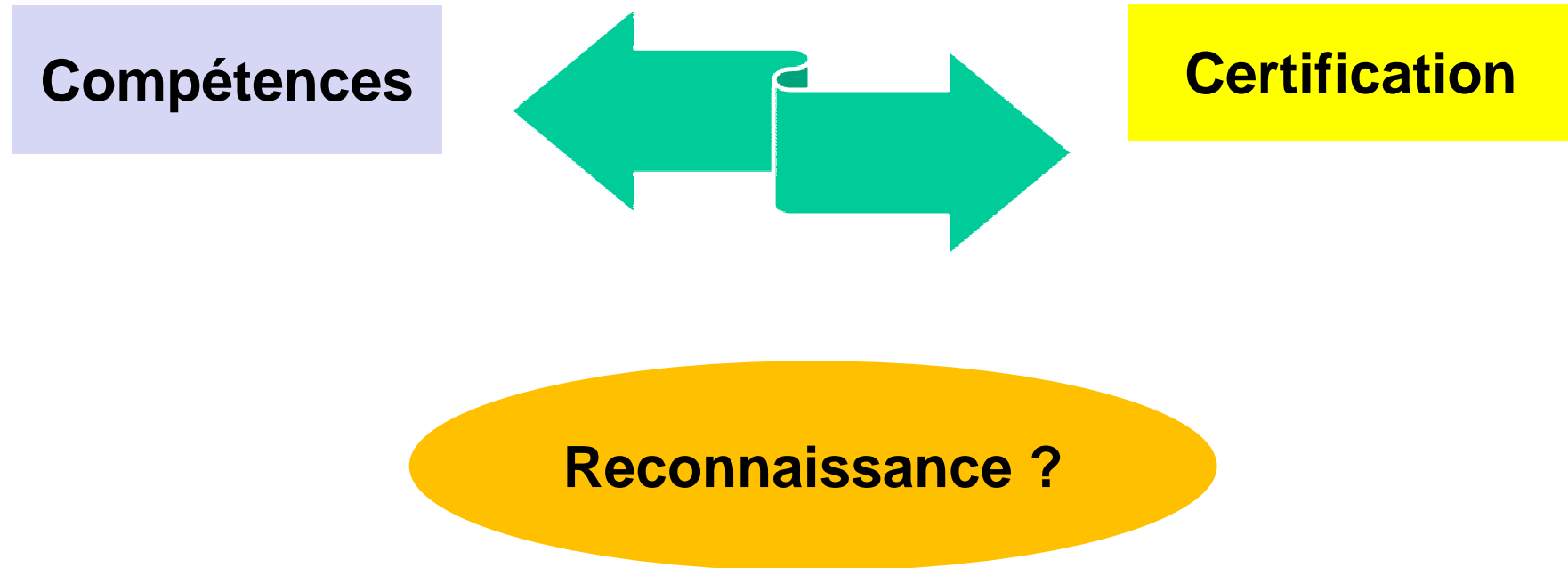
*Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle ... afin d'acquérir un 1er niveau de qualification. A cette fin, la Région assure l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité prof. équivalant au plus au niveau IV et enregistré au RNCP .*

Toute personne âgée d'au moins 16 ans (sauf exception) indépendamment de son statut (demandeur d'emploi, employé, apprenti...) bénéficie d'un compte personnel de formation

# Les formations éligibles

- *Ce sont celles qui :*
  - *permettent d'acquérir le **socle de connaissances et de compétences** défini par décret ;*
  - *sont sanctionnées par une **certification** enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une **partie identifiée de certification** professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;*
  - *sont sanctionnées par un **certificat de qualification professionnelle** ;*
  - *sont sanctionnées par les **certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation** ;*
  - *concourent à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions.*
  
- *L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.*

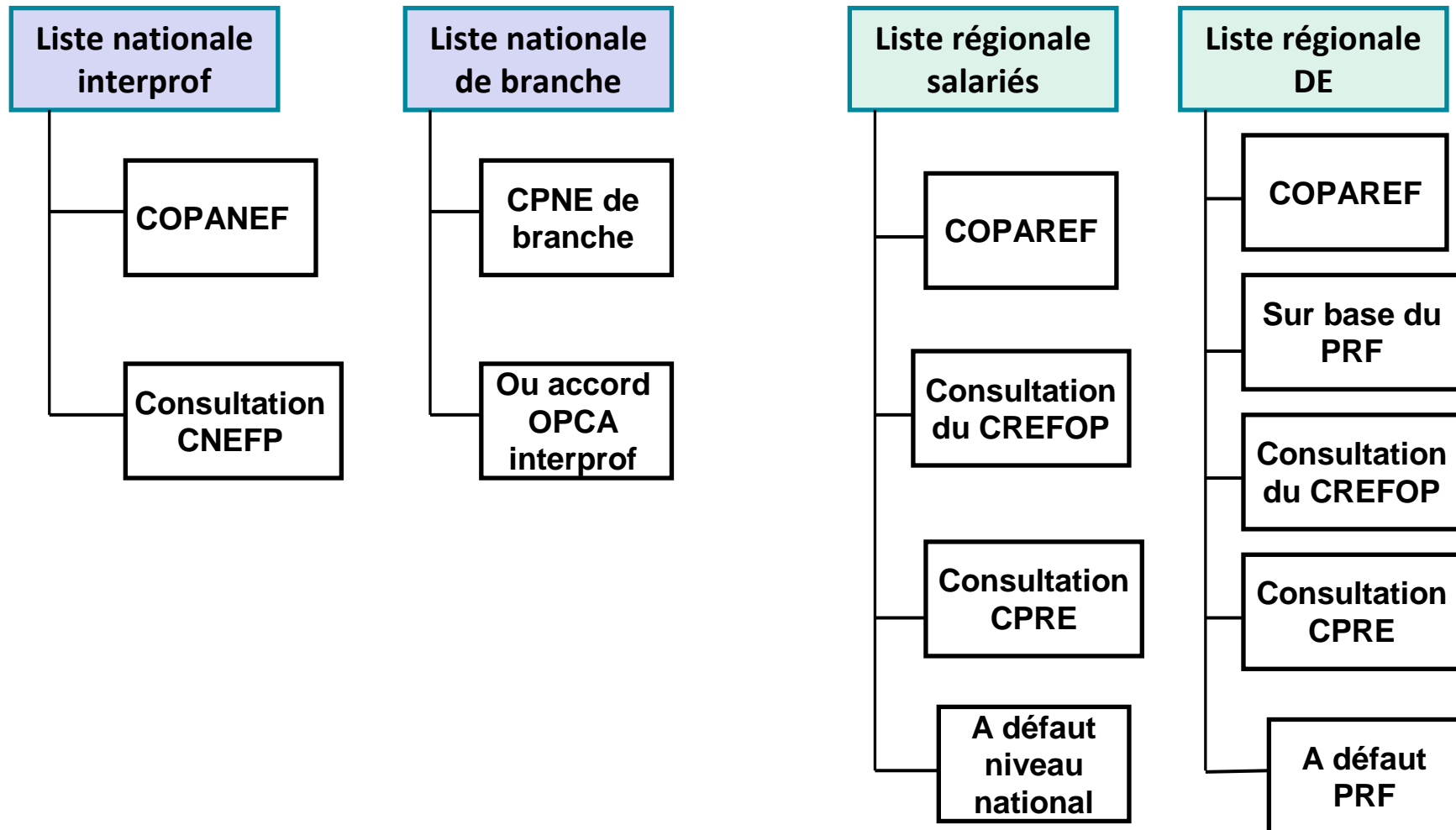
# La qualification





# Comment les listes sont-elles définies?

- Elles appartiennent à 4 listes



# Le CPF et les autres dispositifs

- **Avec le CIF, et les périodes de prof, combinaison possible.**
- **Dialogue social renforcé autour du plan de formation**
  - Consultation sur le réalisé, le projet mais également l'exécution en cours.
  - Bilan quantitatif des entretiens réalisés, de l'utilisation du Compte, des abondements réalisés par l'employeur, etc.
- **Articulation étroite plan de formation et GPEC pour les entreprises de plus de 300 salariés (négociation tous les 3 ans)**
  - Orientations du plan de formation, les salariés prioritaires, les compétences et qualifications à développer, les critères et modalités d'abondement des comptes, etc.).

# Le Conseil en Evolution Professionnelle

Le gouvernement



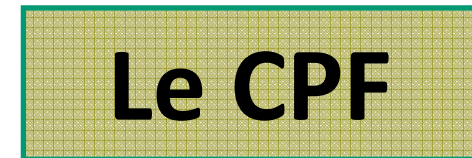
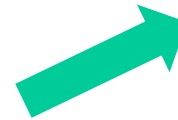
Les Régions  
de France



Les syndicats  
patronaux



Les syndicats de  
salariés

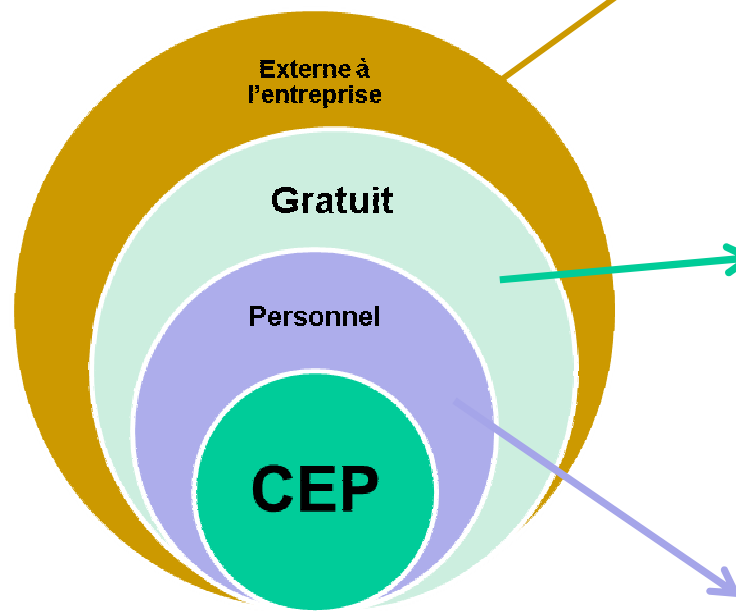


...

# Le Conseil en Evolution Professionnelle

- **L'offre ne génère pas la demande:**  
*Ce n'est pas parce que l'on propose un droit qu'il est utilisé.*
  
- **Le CPF s'enracine dans :**
  - **L'entretien professionnel** (évolution des compétences)  
*dans l'entreprise*
  - **le Conseil en Evolution Professionnelle,**  
*en dehors de l'entreprise*
  
- **Le CEP est née expérimentalement dans les pays de Loire**

# Le conseil en évolution professionnelle



Il est externe à l'entreprise et peut précéder, si le salarié le souhaite, l'entretien professionnel.

Il doit permettre le choix autonome de projet par un conseil éclairé (remet en question la logique de prescription).

Il fait l'objet d'un cahier des charges commun à tous les opérateurs de façon à garantir la qualité de service.

Ces opérateurs sont au nombre de 5 : Pôle Emploi, Missions locales, APEC, Cap Emploi, Fongecif. Plus des opérateurs labellisés par les Régions.

Le CEP est gratuit et ne s'impute pas sur le compte personnel de formation.

Toute personne bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle personnel de formation, quelque soit son statut tout au long de sa carrière professionnelle.

# Les ingrédients du conseil



Passer du donner au **tenir conseil**



Maîtriser la connaissance de **l'environnement économique** et de ses évolutions



Situer la contribution de la formation dans une **ingénierie de parcours**



Maîtriser l'ingénierie **financière**

# Le financement de la formation

- Pour les entreprises de moins de 10, **maintien** de la contribution obligatoire et mutualisée, soit **0,55 %** de la masse salariale.
- Pour les entreprises de 10 salariés et plus, **suppression du 0,9 %, remplacé par :**
  - une liberté d'usage, assortie d'une possibilité de fixer par accord de branche une contribution conventionnelle ou de réaliser un versement volontaire ;
  - ... en contrepartie de contributions nouvelles ou redéfinies plus importantes, au service de la sécurisation des parcours et / ou de la solidarité, dans le cadre d'une contribution obligatoire et mutualisée de **1 %** (collecte unique) ;
  - et le maintien d'une contribution au titre du Plan de formation **obligatoirement mutualisée mais faible pour les entreprises de 10 à 299 salariés.**

# Concrètement

- **CIF et professionnalisation** : consolidation
- **CPF** : financement dédié - 0,20 %
- **FPSPP** : 0,15 à 0,20 %
- **Plan de formation** : 0,15 à 0,20 % pour les entreprises de 10 à 299 salariés

**Avant 3 contributions  
(plan - 0,9 % ; CIF - 0,2 %  
; prof - 0,5 %)**

**Maintenant, une  
contribution de 1 %**



# Quels impacts sur les pratiques ?

- **L'offre de formation**

- Modularisation des dispositifs
- Ingénierie des parcours : du positionnement à la certification
- FOAD : articulation présentiel / distance

- **La qualité en formation**

- La question des labels, agréments
- Evaluation de la formation

- **Les pratiques d'ingénierie de parcours et pédagogiques**

- L'accompagnement
- Les apprentissages



# La nouvelle réforme de la formation professionnelle



## Éléments de BILAN

# Synthèse sur la gouvernance

- **Une gouvernance à 4**
- **Articulation Emploi, orientation formation**
  - CNEFOP – CREFOP / COPANEF – COPAREF
- **Des Régions renforcées**
  - Service public régional de formation professionnelle (habilitation)
  - SPRO (avec le CEP)
  - Coordination de l'achat des formations collectives pour les DE
  - Compétences clés
  - Publics détenus, handicapés, français de l'étranger

# Un premier bilan

- **La formation** se situera-t-elle dorénavant dans une **logique d'anticipation et d'accompagnement des évolutions** ?
- Le **deuxième objectif** relevait de la nécessité de rendre plus **simple** et plus **lisible** la formation à ses bénéficiaires potentiels.
- Le **troisième objectif** visait à réduire les inégalités d'accès à la formation et à mieux qualifier la population active : ***le Compte personnel de formation sera-t-il un outil efficace pour la qualification ?***

# Egalité ou équité ?

- Universalité du compte et différenciation des droits.
- L'équité : le traitement inégal des inégaux.

*La formation permanente est là pour donner [aux salariés] le goût d'une vie différente, d'un travail plus difficile et plus intéressant, d'une promotion. C'est peut-être pour cela que certains la considèrent comme explosive et veulent, par conséquent, en limiter la portée à une sorte d'infirmerie sociale pour travailleurs en mal d'adaptation.*

*Jacques Delors*



# La nouvelle réforme de la formation professionnelle



**Fin de la présentation**