

NOUVELLE LOI « POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL »

LES MESURES EN MATIÈRE DE DROIT À LA FORMATION

Annoncé par la Ministre du Travail, Muriel PENICAUD, comme un véritable “Big bang” de la formation professionnelle et incluant également le volet “assurance chômage”, la loi Avenir Professionnel n° 2018-771 du 5 septembre dernier (JO du 6/09) a été très largement validée par les Sages. Ce texte a pour ambition de renforcer l’individualisation des droits à la formation professionnelle.



Saleha DRICI
Responsable juridique et des affaires sociales à l'IFEC

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Application au 1^{er} janvier 2019

■ Décompte des droits en euros et non plus en heures

■ Nouvelles modalités d’acquisition des droits :

- CPF alimenté chaque année dans la limite d’un plafond qui ne pourra excéder 10 fois le crédit annuel en euros avec un renforcement des droits pour les salariés n’ayant pas obtenu un diplôme ou un titre professionnel de niveau V (CAP, BEP) ou une certification de branche. D’après les annonces : 500 € par année de travail avec un plafond de 5 000 € et pour les salariés peu qualifiés : 800 € par an avec un plafond de 8 000 € (décret à venir).
- Salariés à mi-temps et plus : mêmes droits que les salariés à temps complet.

■ Quid des droits acquis au 31/12/2018 ? Ils devraient être convertis en euros sur le CPF à hauteur de 14.28 € l’heure.

■ Abondement du CPF : la liste des acteurs sera élargie (opérateurs de compétences au lieu et place des Opca et Opacif, Unedic, Pôle Emploi, les collectivités territoriales, etc.).

- Alimentation plus favorable possible par accord d’entreprise, de groupe ou, à défaut, par accord de branche.

■ Fin des listes de formations éligibles au CPF : l’inscription au RNCP ou RSCH serait confiée à France Compétences.

■ Mobilisation du CPF :

- mise en place d’une application mobile gratuite (été ou automne 2019) : consultation en temps réel des droits individuels acquis, offres d’emplois, formations, etc.
- Suppression du CIF et réintégration des droits au sein du CPF.
- Possibilité de mobiliser le CPF afin de financer un projet de transition professionnelle (PTP) pour changer de métier.
- Gestion du CPF par la Caisse des dépôts et consignations

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

■ Le plan de formation devient le “Plan de développement des compétences” :

- Fin de la distinction entre les formations d’adaptation au poste de travail et celles réservées au développement des compétences au profit d’une nouvelle distinction : les formations obligatoires et les autres.

■ L’entretien professionnel : la pénalité n’est due que si le salarié n’a pas bénéficié d’une formation au cours des six dernières années. Cet entretien devra comporter des informations sur le CPF et les abondements de l’employeur.

- Un accord d’entreprise ou à défaut un accord de branche pourra encadrer les modalités d’appréciation du parcours professionnel et la périodicité des entretiens professionnels.

NOUVELLE INSTITUTION : FRANCE COMPÉTENCES

■ Elle remplace dès 2019 les trois instances nationales actuelles : Le Copanef, le CNEFOP et le FPSPP. Elle est gérée par l’Etat, les partenaires sociaux et les régions.

■ Missions :

- Elaborer et actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Verser aux opérateurs de compétences (OPCO) des fonds pour les contrats d’apprentissage et de professionnalisation ;
- Financer les régions pour les centres de formation des apprentis (CFA) ainsi que le conseil en évolution professionnelle (CEP).

NOUVELLE DÉFINITION DE L'ACTION DE FORMATION

• L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Cette action peut être réalisée en totalité ou en partie à distance, en situation de travail.

■ L'action de formation doit permettre :

1. L'accès à un emploi pour les moins qualifiés ;
 2. L'adaptation des travailleurs au poste de travail, à l'évolution et le maintien dans l'emploi, le développement des compétences ;
 3. De préparer les salariés aux mutations économiques ;
 4. La mobilité professionnelle.
- Instauration d'un droit à congé VAE de 24 heures (demande d'autorisation à l'employeur toutefois)

Recouvrement
au plus tard le
1^{er} janvier 2021
par les URSSAF

FINANCEMENT

■ Contribution unique à la formation et à l'alternance reversée à France Compétences et composée de :

- La contribution à la formation professionnelle (taux inchangés : 0.55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et 1 % au-delà) ;
- La taxe d'apprentissage : 0.68% de la masse salariale (suppression de la fraction régionale).

■ Contribution supplémentaire à l'apprentissage : le calcul des effectifs inclura les embauches en CDI suite à un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

- Contribution spécifique 1 % de la masse salariale versée aux CDD (remplacera le 1 % CIF-CDD).
- Collecte portant sur la masse salariale de l'année en cours.

■ Période transitoire :

- Collecte de la contribution formation par les OPCA en 2019 pour la masse salariale de 2018, puis les OPCO en 2019 pour l'année en cours ;
- Collecte de la taxe d'apprentissage par les OCTA en 2018 et aucune collecte en 2019.

⇒ TRANSFORMATION DES OPCA EN OPCO (OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES)

■ Missions :

- Assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche,
- Appui aux branches dans la définition de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour leur mission de certification,
- Favoriser la transition professionnelle des salariés (CPF dans le cadre des PTP),
- Service de proximité pour les TPE-PME.

Application
en avril 2019

L'ALTERNANCE

⇒ LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

- Au-delà de sa mission première éducative, le contrat d'apprentissage devrait « contribuer à l'insertion professionnelle » ;
- Dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'OPCO dès le 1^{er} janvier 2020 (modalités définies par décret) ;
- Limite d'âge portée de 25 ans à 29 ans révolus ;
- Durée minimale pour un contrat d'apprentissage portée de 1 an à 6 mois ;
- Dérogations à la durée maximale du travail possibles : + 5h/ semaine et +2h/ jour (décret à venir sur les activités exonérées d'autorisation de l'inspection du travail) ;
- Possibilité de rupture par accord entre les parties ou licenciement y compris dans le cas de l'exclusion définitive de l'apprenti par son CFA ;
- Création d'une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- Développer la mobilité internationale avec une période de mobilité à l'étranger de maximum un an.

⇒ PÉRIODE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION :

- Suppression des périodes de professionnalisation ;
- Durée du contrat de professionnalisation allongée : de 24 à 36 mois ;
- Possibilité d'exécution du contrat de professionnalisation à l'étranger (durée allongée à 24 mois avec 6 mois minimum en France).

Le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation est confié aux OPCO et aux régions.