

ACTUALITÉS

Réforme de la formation et de l'apprentissage : adoption du projet de loi par l'Assemblée nationale en 1ère lecture



JURIDIQUE

Publié le : 25.06.2018 - Modifié le : 25.07.2018

Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur lequel le Gouvernement a engagé la procédure accélérée a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 19 juin 2018. Les sénateurs commenceront son examen en séance publique le 11 juillet.

Après cinq jours et cinq nuits de débats, les députés ont adopté en première lecture le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le 19 juin : 349 voix « pour », 171 voix « contre », 41 abstentions.

Ce texte porte les réformes de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Il comporte également des dispositions sur l'assurance chômage, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail, l'insertion professionnelle des personnes handicapées, des mesures sur le détachement des travailleurs et la lutte contre le travail illégal.

Il constitue l'acte II de l'engagement présidentiel de rénovation de notre modèle social, après les ordonnances Travail et avant la réforme des retraites prévue en 2019.

Tour d'horizon des principales dispositions sur la formation professionnelle :

Le CPF crédité en euros et plus en heures.

Chaque actif disposera de 500 €/an plafonnés à 5 000 €. Les personnes sans qualification verront leur compte crédité de 800 €/an, avec un plafond à 8 000 €.

Création d'un CPF de transition (en remplacement du CIF qui disparaît).

Les salariés qui souhaiteront entreprendre une formation longue pour changer de métier par exemple pourront demander une prise en charge et bénéficier d'un congé après validation de leur projet par une nouvelle commission paritaire à compétence régionale agréée par l'État.

Rénovation du Conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit.

Il sera dispensé par de nouveaux opérateurs sélectionnés sur appel d'offres lancé par **France compétences**, un nouvel établissement public qui réunira le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), le Comité paritaire national interprofessionnel pour l'emploi et la formation professionnelle (Copanef), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Suppression de la période de professionnalisation et création d'un nouveau dispositif « Pro A ».

Un dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance pour les salariés en CDI. Selon la ministre du Travail, Pro A vise à « permettre aux salariés, tout en gardant leur contrat de travail et leur rémunération » :

- ✔ d'accéder à une formation qualifiante en alternance, soit pour une promotion interne, soit pour une reconversion,
- ✔ de répondre aux besoins spécifiques de certains secteurs d'activité (notamment le secteur associatif, médico-social),
- ✔ d'anticiper les reconversions liées aux mutations, tout en conservant l'emploi.

Les Opcv deviendront Opérateurs de compétences

Les « OPCOM » seront chargés d'accompagner les entreprises et d'apporter un appui technique aux branches professionnelles notamment sur les certifications professionnelles et la définition du coût au contrat d'apprentissage.



Le calendrier d'élaboration des opérateurs de compétences a été raccourci. Les branches doivent négocier d'ici le 30 octobre 2018 une évolution de leur périmètre d'intervention. À défaut d'accord, l'État désignera l'opérateur de rattachement des branches. Pour aider les branches, la ministre du Travail a missionné Jean-Marie-Marx, en sa qualité de président du Cnefop, et René Bagorski en tant que président de l'Afref pour proposer des scénarios de construction des opérateurs. Ces travaux pourraient aboutir à « 10 ou 15 opérateurs agréés ». Les propositions devront être faites à la ministre « au plus tard dans la première quinzaine d'août ».

Une contribution unique composée de deux contributions distinctes.

Au cours des débats à l'Assemblée, le Gouvernement a réécrit l'article 17 du projet de loi sur la contribution des employeurs qui, à l'origine, était annoncée unique.

- ✔ Les entreprises de moins de 11 salariés devraient être redevables d'une contribution égale à 0,55 % de la masse salariale, à laquelle s'ajoutera la taxe d'apprentissage pour les entreprises assujetties.
- ✔ La contribution des entreprises de 11 salariés et plus devrait s'élever à 1 % de la masse salariale, à laquelle s'ajoutera la taxe d'apprentissage pour les entreprises assujetties. Dans ce cas, la contribution totale sera de 1,68 % de la masse salariale.

C'est un décret qui déterminera la répartition entre les quatre utilisations possibles de la contribution « formation » :

- ✔ le CPF
- ✔ le Plan d'investissement dans les compétences (PIC)
- ✔ la formation dans les TPE de moins de 50 salariés et l'alternance.
- ✔ et l'alternance.

En ce qui concerne la taxe d'apprentissage ;

- ✔ 87 % financeront l'alternance, 13 % seront versés aux écoles et établissements assurant une formation initiale sous statut scolaire ou étudiant.
- ✔ 13 % seront versés aux écoles et établissements assurant une formation initiale sous statut scolaire ou étudiant.

Entretiens professionnels : souvent une prolongation de l'entretien annuel d'évaluation (Céreq)

Le projet de loi prévoit d'aménager l'entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans : l'existence du CPF et les modalités relatives à son activation devront y être abordées par exemple. En ce qui concerne l'entretien à 6 ans, le projet de loi prévoit une révision du dispositif de sanction. Celle qui prévoit un abondement du CPF du salarié ne sera due que si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'une formation non obligatoire.

Le Céreq, dans une étude publiée le 13 juin 2018, met en évidence le déploiement très inégal de l'entretien professionnel dans les grandes entreprises et dans les petites. De plus, il semblerait que les entretiens professionnels ne sont, dans les faits, ni plus ni moins une prolongation de l'entretien annuel d'évaluation et peu de salariés y sont informés de la possibilité de bénéficier d'un CEP afin d'élaborer un projet professionnel en dehors de son entreprise.

- Les 3/4 des salariés des entreprises de 250 salariés et plus déclarent avoir participé à un entretien professionnel, mais seuls un quart des salariés des TPE (moins de 10 salariés) et moins de la moitié de ceux des entités de 10 à 49 salariés sont dans ce cas ;
- Dans les grandes entreprises, l'entretien professionnel obligatoire tous les deux ans créé par la loi formation de 2014 prolonge les entretiens annuels d'évaluation. Il y aurait même « une confusion entre l'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation, au moins aux yeux des salariés » ;
- L'entretien professionnel paraît bien être un cadre pour élaborer des projets de formation et de carrières au sein de l'entreprise, « mais guère lorsque les perspectives d'évolution se situent en dehors de celle-ci » ;
- Seul un salarié sur quatre déclare connaître l'existence du CEP, et parmi ceux-ci, la moitié en ont été informés au cours de l'entretien professionnel.

Source :

- ✔ « Les entretiens professionnels, un appui aux carrières internes ou à la sécurisation des parcours ? », Céreq, Bref n°364, juin 2018 <http://www.cereq.fr/actualites/Les-entretiens-professionnels-un-appui-aux-carrieres-intermes-ou-a-la-securisation-des-parcours> Projet de loi, dossier législatif, Assemblée nationale : http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/choix_avenir_professionnel
- ✔ Projet de loi, dossier législatif, Assemblée nationale : http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/choix_avenir_professionnel
- ✔ <http://fr.afref.org/>