

Les ESSENTIELS

Les fiches thématiques des acteurs de l'accompagnement de l'emploi associatif en Rhône-Alpes

Juin 2015

Réforme de la formation professionnelle

LES POINTS A RETENIR

La réforme de la formation professionnelle s'inscrit dans le cadre de la Loi de sécurisation de l'emploi. Voir fiche ESSENTIELS

Objectif de la réforme de la formation professionnelle : lutter contre le chômage en rendant le salarié plus autonome dans son parcours professionnel et en diminuant les obligations de financement des employeurs.

Pour les employeurs

CHANGEMENT 1 : De nouvelles modalités de financement

RAPPEL : La cotisation est une obligation légale et fiscale (non gérée par le CEA) à la charge de tous les employeurs.

3 contributions cumulatives à verser par l'employeur à son OPCA (1 seul bordereau annuel à remplir) :

1. **Contribution légale unique pour tous** : les taux de contributions varient selon la taille de l'association

Taille	- de 10 salariés ETP	+ de 10 salariés ETP
Taux de contribution	0,55 %	1 %

2. **Contribution conventionnelle applicable selon la branche professionnelle**
3. **Contribution possible et volontaire de l'employeur** uniquement pour les associations de + de 10 ETP

Une fois ces contributions versées, chaque employeur est libre de mettre en place les plans de formation qu'il pense les plus adaptés à son entreprise.

Points d'alerte :

- Le **financement des plans de formation** est désormais assuré par les 3 fonds : fonds légal, fonds conventionnel et fonds volontaire. Seul le fonds légal est géré par l'OPCA en fonction des besoins et selon une logique de mutualisation. Une grande partie du financement des plans de formation est **dépendante de la branche professionnelle** (et de l'employeur s'il verse une cotisation volontaire) et n'est donc plus mutualisée. Cela induit une certaine **rigidité au détriment des petites et moyennes associations qui, pour un montant total de contribution inchangé, ont un accès moindre au fonds légal**.
- Pour l'employeur, il est aussi **plus difficile d'avoir une visibilité sur les montants disponibles** pour élaborer son plan de formation, avec un risque pour l'OPCA de ne pas pouvoir financer tous les projets.
- On constate une **baisse des financements pour les emplois d'avenir** en 2015.

CHANGEMENT 2 : L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un temps d'échange entre salarié et employeur pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salariés et faire le bilan des formations déjà suivies. Les employeurs ont l'**obligation d'organiser cet entretien tous les deux ans** avec chacun de leurs salariés.

Tous les six ans, cet entretien est complété par un **bilan du parcours professionnel** du salarié avec son employeur pour faire le point sur ce qui est imposé par la loi : formation, certification, progression salariale ou professionnelle.

- *Point de vigilance* : la loi est applicable depuis mars 2014, les premiers entretiens professionnels doivent donc avoir lieu **avant mars 2016** (sous peine de sanction pour les associations de + de 50 ETP).
- *Ce qu'il faut retenir* : **pour les employeurs**, si l'obligation de financement de la formation professionnelle est allégée (baisse de la contribution légale obligatoire), en parallèle l'obligation de formation qui s'impose à eux est réaffirmée (entretien professionnel obligatoire).

Pour les salariés

CHANGEMENT 1 : Création d'un compte personnel de formation depuis le 1er janvier 2015.

Le compte **personnel** de formation (CPF) universel et individuel, qui remplace le DIF, est comptabilisé en heures (maximum 150h) et mobilisé par la personne accédant à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi tout au long de la vie.

Outre les VAE et les formations relevant du socle de compétences, ce compte finance **uniquement les formations qualifiantes** débouchant sur la délivrance d'un diplôme ou d'une certification, au choix parmi 3 listes (liste interprofessionnelle, liste nationale par branche, liste régionale). Les formations peuvent avoir lieu hors temps de travail ou sur le temps de travail mais avec l'accord de l'employeur.

Pour créer son compte et gérer ses formations :
<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

→ *Point d'alerte* : la **culture du diplôme** est renforcée, les "petites formations" ne donnant pas lieu à la délivrance d'un certificat ou d'un diplôme ne sont pas financées dans le cadre du CPF.

CHANGEMENT 2 : Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Ce **droit gratuit** permet à chaque actif de disposer d'une prestation de conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

→ *Ce qu'il faut retenir* : les salariés sont plus autonomes dans leurs parcours professionnels et ont une plus grande responsabilité qu'auparavant dans l'accès à la formation, la qualification et la sécurisation des parcours.

IMPACT SUR LES PMAE

→ **Les + :**

- Met en valeur la formation professionnelle
- Le salarié est acteur de son parcours
- Renforce la qualité de l'emploi par la prise en compte de l'évolution des salariés
- Recentre les financements à des fins professionnelles et vers une meilleure utilisation des fonds

→ **Les - :**

- De nouvelles obligations pouvant entraîner des risques élevés de Prud'hommes
- Attention à ne pas créer des attentes des salariés en terme de formation difficile à satisfaire
- Impact sur la grille de qualification interne aux structures
- Moins de logique de mutualisation de l'ensemble des contributions donc les OPCA moins de marge de manœuvre, plus de rigidité, moins de visibilité pour répartir selon les besoins donc PMAE bénéficie plus des contributions des grosses

POUR ALLER PLUS LOIN

Ressources

Grille d'entretien, guide de présentation de la réforme, ...

→ *Voir la Drop box*

Personnes ressources

→ OPCA de branches ou généralistes (Uniformation, OPCALIA, AGEFOS)