



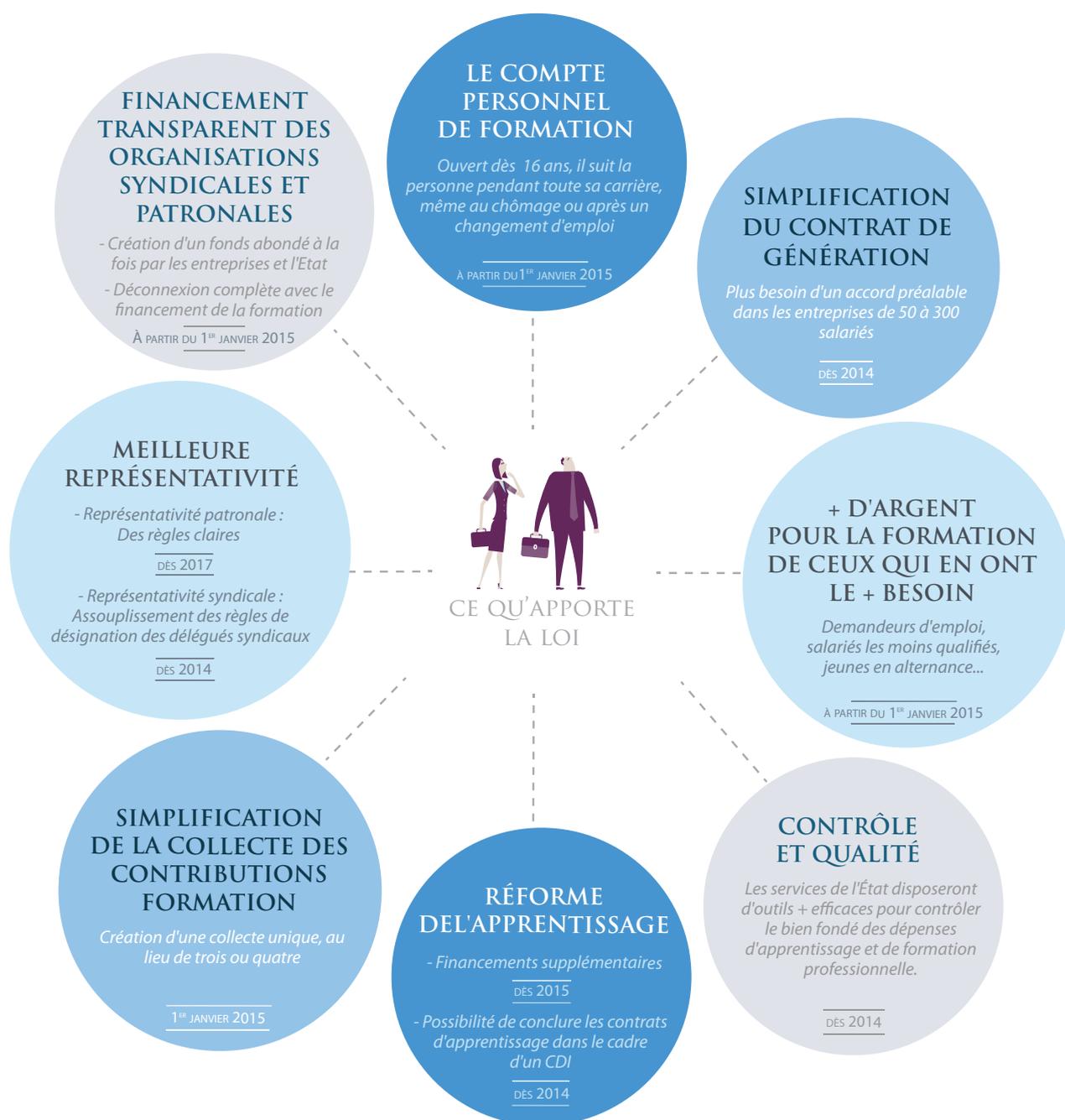
LOI FORMATION PROFESSIONNELLE, EMPLOI ET DÉMOCRATIE SOCIALE

DOSSIER DE PRESSE • 6 MARS 2014

LOI FORMATION PROFESSIONNELLE, EMPLOI ET DÉMOCRATIE SOCIALE

Les principaux changements en un coup d'œil

Affronter l'urgence en se dotant, au plus vite, des outils les mieux adaptés dans la bataille pour l'emploi et le développement des compétences et **préparer l'avenir** en réformant les éléments fondamentaux de notre démocratie sociale, pour la rendre plus forte, plus vivante, plus légitime : c'est la double ambition de la loi formation professionnelle, emploi et démocratie sociale.



SOMMAIRE



1. Formation professionnelle : ce que va changer la loi..... p. 4
2. Les points clés de la réforme p. 5
3. La formation professionnelle et l'emploi..... p. 7
4. L'apprentissage : sécurisation des parcours, nouvelle répartition
de la taxe et simplification de sa collecte p. 21
5. Gouvernance de la formation professionnelle : un bloc homogène
de compétences pour la région et un pilotage à quatre p. 22
6. Une démocratie sociale plus efficace et plus transparente..... p. 24
7. Contrat de génération : favoriser le déploiement du dispositif
dans les entreprises de 50 à 300 salariés..... p. 28

1 • FORMATION PROFESSIONNELLE : CE QUE VA CHANGER LA LOI

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été promulguée le 6 mars en un temps record, ce qui marque pour Michel Sapin « le succès d'un débat parlementaire de grande qualité, dans des délais resserrés et confirme la réussite d'une méthode, le dialogue social à la française ».



2 • LES POINTS CLÉS DE LA RÉFORME

Majeure par son ampleur, inédite par sa vitesse, gigantesque au regard de la profondeur des changements qu'elle porte, cette loi poursuit une **double ambition** :

- **affronter l'urgence** en se dotant, au plus vite, des outils les mieux adaptés dans la bataille pour l'emploi et le développement des compétences ;
- **préparer l'avenir** en réformant les éléments fondamentaux de notre démocratie sociale, pour la rendre plus forte, plus vivante, plus légitime.

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui transpose notamment l'accord national interprofessionnel conclu le 14 décembre dernier, a été promulguée le 6 mars 2014. Quelles sont ses principales dispositions ?

Formation professionnelle, apprentissage, emploi

L'accord sur la formation professionnelle est le quatrième obtenu depuis 18 mois. La loi tranche les deux questions les plus épineuses que sont le financement du paritarisme et le statut de l'obligation légale concernant les dépenses de formation.

- **Compte personnel de formation** : clé de voûte de la réforme, il sera **opérationnel à partir du 1^{er} janvier 2015**. Le CPF peut être ouvert dès l'âge de 16 ans et suit la personne même au chômage ou après un changement d'emploi (contrairement au dispositif précédent, le DIF, qui est supprimé).

Le compte est **crédité chaque année, à hauteur de 150 heures** maximum sur 7 ans. Au-delà, des abondements supplémentaires peuvent être effectués par l'employeur, le salarié, Pôle emploi ou encore les Conseils régionaux.

Il permettra d'accéder à des formations visant à acquérir des compétences attestées en lien avec les besoins de l'économie.

- **Un entretien professionnel** avec l'employeur est obligatoire, tous les deux ans, pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salariés. Un **Conseil en évolution professionnelle** est aussi dispensé gratuitement par des institutions telles que Pôle emploi ou l'APEC.

- **Financement de la formation par les entreprises : création d'une contribution unique** (au lieu de trois actuellement) allant de 0,55% (pour celles de moins de 10 salariés) à 1% (plus de 50) de la masse salariale, dont une partie est mutualisée au bénéfice des petites entreprises.

- **Apprentissage** : des financements supplémentaires sont orientés vers l'apprentissage. Les contrats d'apprentissage pourront être conclus dans le cadre d'un CDI. Les missions des centres de formation pour apprentis (CFA) sont renforcées.

- **Décentralisation** : les Conseils régionaux sont désormais compétents envers tous les publics privés d'emploi en matière de formation professionnelle et coordonnent l'achat public de formation.

- **Contrôle et qualité** : les services de l'État disposeront d'outils plus efficaces pour contrôler le bien fondé des dépenses d'apprentissage et de formation professionnelle. Les financeurs de la formation devront s'assurer de la qualité des formations sur la base de critères partagés.

Démocratie sociale

Le volet « **démocratie sociale** » parachève des années de réflexions sur le financement et la transparence du jeu social.

- **Financement des syndicats et du patronat** : un fonds est créé et abondé à la fois par les entreprises et l'État. Les partenaires sociaux sont financés pour leur rôle dans la gestion des organismes paritaires (formation profession-

nelle, Unédic...), leur participation à la conception des politiques publiques. Par ailleurs, des crédits seront alloués aux syndicats pour la formation des syndicalistes. Ce fonds est géré par une association paritaire et les bénéficiaires doivent rendre compte de l'utilisation des sommes en toute transparence.

- **Représentativité patronale** : les organisations patronales sont habilitées à négocier et signer des accords si elles remplissent plusieurs critères, le principal étant leur audience, appréciée par le nombre d'entreprises adhérentes (au moins 8% des adhérents aux organisations professionnelles dans une même branche). Au niveau national, elles doivent être représentatives dans quatre secteurs – industrie, construction, commerce, services.
- **Représentativité syndicale** : la loi de 2008 est ajustée notamment par un assouplissement des règles de désignation d'un délégué syndical.

- **Financement des comités d'entreprise (CE)** : obligation est faite aux grands CE de présenter des comptes certifiés et de mettre en place une commission des marchés publics chargée de choisir fournisseurs et prestataires. Les CE de plus petite taille présenteront des comptes simplifiés ou ultra simplifiés.

- **Les outils sont créés pour permettre une diminution du nombre de branches professionnelles.**

Contrat de génération

La loi modifie désormais les modalités de mise en œuvre du dispositif dans les entreprises de 50 à 300 salariés. Conformément à un amendement du gouvernement, l'article 20 va en effet permettre à ces entreprises, un accès direct à l'aide associée au contrat de génération - 4 000 € par an pendant 3 ans pour chaque jeune embauché.

C'est par le dialogue que l'on peut réformer la France

Cette loi résulte de la mobilisation de tous les outils de préparation de réformes associant étroitement les acteurs concernés : une négociation interprofessionnelle (sur la formation professionnelle), des concertations (sur l'apprentissage ou le financement des organisations sociales), une concertation quadripartite Etat-régions-partenaires sociaux (sur le compte personnel de formation), un groupe de travail sur la transparence des comptes des comités d'entreprises, un rapport et une concertation sur la représentativité patronale.

3 • LA FORMATION PROFESSIONNELLE & L'EMPLOI

Une réforme nécessaire

Dans un monde qui a changé, la formation professionnelle est un **levier d'accès, de maintien et de retour à l'emploi**.

Un nouvel élan est nécessaire pour adapter la formation aux évolutions économiques et sociales et apporter des solutions aux personnes les plus fragiles.

Pourquoi cette réforme ?

La grande loi de la formation professionnelle date de 1971, c'était la loi Delors. A cette époque, le chômage est quasiment inexistant et la réforme est pensée pour les seuls salariés. **Aujourd'hui, notre devoir est de nous préoccuper aussi :**

- des demandeurs d'emplois pour qui la formation est le plus nécessaire ;
- des salariés vulnérables et menacés dans une économie qui change plus vite ;
- des salariés des petites entreprises dans lesquelles un salarié qui part en formation est un problème majeur, au risque d'arrêter l'activité.

Pourquoi maintenant ?

La loi de juillet 1971 donne **un véritable élan à la formation continue** et la « révolution scolaire » des années 1980 a transformé la formation initiale. **Mais depuis une décennie, l'effort de formation initiale et continue plafonne.** Le nombre d'étudiants stagne depuis 1995 et l'investissement des entreprises dans la formation continue ne progresse plus. En somme, la loi de 1971 a produit tous ses effets. **Un nouvel élan était nécessaire.**

Par ailleurs, le monde a changé : le niveau élevé du chômage, la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles et l'accélération des mutations économiques conduisent à considérer la formation professionnelle comme **un levier décisif d'accès, de maintien et de retour à l'emploi.**

Une réforme différente des précédentes ?

Les nombreuses réformes de ces dernières années ont multiplié les ajustements – parfois positifs – **sans jamais réinterroger le système dans sa globalité.** De sorte qu'il se caractérisait par **une com-**

plexité et un cloisonnement qui nuisaient à son efficacité.

Il fallait une réforme globale – non plus quelques rustines – pour, en somme, dépasser 10 années de petits changements dans une refonte profonde qui tranche les deux sujets les plus difficiles : le financement du paritarisme et le statut de l'obligation légale.

Cette réforme clôt un cycle :

- la formation est désormais davantage attachée à la personne et moins au poste ;
- le droit à la qualification est affirmé ;
- l'encouragement à la progression d'un ou plusieurs niveaux de qualification au cours de la vie professionnelle est reconnu comme une nécessité ;
- la formation professionnelle offre de véritables 2^e ou 3^e chances.

Quels étaient les travers de l'ancien système ?

D'abord une incapacité à répondre aux enjeux prioritaires. Les entreprises consacrent à la formation professionnelle des financements allant bien au-delà de leurs obligations légales (plus de 25 milliards d'euros, hors fonction publique) et pourtant, le système peine à répondre à ses enjeux prioritaires. S'appuyant essentiellement sur le respect d'une obligation de financement, **il apparaît comme focalisé sur les moyens au détriment des finalités :**

- permettre l'accès de tous à la connaissance et aux compétences ;
- sécuriser les parcours des personnes ;
- rendre possible la promotion sociale et professionnelle ;
- renforcer la compétitivité des entreprises.

Une formation continue faiblement qualifiante

Si le taux d'accès des salariés à la formation a considérablement augmenté, passant de 17,1% en 1974 à 40,6% en 2010, la part des formations qualifiantes reste faible : seulement 11% des formations suivies (Insee, octobre 2013), soit l'un des plus bas d'Europe.

De trop fortes disparités

- **en fonction de la taille de l'entreprise** : plus l'entreprise est grande, plus les salariés accèdent à la formation continue : dans le secteur privé 53% des salariés bénéficient de la formation dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, mais seulement 29% dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- **en fonction des catégories socioprofessionnelles** : les ingénieurs et les cadres ont un taux d'accès à la formation de 56,5 % contre seulement 32,4 % pour les ouvriers ;
- **en fonction du sexe** : les formations « qualifiantes » concernent 22 % des hommes et 15% des femmes ;
- **en fonction du statut des actifs** : le taux d'accès des chômeurs à la formation reste faible même si les formations suivies sont en moyenne plus longues. En 2011, 20,3 % des demandeurs d'emploi (BIT) ont entamé une formation sur l'année.

Un système trop complexe

Le système de financement de la formation continue était complexe avec trois contributions obligatoires distinctes (professionnalisation, congé individuel de formation et plan de formation), des taux variables selon les tailles d'entreprise, pour lesquelles les collecteurs pouvaient être différents (OPCA / FONGECIF) et qui se voyaient appliquer des règles de gestion qui peuvent également varier.

Un mécanisme bureaucratiqué

Le financement du plan de formation était régi par des règles spécifiques s'appuyant sur le principe « **former ou payer** » qui se traduisait par l'existence de dépenses libératoires susceptibles d'être directement réalisées par les entreprises et leur permettant de réduire d'autant leur obligation fiscale. Cette mécanique constitue le cœur d'un système très formalisé, en matière de financement, de dialogue social et de catégorisation des actions de formation, qui laissait parfois plus de place à une approche gestionnaire et administrative qu'à de véritables stratégies de développement par la formation.

Les logiques qui ont guidé la réforme

- **Parce qu'il faut un effort supplémentaire pour ceux qui en ont le plus besoin** (chômeurs, salariés vulnérables, salariés des PME / TPE).

• Un droit portable malgré le changement de situation

Mme B. a perdu son emploi dans une entreprise de textile suite à un licenciement économique. Elle souhaite désormais valoriser son habileté pour travailler dans l'horlogerie et veut pour ce faire suivre une formation unique en France avec de véritables perspectives d'embauche. Afin de financer cette formation elle va pouvoir combiner les heures acquises au titre de son compte personnel de formation (96) avec une aide individuelle à la formation accordée en complément par la Région Franche-Comté, abondant son compte personnel.

Grâce à la portabilité du compte personnel de formation des financements supplémentaires sont mobilisables pour la formation des demandeurs d'emploi et ceux-ci vont trouver plus facilement une solution pour réaliser le projet particulier qu'ils ont mûri.

- **Parce que nous faisons le pari de la responsabilité** : la formation d'adaptation au poste de travail est désormais de la responsabilité seule de l'entreprise. Chacun sait qu'elle est nécessaire à sa survie. Pour preuve, elle avoisine les 2% de la masse salariale là où l'obligation légale impose 0,9%. Une obligation administrative n'est pas nécessaire. Chacun est face à ses choix. Ceux qui ne formeront pas vont être marginalisés. Les fonds mutualisés de la formation professionnelle vont être en revanche **affectés à des enjeux plus difficiles et pour lesquels l'intervention de l'Etat est nécessaire** (de la lutte contre l'illettrisme à la formation des chômeurs, en passant par la reconversion des salariés dont les métiers sont menacés).

• Se former dans une toute petite entreprise

M. Y. est le seul salarié d'un pressing et a besoin de faire évoluer ses compétences en fonction des nouvelles contraintes environnementales. Son employeur hésite à le laisser partir en formation. Le nouveau dispositif de la mutualisation de solidarité financé par le FPSPP permet la prise en charge de son salaire pendant son départ en formation et lève les dernières réticences de son employeur.

L'accord améliore l'accès des salariés des très petites entreprises à la formation. En accordant des financements supplémentaires mais aussi via un dispositif innovant de prise en charge de la rémunération.

- **Parce que les trajectoires professionnelles ne sont plus linéaires.** Un actif d'aujourd'hui change 4,5 fois d'emploi dans sa vie quand ses parents changeaient hier 1,5 fois. **L'objectif c'était d'agir sur les transitions**, de construire une formation professionnelle qui ne soit pas mobilisable que dans les périodes d'emploi, mais entre celles-ci, dans tous les moments charnières : entre la fin du contrat d'apprentissage et l'emploi, d'un emploi à un autre, du chômage à l'emploi voire, malheureusement, quand on perd son emploi, afin de pouvoir reconstruire un projet professionnel.

- **Changer complètement de métier**

Mme A. est employée comme assistante dans un garage automobile depuis plus de 15 ans. Suite à un conseil en évolution professionnelle elle a mûri son projet et souhaite désormais réorienter complètement son parcours en devenant fleuriste. Elle va pouvoir combiner les heures disponibles sur son compte personnel de formation (150) avec un congé individuel de formation afin de suivre la formation qualifiante de 850 heures nécessaires pour s'installer à son compte comme fleuriste.

L'accord mobilise des financements supplémentaires pour le CIF et va permettre à un plus grand nombre de salariés d'organiser leur reconversion professionnelle.

- **Parce que la compétition mondiale a un nouveau « nerf de la guerre » :** les connaissances et les compétences. Chaque salarié doit savoir qu'il aura davantage accès à la formation professionnelle et surtout que la formation initiale ne fige rien. Cette réforme prolonge la refondation de l'école par Vincent Peillon et la loi sur l'enseignement supérieur de Geneviève Fioraso. **Nous sommes le gouvernement des connaissances et des compétences.** La société de la connaissance, c'est permettre à chacun de progresser dans le domaine des savoirs et des compétences :

- celui qui ne sait pas lire doit pouvoir accéder aux savoirs de base ;
- celui qui a un CAP doit pouvoir aller vers le bac pro ;
- celui qui a le bac doit pouvoir viser le niveau BTS ;
- ... et ainsi de suite jusqu'aux plus hauts niveaux ;
- de même pour ceux qui sont dans l'emploi et qui doivent pouvoir accéder à des formations leur permettant, soit d'actualiser une compétence, soit de prendre des responsabilités, soit de changer totalement de métier.

La promotion personnelle est de nouveau à l'ordre du jour !

- **Une nouvelle machine**

M. X. est ouvrier chaudronnier dans une usine métallurgique. Une nouvelle machine arrive qui va modifier sa pratique professionnelle. L'employeur a la responsabilité d'adapter ses compétences à son outil de travail dans le cadre du plan de formation et du financement de celui-ci.

Aujourd'hui, l'adaptation des compétences de ses salariés demeure une obligation de l'employeur. Adapter les compétences de ses salariés est un investissement de compétitivité mais libre au chef d'entreprise de faire ses choix.

- **Progresser dans sa carrière**

M. Z. est ouvrier opérateur dans une grande usine du secteur agroalimentaire. Après plusieurs années dans son poste il souhaite désormais s'occuper de maintenance et a besoin pour cela de progresser dans sa qualification et d'obtenir un niveau bac professionnel. La formation qualifiante dure 400 heures. Afin de pouvoir la suivre il va utiliser les heures de son compte personnel de formation (150) que son employeur va abonder de 250 heures supplémentaires en mobilisant une période de professionnalisation. Un accord d'entreprise a défini comme prioritaire l'abondement du compte de M. Z. car il a été autrefois embauché avec un niveau très faible de qualification.

Avec le DIF, jamais M. Z. n'aurait pu réaliser son projet de progression professionnelle au sein de son entreprise. Le financement dédié au compte personnel de formation et la possibilité d'articuler celui-ci avec une période de professionnalisation démultiplie les possibilités d'accès à la formation qualifiante pour les salariés.

Un nouveau paysage de la formation professionnelle. Vraiment ?

La réforme tient en une formule : « **3 fois 1** »

- 1 milliard pour le compte personnel de formation
- 1 milliard pour les demandeurs d'emplois
- 1% formation : c'est la contribution des entreprises (sur leur masse salariale)

LES 7 AVANCÉES DE LA LOI



La personne, au cœur du dispositif

Le compte personnel de formation est attaché à chaque individu et le suivra tout au long de sa vie professionnelle.



Une « obligation de former » plutôt qu'une « obligation de financer »

La cotisation obligatoire de 0,9% de la masse salariale due au titre du financement du plan de formation est supprimée. En contrepartie, des mécanismes sont prévus pour garantir à tous l'accès à la formation.



Plus de justice, de solidarité

Les fonds de la formation sont réorientés vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin : jeunes en alternance, salariés peu qualifiés, salariés des petites entreprises et demandeurs d'emploi.



Plus de concertation

Le dialogue social sur la formation et les compétences est renforcé au sein des entreprises et dans les branches.



Plus de simplicité

Le système de collecte, d'affectation et de mobilisation des fonds est simplifié pour le rendre plus transparent, plus lisible et plus simple d'accès pour les entreprises comme pour les personnes.



Une meilleure prise en compte des besoins du salarié, de l'entreprise et de la région

Les formations du compte personnel de formation sont définies conjointement par l'ensemble des acteurs, conseils régionaux, partenaires sociaux et branches professionnelles.



Une réforme globale

Tous les champs de la formation sont pris en charge : des savoirs de base aux savoirs de pointe, de la sécurisation des parcours à la simplification des démarches, de l'envie de se former au contrôle de la formation, de la formation des plus fragiles à la montée générale des compétences.

Une réforme juste : la formation professionnelle au service des demandeurs d'emplois

Aujourd'hui, les mobilités professionnelles sont de plus en plus fréquentes. 25% des actifs en France sont, soit au chômage, soit en CDD courts. Or précisément, ce sont ces personnes qui ont le plus besoin d'accéder à une formation qualifiante, gage de meilleure insertion ou de reconversion et qui jusqu'à présent bénéficiaient le moins de formation professionnelle.

560 000 demandeurs d'emploi sont entrés en formation en 2011 : on doit pouvoir faire mieux ! **Aujourd'hui, les demandeurs d'emploi vont bénéficier davantage de la formation professionnelle.** C'est ce qu'il faut retenir de la réforme. Il est légitime que l'argent de la formation professionnelle aille vers ceux qui en ont le plus besoin.

Près de 50% de financements supplémentaires pour former les demandeurs d'emploi

La réforme fait croître de 600 à 900 millions les fonds consacrés par les partenaires sociaux à la formation des demandeurs d'emploi, dont 300 millions de financement par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour abonder le compte personnel de formation des demandeurs d'emplois. Par ailleurs, s'ils le souhaitent, les régions et l'Etat pourront abonder, de manière supplémentaire, le compte personnel des demandeurs d'emploi afin de leur permettre de se former davantage.

Les partenaires sociaux vont financer également à travers le FPSPP un nombre plus important de contrats de professionnalisation, permettant à d'avantage de demandeurs d'emploi de se former en alternance. L'ensemble des branches professionnelles bénéficiera de cet effort supplémentaire.

Des formations en lien direct avec l'emploi

Depuis l'été 2013, l'Etat, les régions et les partenaires sociaux travaillent étroitement à la mise en oeuvre de formations en lien direct avec les offres d'emploi disponibles. Cet effort est amplifié en 2014 avec la mise en oeuvre du plan « 100 000 formations prioritaires pour l'emploi ».

Le compte personnel de formation s'inscrit dans la même logique. Il peut être mobilisé par les demandeurs d'emploi sur la base de listes de formations qualifiantes qui vont faire l'objet d'une étroite concertation entre les partenaires sociaux, les régions et l'Etat en fonction des besoins d'emploi des branches et des territoires.

Une meilleure prise en compte des projets des demandeurs d'emploi

Une formation qui réussit est une formation qui répond au mieux au projet du demandeur d'emploi. La mise en oeuvre du conseil en évolution professionnelle, au sein notamment de Pôle Emploi, des missions locales et des Cap Emploi va permettre de mieux prendre en compte les aspirations de chaque demandeur d'emploi.

Par ailleurs, dès lors que le demandeur d'emploi disposera d'un nombre suffisant d'heures sur son compte personnel de formation pour suivre la formation, son projet sera réputé validé par son conseiller.

Un progrès dans la lutte contre le chômage. Vraiment ?

- **A court terme.** Les moyens dédiés par les partenaires sociaux au financement de la formation des demandeurs d'emploi sont accrus de 50%, ce qui va permettre à un plus grand nombre de demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi.

- **A moyen terme.** Plusieurs dispositions sont prévues pour prévenir le défaut de qualification des salariés et leur exposition au chômage : généralisation d'un entretien professionnel tous les deux ans dans l'entreprise pour faire le point sur les compétences, garantie d'accès à la formation pour les salariés peu qualifiés à travers un abondement spécifique de leur compte personnel de formation et un droit opposable à se former sur le temps de travail, renforcement de l'accès aux compétences de base et à la validation des acquis de l'expérience, possibilité d'abondements pour des publics prioritaires (salariés à temps partiel, exposés à la pénibilité...).

Ces mesures confortent la capacité des salariés à occuper durablement un emploi mais aussi la compétitivité des entreprises.

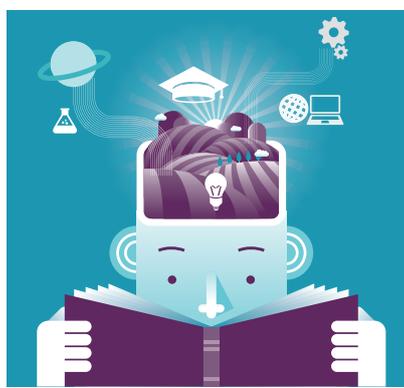
Le compte personnel de formation ou comment devenir l'acteur principal de son parcours professionnel

Conçu comme une **porte d'entrée** dans la formation professionnelle, le compte personnel de formation (CPF) prend le relais du droit individuel à la formation (DIF), **à compter du 1^{er} janvier 2015**. Il offre aux salariés et aux demandeurs d'emploi **les moyens et les droits de se former et de construire leur carrière**.

dès **16 ans**

Il peut être ouvert dès l'âge de 16 ans et suit la personne, même au chômage ou après un changement d'emploi.

IL SERA ATTACHÉ À LA PERSONNE ET NON PLUS AU CONTRAT DE TRAVAIL.



Les heures accumulées ne seront plus perdues en passant d'un emploi à l'autre.

Socle de **150 h** sur **7 ans**



Au-delà, des abondements supplémentaires peuvent être effectués par l'employeur, le salarié, Pôle emploi ou encore les Conseils régionaux.



Il est conçu pour FACILITER LE NOMBRE DE FORMATIONS QUALifiantES pouvant être financées et suivies.

Il permettra d'accéder à des formations visant **DES COMPÉTENCES ATTESTÉES** en lien avec les besoins de l'économie.



Il sera opérationnel à partir du **1^{er} janvier 2015**



Un entretien professionnel avec l'employeur sera obligatoire **tous les 2 ans**, pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salariés.

Un Conseil en évolution professionnelle sera dispensé gratuitement par des institutions telles que Pôle emploi ou les FONGECIF.

État des lieux avant la réforme

Trois chiffres pour bien comprendre la nécessité du changement :

- **4,9%**. C'est le taux d'usage du DIF (Droit individuel à la formation). Il est en recul en 2011. L'accès au DIF est donc très médiocre.
- **22,5 heures**. C'est la durée moyenne des formations. Le DIF contribue très peu aux formations qualifiantes.
- **66 000**. C'est le nombre de personnes ayant mobilisé leur DIF portable en 2012. Il permet à un demandeur d'emploi disposant d'un reliquat de droit DIF, acquis lors d'un précédent emploi, de financer une formation. C'est extrêmement faible par rapport au besoin de formation des chômeurs.

Conclusion : le DIF n'a pas fait ses preuves.

Le compte personnel de formation prend le relais et change d'échelle

- Créé par l'accord et la loi de sécurisation de l'emploi, il devient **une réalité concrète**.
- **Il est attaché à la personne et non plus au contrat de travail**, c'est-à-dire qu'il va suivre l'individu tout au long de sa vie en lui permettant d'acquérir des heures de formation financées, sans limite de temps, quels que soient les changements de statut professionnel. C'est un bond de géant dans la sécurisation des parcours.
- **Les heures accumulées ne sont plus perdues en passant d'un emploi à l'autre**. Le compte est surtout utile dans les périodes de transition, c'est-à-dire au moment même où la mobilisation du DIF devenait difficile.
- **Il permet d'accumuler 150 heures** contre 120 pour l'actuel DIF. Surtout, les 120 heures étaient hier un plafond, alors qu'avec le CPF, les 150 heures deviennent un socle.
- **Il permet d'acquérir des compétences attestées** (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et la sécurisation des parcours professionnels des salariés.
- **Un financement dédié lui est apporté à hauteur de plus d'un milliard d'euros** par an (contre 180 millions pour l'actuel DIF).

Pratiquement

Le compte personnel de formation (CPF) va remplacer le DIF **à compter du 1^{er} janvier 2015** avec la possibilité de mobiliser pendant six ans les heures non consommées au titre du DIF dans le cadre du compte. Sa gestion est assurée par la **Caisse des Dépôts et Consignations**.

La porte d'entrée dans la formation professionnelle

- Autre nouveauté, le CPF ne se limite pas au financement des formations d'une durée maximum de 150 heures. Il est conçu pour pouvoir **s'adosser aux autres dispositifs de formation existants** et ainsi augmenter et faciliter le nombre de formations qualifiantes pouvant être financées et effectivement suivies. Ainsi, le CPF peut faire l'objet d'abondements par l'employeur, le salarié, un OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé), un OPACIF (Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation), l'Etat, l'institution gérant le compte personnel de prévention de la pénibilité, les conseils régionaux, Pôle Emploi et l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour les personnes en situation de handicap. Il est donc la clé qui facilite la mobilisation de tous les autres dispositifs, comme une porte d'entrée.

Le CPF financera aussi les parcours de VAE.

- **Pour les demandeurs d'emploi**, le compte personnel de formation permet d'accroître sensiblement les fonds issus des entreprises et qui leur sont dédiés (notamment via des financements au titre du Fonds paritaire de sécurisation). Ces fonds, estimés aujourd'hui à environ 600 millions d'euros, pourraient augmenter de 50% et s'établir à environ 900 millions d'euros. Là aussi, les régions et Pôle emploi vont pouvoir abonder le compte personnel de formation des demandeurs d'emploi.

Le compte personnel de formation donne les moyens, mais surtout les droits, de se former

- Sa mise en place conduit à un changement de logique profond et permet de donner les moyens et les droits aux salariés et aux demandeurs d'emploi de construire leur carrière. Leur initiative devient décisive dans un système où jusque-là l'initiative de l'employeur restait la porte d'entrée quasi systématique vers la formation, mis à part dans le cadre du CIF. **Le compte personnel donne**

une marge de négociation avec son employeur : demander une formation peut être négocié, le salarié peut apporter quelques heures qui viennent de son compte. L'entreprise y a intérêt mais elle ne peut plus déterminer seule la formation.

- Parce que le compte est mobilisé par la personne, à son initiative, qu'il est construit pour inciter et faciliter le dialogue avec son employeur ou les services publics de l'emploi, **il fait de chacun l'acteur de son parcours et doit contribuer à redonner à tous l'envie de se former.**

Un progrès pour les salariés. Vraiment ?

- **L'autonomie et le choix.** Le compte personnel de formation est portable et permet une plus grande autonomie. Il se couple avec un conseil en évolution professionnelle, ouvert à tous, salariés et demandeurs d'emploi, qui aide chacun dans ses choix de formation. En somme, il s'agit de devenir davantage acteur de son parcours et non plus de n'avoir accès à la formation que quand l'employeur le décide.
- **L'association.** L'accord prévoit un dialogue renouvelé sur le plan de formation et sur l'abondement du compte personnel (octroyer des heures de formation supplémentaires aux peu qualifiés...) au sein des grandes entreprises.
- **Un droit à la progression professionnelle au cours de la carrière** concrétisé notamment par l'entretien professionnel régulier.

Et pour les salariés des très petites entreprises ?

- **Le FPSPP aura une mission spécifique** d'aide à l'accès des entreprises de moins de dix salariés à la formation professionnelle en prévoyant la prise en charge des actions de formation effectuées dans le cadre du plan pour ces dernières. L'ANI prévoit que le FPSPP y consacre 20% de ses ressources. Il favorisera aussi l'accès à la formation dans les entreprises de 10 à 50 salariés.

FORMATION PROFESSIONNELLE : CE QUI CHANGE POUR LES BÉNÉFICIAIRES



Tous les salariés et demandeurs d'emploi disposent d'un CPF à partir de 16 ans, dès l'entrée dans la vie professionnelle.



150 h de droits acquis
un crédit de 24 h par an jusqu'à l'acquisition de 120 h, puis de 12 h par an jusqu'à un total de 150 h.



Des formations obligatoirement qualifiantes et déterminées par les Conseils régionaux, les partenaires sociaux, et les branches professionnelles.
Des droits à la formation conservés par le salarié (demandeur d'emploi) tout au long de sa vie professionnelle, y compris lorsqu'il change d'entreprise ou qu'il est au chômage.



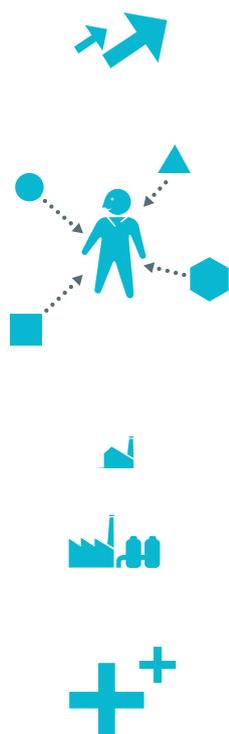
Des entretiens professionnels
tous les 2 ans avec l'employeur pour envisager ses perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent y contribuer.

Service public
de l'orientation



Un conseil en évolution professionnelle, à titre gratuit dès l'entrée sur le marché du travail et jusqu'au départ à la retraite.

FORMATION PROFESSIONNELLE : CE QUI CHANGE POUR LES ENTREPRISES



Un levier pour la compétitivité

le développement des connaissances et qualifications

Évolution des compétences en fonction du contexte et des besoins des entreprises

Adaptation de la contribution à la taille de l'entreprise

- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours dans les entreprises de moins de 10 salariés
- 1 % dans les entreprises de 10 salariés et plus

Responsabilité accrue de l'employeur

- avant : obligation de payer
- maintenant : obligation de former

Un progrès pour les entreprises. Vraiment ?

- **Des contraintes allégées.** L'entreprise investit pour les compétences de ses salariés en construisant, par le dialogue social, un plan de formation qui n'est plus soumis à une obligation légale de 0,9% de sa masse salariale (les entreprises dépensent en réalité davantage que l'obligation, 2% en moyenne).
- **La possibilité de faire appel** au compte personnel du salarié, par la négociation, pour recourir à une formation. Chacun peut ainsi apporter quelque chose.
- **Un paysage de la collecte simplifié et un seul et unique 1% formation créé** pour solde de toutes les obligations de formation (autres que le plan de formation).

Plus de formations longues et qualifiantes avec le renforcement du CIF et la création du CPF

40 à 45 000 salariés obtiennent chaque année un Congé individuel de formation (CIF), qui leur donne le droit, sous certaines conditions, de prendre un congé pour suivre la formation de leur choix durant un an. Pendant cette période, ils continuent de toucher 80 à 90 % de leur rémunération et peuvent réintégrer leur entreprise ensuite.

Le CIF a fait ses preuves et son financement sera renforcé.

Né il y a 30 ans, le CIF a fait ses preuves.

- 82% des bénéficiaires sont ouvriers ou employés.
- 60% sont des personnes faiblement qualifiées.
- Un an après un CIF, 57 % des utilisateurs ont réussi leur formation et travaillent dans le domaine souhaité, une proportion qui monte à 74 % pour ceux qui n'ont pas changé de secteur.
- 97 % des utilisateurs non diplômés réussissent à décrocher un premier diplôme.
- Un CIF représente en moyenne 800 heures de formation, soit 22/23 000 euros, dont 75 % de rémunération.
- Le succès est tel que 30 000 personnes se voient, chaque année, opposer un refus à leur demande.
- La réforme renforce le financement du CIF. Il est aujourd'hui de 1,2 milliard par an. Désormais, avec l'augmentation des fonds destinés au CIF et la création d'un financement dédié au CPF, 2,3 milliards d'euros vont pouvoir être consacrés au financement de formations qualifiantes ou certifiantes mobilisées à l'initiative des salariés et des demandeurs d'emploi.

Outre l'augmentation des moyens du CIF, la réforme fait un effort global vers la qualification.

- **La professionnalisation.** Les formations financées au titre de la professionnalisation vont gagner en clarté et en attractivité en étant clairement identifiées comme des formations en alternance (contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation). La redéfinition des actions éligibles dans le cadre de la professionnalisation, **orientées sur les formations quali-**

fiantes, permet par ailleurs de corriger la pratique actuelle qui, trop souvent, pouvait s'apparenter à des actions de formation s'inscrivant dans le plan de formation de l'entreprise.

• L'accès à la formation des publics les plus fragiles.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés relevant de structures d'insertion par l'activité économique qui auparavant étaient exclues du dispositif. Les dispositifs de la POE (Préparation opérationnelle à l'emploi) individuelle et collective font également l'objet d'une ouverture aux salariés bénéficiant d'un CUI (Contrat unique d'insertion) ou relevant de structures d'insertion par l'activité économique afin de faciliter les transitions vers l'emploi durable.

Par ailleurs, l'accès à la VAE est facilité pour les publics sans qualification.

Un chiffre à retenir

+ 72%

de formations qualifiantes grâce à l'augmentation du CIF et à la création du CPF.

Le financement de la formation professionnelle par les entreprises : sous le signe de la révolution et de la mutualisation

Hier, l'essentiel de la contribution légale versée par les entreprises au titre du plan de formation servait à financer des actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail, sa capacité à occuper un emploi, le développement de ses compétences. Or, il est manifeste que ces formations, qui représentent un intérêt économique direct pour l'entreprise et qui lui sont indispensables pour demeurer compétitives, auraient été financées quand bien même n'aurait pas existé d'obligation légale.

La réforme apporte une petite révolution et responsabilise l'employeur.

Un système repensé

La réforme supprime l'obligation légale de financement (0,9 % de la masse salariale), davantage bureaucratique que nécessaire et laisse les entreprises face à leurs responsabilités. C'est une petite révolution, mais une révolution qui fait sens.

Taille de l'entreprise	Part de la masse salariale consacrée au plan de formation (2010)
de 10 à 19 salariés	1,26
20 à 49 salariés	1,18
50 à 249 salariés	1,57
250 à 499 salariés	1,92
500 à 1999 salariés	2,43
2000 et +	2,97
Moyenne	2,06%, soit bien au-dessus de l'obligation de 0,9%

Une contribution simplifiée

Les obligations de financement au titre de la formation professionnelle sont désormais rassemblées en une contribution unique :

- de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- de 1 % pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Le cas des petites entreprises : cap sur les formations qualifiantes

Le niveau de contribution des entreprises de moins de dix salariés est maintenu à son taux actuel pour permettre de maintenir l'effort de for-

mation qu'elles assurent actuellement. A ce *statu quo* s'ajoutent des nouveautés :

- le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) se voit confier la mission de **soutenir le plan de formation** de cette catégorie d'entreprises ;
- 20 % de la totalité des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sont consacrés à une mutualisation interprofessionnelle au profit de la formation des salariés des petites entreprises ;
- parallèlement, **les entreprises de 10 à 50 salariés bénéficient de financements sécurisés** au titre du plan de formation grâce au mécanisme de fongibilité descendante des fonds issus des entreprises de plus de 50 salariés : les plus grandes entreprises payent pour les plus petites.

Le FPSPP soutiendra également l'accès à la formation dans ces entreprises.

La mutualisation au cœur de la réforme

Dans l'ancien système, la mutualisation n'était pas suffisante :

- d'une part le dispositif **permettait aux entreprises de se libérer** de tout ou partie de leur obligation fiscale au titre du plan de formation en procédant par elles-mêmes au financement de formations. Telle était la voie empruntée par la plupart des grandes entreprises, ce qui diminuait d'autant la collecte des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et les possibilités de mutualisation au titre du plan de formation ;

- d'autre part, selon les éléments statistiques et financiers fournis par les OPCA en 2011, la section comptable du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés bénéficiait de la mutualisation issue de la section plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus pour **un montant de 4,7 millions d'euros ce qui est très faible au vu de la collecte au titre du plan de 3,5 milliards d'euros**. Ces sommes démontrent que l'objectif de mutualisation sur le plan de formation et en particulier pour les entreprises de moins de dix salariés, n'était pas atteint ;
- par ailleurs, plus l'entreprise était de grande taille, plus ses salariés accédaient à des formations, plus longues, pour une prise en charge plus importante.

Désormais, avec la réforme ...

- **l'ensemble des versements au titre de la contribution unique pour les entreprises est mutualisé**. Ces versements sont gérés paritairement au sein de sections consacrées respectivement au financement du FPSPP ; du CIF (Congé individuel de formation) ; du CPF (Compte personnel de formation) ; des actions de professionnalisation et du plan de formation ;
- Par ailleurs, **un mécanisme de fongibilité asymétrique est instauré**. Il permet d'orienter des versements d'entreprises de plus de 50 salariés vers les entreprises de moins de 50 salariés. Alors qu'une mutualisation interprofessionnelle spécifique est prévue pour favoriser l'accès des salariés des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à 50 salariés à la formation professionnelle, cette mesure permet d'organiser une solidarité vers l'ensemble des entreprises de moins de 50 salariés qui présentent elles aussi des fragilités quant à la formation.

Un chiffre à retenir

Une contribution de **1%** de la masse salariale, versée à un seul collecteur au lieu de trois contributions à hauteur de 1,6% de la masse salariale versée à différents collecteurs.

4 • L'APPRENTISSAGE

Sécurisation des parcours, nouvelle répartition de la taxe et simplification de sa collecte

Sécuriser le parcours professionnel des apprentis avec le CDI apprentissage

Désormais, sur une base volontaire, il sera possible de conclure un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un CDI qui comprendra une « période d'apprentissage » pendant laquelle l'apprenti bénéficie des mêmes protections qu'auparavant. C'est important pour le jeune en recherche de logement ou de prêt.

L'entreprise aussi est sécurisée. On entend souvent dire que la facilité de se séparer d'un salarié est recherchée par l'entreprise. Pourtant, les entrepreneurs et les artisans affirment que quand ils sont satisfaits des apprentis embauchés ils n'ont qu'une envie : les garder !

Enfin, un rôle d'appui aux jeunes dans leur recherche de contrat et de résolution de difficulté sociale et matérielle est inscrit dans les missions des centres de formation d'apprentis (CFA), en lien avec le service public de l'emploi.

Mieux répartir la taxe d'apprentissage

La loi organise une nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage dans le but d'en flécher une plus grande part vers l'apprentissage lui-même, sans pour autant mettre en péril les autres voies de formation professionnelle des jeunes.

C'est dans ce but que seront renforcés les moyens des régions, par la création d'une fraction régionale de la taxe qui sera effective dès 2015.

La loi précise également les conditions dans lesquelles les organismes collecteurs de la taxe (les OCTA) répartiront les fonds dits « libres » de la part « quota » de cette taxe destinée à l'apprentissage, dans le cadre d'une concertation obligatoire avec la gouvernance régionale et en particulier les régions.

Par ailleurs, la typologie des formations, établissements et organismes pouvant percevoir des fonds au titre de la part « hors quota » de la taxe est précisée et recentrée sur les formations visant l'obtention de diplômes ou de titres.

Simplifier le réseau des collecteurs de la taxe d'apprentissage

Le nombre d'organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) est réduit **de près de 150 au total à une vingtaine au niveau national et un par région.**

- Au niveau national, **seuls les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) de branches professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être habilités pour collecter et reverser la taxe d'apprentissage.**

Ces organismes collecteurs pourront conclure des convention-cadres de coopération avec les ministères certificateurs pour développer les formations professionnelles et technologiques initiales ou des actions de promotion des métiers.

- Au niveau régional, **une seule chambre consulaire**, désignée par une convention conclue entre les différentes chambres consulaires régionales, est habilitée à collecter et reverser les fonds affectés de la taxe d'apprentissage.

• Faciliter l'apprentissage

Le jeune C. souhaite suivre une formation de carreleur en apprentissage. Cependant il habite dans un canton rural et il n'existe pas de CFA délivrant cette formation dans un périmètre de 80 kilomètres. L'orientation de fonds supplémentaires vers l'apprentissage va inciter le Conseil régional à ouvrir une nouvelle formation de carreleur au sein du CFA du canton où le jeune C. habite. Dès lors qu'il aura trouvé son employeur il pourra suivre sa formation.

Grâce à la réforme, un plus grand nombre de jeunes pourra accéder à une formation par apprentissage.

5 • GOUVERNANCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Un bloc homogène de compétences pour la région et un pilotage à quatre

Enfin un bloc de compétences homogène pour la région

Les régions disposent de la compétence de droit commun en matière de formation professionnelle et d'apprentissage depuis 1982. Après plusieurs mouvements de transfert de compétences, cette réforme clôt le cycle et donne à la région les moyens d'une action forte et cohérente.

Ces compétences nouvelles sont :

- **la formation des publics spécifiques**, que sont les détenus, les Français de l'étranger et les demandeurs d'emploi handicapés ;
- **les formations relatives au socle de connaissances et compétences pour les personnes à la recherche d'un emploi** (2,5 millions de personnes ne maîtrisent pas suffisamment la lecture, l'écriture et le calcul) ;
- **le financement de la rémunération de l'ensemble des demandeurs d'emploi non indemnisés stagiaires de la formation professionnelle** ;
- **l'accompagnement des candidats** à la validation des acquis de l'expérience ;
- **la coordination de l'achat des formations collectives pour les demandeurs d'emploi**. Ainsi Pôle emploi ne pourra demain procéder à l'achat de formations collectives que dans un cadre conventionnel avec la région ;
- **l'élaboration et le pilotage des contrats de développement de l'apprentissage**, une capacité d'influer sur la répartition des fonds libres de la taxe d'apprentissage et la possibilité de décentraliser dans des conditions sécurisées les derniers CFA nationaux.

La création d'un service public régional de la formation professionnelle

L'ensemble de ces compétences renforcées s'exerce désormais dans un cadre rénové : le **service public régional de la formation professionnelle**. Il incarne l'importance que revêt pour les personnes l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, afin de faciliter les parcours professionnels. La loi pose le cadre des objectifs et principes fondamentaux communs à tous les territoires, que chaque Conseil régional peut ensuite adapter :

- **rendre effectif l'accès de tous à un premier niveau de qualification**. La gratuité des formations de niveau V et IV est garantie ;
- **faciliter l'insertion et les transitions professionnelles** pour lesquelles une formation est nécessaire ;
- **adapter les qualifications proposées à chaque territoire**, au regard de son tissu économique et de ses besoins ;
- **garantir le droit d'accès à la formation** quel que soit son lieu de résidence ;
- **mettre en place des programmes dédiés aux personnes en grande difficulté d'apprentissage et d'insertion**. « L'habilitation » par la région d'organismes assurant une formation personnalisée des personnes les plus en difficulté le permet concrètement.

Par ailleurs, les régions pourront se voir céder à titre gratuit les biens utilisés par l'AFPA afin de permettre à celle-ci d'exercer au mieux ses missions de service public.

Un nouveau service public régional d'orientation pour permettre à chacun de construire son parcours professionnel

L'insertion dans l'emploi comme l'accès à la formation professionnelle ne peuvent se concevoir efficacement sans un travail préalable de la personne sur son projet.

Or, le service public de l'orientation (SPO) n'avait pas de chef d'orchestre. Désormais, les régions ont cette responsabilité et organisent une cohérence de services pour l'orientation des scolaires, des étudiants, des chômeurs, des salariés, des cadres, etc.

Le rôle de la région sera stratégique :

- **veiller à la maîtrise**, par les membres du SPO, des cartes de formations, des programmes et opportunités d'insertion du territoire ;
- **s'assurer de la qualité** et de l'objectivité des conseils en orientation, coordonner les offres de services disponibles dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie ;
- **organiser sur son territoire** le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

Enfin, concernant les publics les plus fragiles, la région se voit confier une responsabilité dans l'animation de la lutte contre le décrochage scolaire afin d'offrir à chaque jeune concerné un nouveau projet professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle : un service désormais opérationnel

Cette nouvelle offre de service sera commune aux cinq principaux réseaux de conseils en orientation et en insertion que sont les Opacif/Fongecif, Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi et l'Apec. Le conseil en évolution professionnelle sera délivré sur la base d'un cahier des charges national dans le cadre du service public régional de l'orientation et permettra l'accès à un **accompagnement renforcé pour travailler son projet professionnel, pouvant conduire le cas échéant à la validation et au financement d'un parcours de formation.**

Une gouvernance qui ne peut se concevoir qu'à quatre : État, région, partenaires sociaux

L'État reste l'autorité responsable de la politique nationale de l'emploi.

La formation professionnelle des jeunes, des adultes et le service public régional de l'orientation sont de la responsabilité des **régions**.

La formation des salariés est de la responsabilité des **partenaires sociaux**.

Et tous sont engagés dans la sécurisation des parcours et des transitions.

Puisque la formation continue doit être effective tout au long de la vie, l'heure est au décloisonnement des dispositifs, de leur pilotage, de leur coordination. **Plus rien ne peut se faire isolément.**

La loi organise les moyens de travailler véritablement ensemble : partage de diagnostic, dialogue pour la coordination des actions et outils de chacun, mise en commun de financements, et évaluations régionales consolidées au niveau national.

Concrètement, la loi organise la fusion du Conseil national de l'emploi (CNE) et du Conseil national de la formation tout au long de la vie (CNFPTLV) au niveau national, et supprime au niveau régional le conseil régional de l'emploi. Elle fait du **nouveau Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles** l'instance unifiée de la gouvernance. Celle-ci est renforcée par la mise en place d'un bureau quadripartite, rassemblant l'État, la région, et les partenaires sociaux, soit les principaux financeurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Le rôle de l'État : un contrôle renforcé

Au regard de l'importance de la dépense consentie en faveur de l'apprentissage et de la formation professionnelle, il est important que les services de contrôle de la formation professionnelle disposent des pouvoirs et capacités d'investigation nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Les agents de l'État doivent pouvoir vérifier auprès des bénéficiaires la **bonne utilisation des fonds reçus**. Pour ce faire, il est nécessaire :

- **d'étendre leur compétence de contrôle aux financements** attribués par les régions aux CFA ainsi qu'à leurs partenaires ;
- d'accroître le pouvoir **d'appliquer des sanctions financières** contre les organismes de formation dispensant des actions ne rentrant pas dans le champ de la formation professionnelle ;
- de donner la possibilité d'avoir **recours à des expertises extérieures** pour lutter contre certaines dérives (sectaires ou charlatanesques notamment).

6 • DÉMOCRATIE SOCIALE : DONNER LE POUVOIR DE NÉGOCIER

Les moyens humains du dialogue social

Le dialogue social a pris **une place centrale dans la conception et dans la mise en œuvre des politiques en matière d'emploi, de travail, de formation professionnelle** – et cela, à tous les niveaux : dans l'entreprise, dans les branches et au niveau national et interprofessionnel. Pour assumer cette responsabilité, les partenaires sociaux ont besoin d'une légitimité confortée et de moyens solides.

Poser les règles de la représentativité patronale

Avant la loi, il n'existait pas de règles claires et indiscutables en matière de représentativité patronale, alors même que l'exigence de transparence et de renforcement de la légitimité est la même que pour les organisations syndicales. L'exigence de règles claires constitue le corollaire indispensable au renforcement des responsabilités des partenaires sociaux dans le cadre des négociations qui structurent les relations de travail dans les branches et au niveau interprofessionnel.

Le paysage patronal est trop éclaté. 13 % des conventions collectives concentrent 73 % de l'emploi salarié. La majorité des branches couvre moins de 5 000 salariés.

Au-delà de ces questions de taille, il existe, par ailleurs, **une grande hétérogénéité entre les branches** en raison de la diversité de leurs champs d'application et de leur activité de dialogue social.

À côté des branches « classiques », définies par un champ d'application qui fait référence à une activité économique (coiffure, plasturgie...), existe un certain nombre de branches dont le champ d'application vise un métier (journalistes par exemple), un territoire (département ou région), une catégorie socioprofessionnelle (cadres, ouvriers, employés...) et, parfois, combine les trois.

Conforter les règles de la représentativité syndicale

La loi du 20 août 2008 a permis de conforter la légitimité des organisations syndicales à tous les niveaux de la négociation. Mais elle a donné lieu à une jurisprudence abondante, nécessitant des ajustements législatifs.

Dans le prolongement des travaux du Haut conseil du dialogue social, le projet de loi intègre une série de dispositions qui ont pour trait commun de **définir un cadre juridique plus stable et plus clair pour les entreprises et les organisations syndicales.**

La loi pose – enfin – des règles claires en matière de représentativité patronale.

Elle est la traduction législative de la position commune des organisations patronales et des préconisations du rapport du Directeur général du travail, Jean-Denis Combrexelle :

- un socle de critères communs avec la représentativité syndicale ;
- une mesure de l'audience adaptée à la spécificité de la représentation patronale en la fondant sur l'adhésion ;
- la reconnaissance des organisations multiprofessionnelles dans le champ des professions libérales de l'agriculture et de l'économie solidaire.

La loi porte aussi l'ambition de la structuration des branches en dotant le ministère du Travail d'outils efficaces pour accompagner leurs restructurations.

La loi porte deux dispositions principales :

- **Une sécurisation du processus électoral dans les entreprises.** Par exemple, le délai minimal pour l'invitation à la négociation du protocole pré-électoral étant jugé trop court, il a été allongé à 15 jours. De la même manière, le recours au rôle d'arbitrage de l'administration lors des opérations électorales.
- **Un renforcement de la légitimité des syndicats avec,** par exemple, l'organisation de la transparence financière pour la recevabilité des candidatures au scrutin TPE.

Ces ajustements n'épuisent pas la réflexion qui doit être menée sur les évolutions nécessaires du dispositif de mesure de la représentativité en vue de son amélioration pour le prochain cycle en 2017. Les élections dans les TPE sont concernées. La concertation doit se poursuivre sur ce point.

Les moyens financiers du dialogue social

Le financement du paritarisme

La réforme poursuit un objectif : **garantir la transparence de notre jeu social**. Au-delà des cotisations des adhérents, qui demeurent naturellement le socle nécessaire à l'indépendance des organisations, il s'agit de sortir de financements hier éclatés et précaires en raison de leur absence d'encadrement juridique. D'autant plus que l'absence de transparence donnait prise à tous les fantasmes, si erronés soient-ils.

Il s'agit d'en sortir en posant un **cadre transparent et assumé** de financement pour les missions d'intérêt général accomplies par les partenaires sociaux. Il repose sur une gouvernance paritaire au travers d'un fonds dédié.

Ce dernier – c'est là la grande innovation – **est alimenté par une contribution des entreprises, des organismes paritaires et des pouvoirs publics en fonction des missions qu'il est amené à financer** : paritarisme, participation à la construction des politiques publiques ou encore formation syndicale et animation du réseau.

Ce cadre doit se substituer aux financements qui existaient hier, en premier lieu les financements qui sont aujourd'hui issus de la formation professionnelle. **Le financement du paritarisme et de la formation sont désormais séparés**. Il n'y a pas ainsi de charge nouvelle qui serait supportée par les entreprises. **Il y a en revanche un effort renforcé de l'État**, qui correspond à la place croissante prise par les partenaires sociaux dans l'élaboration des pouvoirs publics.

Les financements issus du fonds paritaire font l'objet d'une répartition transparente entre les organisations en fonction de la nature des missions qu'ils financent sur la base des principes posés par la loi. Cette répartition permet de garantir la neutralité du basculement vers le nouveau système pour les organisations lors de sa mise en œuvre, tout en mettant en place les conditions d'une dynamique vertueuse qui intègre de l'équilibre de forces entre les organisations.

LES CONTRIBUTEURS DU FOND PARITAIRE



 Contribution entreprises

 Contribution des organismes paritaires

 Financement de l'Etat

Assurer la transparence des comptes des comités d'entreprise

La réforme permet de poser une **exigence claire de tenue de comptes, adaptée à la taille des comités d'entreprises** et qui garantit la publicité des informations pour les salariés.

La loi fixe six exigences :

- **la prise en compte des ressources de fonctionnement** et de celles issues de la gestion des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;
- **une structure de comptabilité adaptée à la taille du comité d'entreprise**. Assez naturellement, la question des ressources des comités d'entreprises est abordée avec le prisme des quelques très gros comités d'entreprises, ceux des très grandes entreprises dont le budget se chiffre en million(s) d'euros. C'est un prisme trompeur car il ne faut jamais oublier les dizaines de milliers de petits comités d'entreprise, aux petits budgets, qui ne disposent ni des ressources, ni du temps pour gérer une comptabilité aussi exigeante que celle d'une entreprise ;

- **l'obligation de consolidation et de certification des comptes** par un commissaire aux comptes pour les plus gros comités d'entreprises ;
- **la publicité des comptes** et du rapport de gestion vis-à-vis du rapport des salariés ;
- **la création d'une commission des marchés** pour les comités d'entreprise qui sont amenés en passer ;
- **l'existence d'une procédure d'alerte** à la disposition des commissaires aux comptes lorsqu'un problème est identifié.

Quelques chiffres

Les CE des entreprises de moins de 500 salariés devront, pour la plupart, être soumis à la comptabilité ultra-simplifiée, soit 90 % des CE existants. La comptabilité normale et la certification des comptes devront principalement concerner les CE des entreprises d'au moins 5 000 salariés mais également ceux d'une partie des entreprises qui comptent entre 2 000 et 4 999 salariés.



7 • CONTRAT DE GÉNÉRATION

Adaptation du dispositif pour favoriser le déploiement dans les entreprises de 50 à 300 salariés

Le Contrat de génération répond à un triple objectif :

- inciter les recrutements de jeunes en CDI ;
- maintenir les seniors en emploi ;
- assurer la transmission des compétences dans une période de volumes importants de départs à la retraite, et notamment des chefs d'entreprise qui trouvent ici un appui pour la transmission de leur entreprise.

Pour cela, les partenaires sociaux lors de la négociation de l'ANI, et la loi qu'il a engendrée ont défini deux leviers principaux pour favoriser la prise en compte de ces objectifs par les entreprises :

- **une aide financière de 4 000 € par an à destination des entreprises de moins de 300 salariés** pour l'embauche d'un jeune en CDI et le maintien dans l'emploi d'un senior. Aujourd'hui, ce sont plus de 40 000 jeunes et seniors dont on a favorisé l'emploi grâce à cette aide destinée aux PME ;
- **une négociation à engager dans les entreprises de plus de 50 salariés**, sur le recrutement des jeunes et des seniors, et de la transmission de compétences.

Le constat

Aujourd'hui, ces deux leviers sont mobilisés pour les entreprises entre 50 et 300 salariés (ou appartenant à un groupe de 50 à 300 salariés), puisqu'elles ont bien accès à l'aide financière de 4 000 €, mais celle-ci est conditionnée à la couverture par un accord d'entreprise et de branche déposé auprès des services de l'État.

Cependant, les branches ne se sont emparées que partiellement du dispositif. Le gouvernement leur a rappelé à plusieurs reprises l'enjeu de la négociation et la nécessité qu'elles avaient d'aboutir à un accord. Mais en janvier 2014, seul

un tiers de ces entreprises étaient couvertes par un accord. C'est pourquoi le Ministre du Travail a souhaité faire voter dans la loi formation professionnelle (**un amendement en faveur de l'emploi**) la prise en compte de l'enjeu intergénérationnel dans les entreprises entre 50 et 300 salariés.

Ce qui change grâce à la loi

- **L'accès à l'aide pour ces entreprises sera découplé de la couverture par un accord** : comme les entreprises de moins de 50 salariés, elles pourront bénéficier directement de l'aide, en déposant une demande sur le site internet du contrat de génération. Cette mesure permettra de simplifier l'accès à l'aide pour les entreprises entre 50 et 300 salariés et d'encourager le recrutement de jeunes en CDI tout en maintenant les seniors dans l'emploi.
- Indépendamment des aides, ces entreprises auront l'obligation d'être couvertes par un accord de branche – ou par un accord d'entreprise – pour éviter d'avoir à verser une pénalité. Ces accords contiennent souvent des **engagements importants en nombre de recrutement de jeunes** en CDI, dans l'ensemble des accords de branches, qui représentent près de **320 000 embauches sur trois ans**.
- Enfin, pour mieux prendre en compte les problématiques liées à la reprise d'entreprise – demande prégnante dans certains secteurs –, les chefs d'entreprise pourront avoir recours à l'aide contrat de génération en recrutant des jeunes **jusqu'à l'âge 30 ans**. Cela permettra à de nombreux chefs d'entreprise en fin de carrière de transmettre leur savoir et d'assurer la relève de leur entreprise.

GLOSSAIRE

AGEFIPH Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

Cette association gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Issue de la loi du 10 juillet 1987, elle a pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

ANI Accord national interprofessionnel

Un ANI est un accord négocié au niveau national et interprofessionnel par les organisations syndicales et patronales représentatives, qui couvre l'ensemble des secteurs d'activité. L'ANI sur la formation professionnelle a été conclu le 14 décembre 2013.

CEP Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut. Cet accompagnement permet au salarié ou au demandeur d'emploi d'être accompagné dans son projet d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques du territoire. Il facilite l'accès à la formation, notamment au compte personnel de formation (CPF).

CDA Contribution au développement de l'apprentissage

La CDA est assise sur la même base que la taxe d'apprentissage. Elle est destinée à abonder les fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle. Elle est due par les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage.

CFA Centres de formation d'apprentis

Les CFA donnent aux apprentis une formation générale et technique qui complète la formation reçue dans les entreprises.

CIF Congé individuel de formation

S'engager dans un CIF permet d'accéder à un niveau supérieur de qualification grâce à une formation longue, de se perfectionner et évoluer dans son métier et de changer de profession ou de secteur d'activité.

CNEFOP Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Nouvelle instance nationale réunissant l'État, les régions et les partenaires sociaux.

CPF Compte personnel de formation

A compter du 1^{er} janvier 2015, tous les salariés et les demandeurs d'emploi disposent, dès leur entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, d'un compte personnel de formation. Universel, qualifiant et « portable », il remplace le Droit individuel à la formation (DIF).

CUI Contrat unique d'insertion

Le CUI est un contrat aidé qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Les périodes de formation professionnelle sont désormais ouvertes aux personnes en CUI, avec une vocation qualifiante.

DIF Droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation (DIF) permettait au salarié de se constituer un crédit d'heures de formation. Il est remplacé par le compte personnel de formation (CPF) à partir de 2015.

FONGECIF Fonds de gestion des congés individuels de formation

Organisme paritaire, interprofessionnel et régional, il informe, conseille, oriente et accompagne les salariés dans leurs projets personnels de formation et de mobilité professionnelle et peut contribuer au financement de leur projet.

FPSPP Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel

Créé par l'Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, le FPSPP est une association constituée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il contribue au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi. Il assure également l'animation du réseau des OPCA et OPACIF du champ interprofessionnel. L'affecta-

tion des ressources du FPSPP contribue prioritairement au financement des actions de formation correspondant aux objectifs suivants :

- favoriser l'accès à l'emploi des jeunes ;
- renforcer le maintien et l'évolution dans l'emploi des salariés les plus fragiles ;
- sécuriser les salariés et les demandeurs d'emploi confrontés à des mutations économiques et dans le cadre de transitions et reconversions professionnelles.

GPEC Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les plans de GPEC ont pour objectif de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques. L'anticipation des besoins en formation en est un élément fondamental.

IAE Insertion par l'activité économique

L'IAE permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle. Des structures spécialisées, comme les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires, les entreprises de travail temporaire d'insertion ou les ateliers et chantiers d'insertion signent des conventions avec l'État qui leur permettent d'accueillir et d'accompagner ces travailleurs.

OCTA Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage

Les OCTA peuvent être des syndicats, des groupements professionnels, des associations ou des chambres consulaires régionales et leurs groupements régionaux. Ces organismes sont, selon les cas, habilités ou agréés au niveau national ou régional. Les OCTA régionaux ne peuvent collecter qu'auprès des entreprises ayant leur siège ou un établissement dans la région.

OPACIF Organismes paritaires agréés de gestion du congé individuel de formation

Ils ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emplois dans l'élaboration de leur projet professionnel, et plus largement de leur parcours professionnel ; ainsi que dans la réalisation et le financement d'actions de formation incluant les bilans de compétences et les démarches de validation des acquis de l'expérience (art 31, ANI, 14 décembre 2013).

OPCA Organisme paritaire collecteur agréé

Les OPCA sont des organismes chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés. Avec la réforme, ils deviennent les collecteurs uniques des contributions des employeurs pour la formation professionnelle continue et de la taxe d'apprentissage, et vérifient la qualité des formations dispensées.

POE Préparation opérationnelle à l'emploi

La POE permet la mise en place par Pôle emploi, en collaboration avec le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et les organismes paritaires collecteurs agréés, d'une formation de préparation à une prise de poste. La POE permet de résorber efficacement l'écart entre les compétences du demandeur d'emploi et les compétences requises par le poste.

SPO Service public de l'orientation

Le SPO met en œuvre le droit à être informé, conseillé et accompagné gratuitement tout au long de la vie en matière d'orientation professionnelle.

VAE Validation des acquis de l'expérience

Toute personne engagée dans la vie active, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins trois ans d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).