

Synthèse de la loi sur la Formation Professionnelle

Syndicat National CFDT

Formation Professionnelle des Adultes

La loi du 16 juillet 2019, élaborée après un accord des partenaires sociaux négocié dans la foulée des mouvements de 2018, a défini les fondements du système actuel de formation professionnelle. Réformé à de nombreuses reprises, le dispositif va être cette fois complètement transformé par la loi de réforme sur la formation professionnelle prévue par le gouvernement Macron/Philippe/Pénicaud.

► LA GOUVERNANCE

Le quadripartisme national régional assuré à travers les **CNEFOP**, CREFOP et le paritarisme national et régional représenté par le **COPANEF**, COPAREF en charge de la gouvernance de la formation professionnelle, ainsi que le **FPSP** chargé de cofinancer des parcours de formation pour salariés et demandeurs d'emploi, vont être fusionnés dans une "agence de régulation" de type "établissement public" qui devrait s'appeler France Compétence.

France Compétence assurera les missions de ces trois instances et devra aussi :

- Veiller à ce que les coûts des contrats d'apprentissage ne divergent pas outre mesure pour une même formation.
- Élaborer un cahier des charges destiné à fixer le cadre d'évaluation de la qualité de l'ensemble des prestataires de formation (organismes privés et publics, y compris les CFA) dont l'activité sera conditionnée à l'obtention d'une certification.
- Assurer une mission de péréquation d'une partie des contributions des entreprises au titre de l'alternance et de la formation continue.
- Assurer la mission de «mutualisation asymétrique» des ressources financières au profit des seules entreprises de moins de 50 salariés.

Le **référencement** de l'offre de formation continue mené par les partenaires sociaux avec le **Datadock**, de même que les **listes** de formations éligibles au **CPF**, définies aux niveaux national et régional et par les branches, **seront donc abandonnés**.

► LE FINANCEMENT

Actuellement

Taxe d'apprentissage : La collecte de 0,5% de la MSB +0,18% de CDA, est perçue par les OPCA et les collecteurs régionaux inter-consulaires (CCI, CMA, CA).

Formation professionnelle (PFE) : La collecte de 0,55% de la MSB pour les entreprises de moins de 11 salariés et de 1% pour les autres est perçue par les OPCA.

À L'AVENIR

Taxe d'apprentissage : les taux varieront en fonction de la taille de l'entreprise de 0,68% pour les entreprises de moins de 11 salariés à 0,90% pour celle employant 300 salariés et plus.

Formation professionnelle (PFE) : les taux varieront en fonction de la taille de l'entreprise de 0,55% pour les entreprises de moins de 11 salariés à 1% pour celle employant 300 salariés et plus.

Pour un total sur les cotisations variant donc de 1,23% à 1,68% en fonction de la taille de l'entreprise.

Les exonérations pour les TPE employant au moins un apprenti resteraient en vigueur.

La collecte sera désormais intégralement assurée par l'Urssaf et les fonds seront gérés par la Caisse des dépôts

Les trois milliards d'euros environ consacré à l'apprentissage et les contrats pro seront pilotés par France Compétences. Seul un milliard sera laissé à la main des OPCA.

► LES OPCA

Elles perdent leur mission de collecte (à l'exception d'un milliard pour les CFA) au profit d'une mission "d'opérateurs de compétences".

Aujourd'hui au nombre d'une vingtaine, dont deux intervenant au niveau inter-pro (Agefos PME et OPCALIA) ce nombre devrait baisser pour répondre à une logique organisationnelle de filière professionnelle.

Leurs missions peuvent se décliner selon les axes suivants :

- La gestion des CFA,
- Proposer des prestations d'appui-conseil aux branches professionnelles qu'ils couvriront, dans le cadre :
 - des politiques de GPEC,
 - de co-construction des diplômes.

▶ LES FAF

Les FAF ou fonds d'assurance formation, présents notamment dans l'agriculture, l'économie sociale et les métiers du spectacle et de la communication, devraient conserver davantage de marges de manœuvre.

▶ LE CPF

Actuellement

Le Compte Personnel de Formation est doté d'un droit de 20 heures par an, plafonné à 150 heures.

À L'AVENIR

Les salariés pourront bénéficier d'une dotation de 35 heures par an, plafonné à 400 heures. Avec une mesure spécifique pour les salariés non-qualifiés dont le plafonnement est fixé à 550 heures.

En outre, contrairement au système en vigueur, les salariés à temps partiel, jusqu'à un mi-temps, bénéficieront des mêmes droits que les personnes à temps plein.

▶ LE CIF

Le Congé Individuel de Formation ou CIF serait remplacé par un "CPF de transition" pour permettre des reconversions professionnelles lourdes.

Toutefois, rien n'est dit à ce stade sur le maintien de la rémunération des bénéficiaires de ce «super CPF» pendant leur formation, ni sur le différentiel de coût. (le coût moyen d'un CIF s'échelonnant de 24 945 euros (pour un CIF-CDD) à 25 649 euros (pour un CIF-CDI), selon l'enquête qualitative 2016 du FPSPP).

▶ MONÉTISATION À TERME DU CPF

Le CPF ne sera plus comptabilisé en heures mais en euros gérés par la Caisse des Dépôts

L'alimentation prévue correspond à 500 € par an, plafonné à 5 000 €, et à 800€ par an, plafonné à 8 000 € pour les personnes ne disposant d'aucun diplôme (niveaux VI et V bis).

Ceci correspondrait au final à un coût horaire d'environ 14 €, contre 12 € aujourd'hui pour les formations engagées dans le cadre du CPF.

Il faut rappeler que selon les OPCA actuellement le taux horaire pratiqué pour les formations CPF engagées par les salariés varie entre 24 et 52 €, soit un montant moyen de 41,61 € pour l'ensemble des prestations réalisées.

Pour rappel il est d'environ 10 € pour les Demandeurs d'Emploi.

Sans oublier la nécessité de trouver un taux de conversion en lien avec la fin de droit du DIF qui court jusqu'au 31 décembre 2020.

► DROIT DU CPF CONSULTABLE EN LIGNE

Création d'une application accessible sur smartphone, permettra de consulter en temps réel :

- ses droits et les montants financiers associés,
- les formations disponibles par bassins d'emploi,
- les taux de satisfaction de leurs utilisateurs,
- les taux d'insertion professionnelle à l'issue des prestations,
- les dates de sessions possibles...

L'objectif étant de pouvoir s'inscrire «en quelques clics» sans passer par des intermédiaires comme l'employeur ou les organismes financeurs que sont les Opcva.

► LE CONSEIL EN ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES OU CEP

Actuellement

Le CEP, créé en 2015 reste à ce jour méconnu malgré la possibilité d'en bénéficier gratuitement auprès de cinq opérateurs :

- Pôle emploi,
- les missions locales,
- l'Apec,
- le réseau des Cap emploi,
- Les Fongecif et Opacif.

À L'AVENIR

Les partenaires sociaux et les régions devront définir un nouveau cahier des charges pour ce dispositif. C'est acquis, les missions locales et Pôle emploi conserveront leurs prérogatives pour proposer cette prestation au niveau national aux demandeurs d'emploi.

En revanche, le ministère veut procéder par appels d'offres pour sélectionner les organismes qui s'adresseront aux salariés. Avec l'objectif de parvenir à un prestataire unique par région, et la volonté de garder la gratuité de ce service rendu aux individus.

L'avenir des Fongecif et de leur millier de salariés, qui ont déjà perdu leur fonction de gestion du CIF (après avoir perdu la collecte en 2014), est donc sérieusement questionné.

Les moyens financiers envisagés à cette fin par l'accord des partenaires sociaux, soit entre 200 et 300 millions d'euros par an, sont estimés suffisants par le gouvernement.