

Réforme de la formation professionnelle, quels impacts pour les associations ?

Septembre 2015

La réforme de la formation professionnelle par la loi du 5 mars 2014 s'inscrit dans la continuité de la Loi de sécurisation de l'emploi (N°2013-504 du 14 juin 2013 publiée au J.O. du 16 juin 2013) dont les principales mesures sont :

- **La mise en place d'une couverture complémentaire frais de santé** pour tous/toutes grâce à un régime collectif et obligatoire de prévoyance ;
- L'instauration d'une **durée minimale de travail** (24 heures hebdomadaires) pour les salarié-e-s à temps partiel (dérogation possible sous certaines conditions) ;
- De nouveaux **outils de flexibilité de l'emploi pour les employeurs** : accords de maintien dans l'emploi pour faire face à de graves difficultés conjoncturelles et refonte de l'activité partielle (ou chômage partiel).

Le principal objectif de la réforme de la formation professionnelle est de **simplifier le paysage de la formation professionnelle**, pour que salarié-e-s et demandeur-e-s d'emploi puissent devenir **acteurs de leurs parcours professionnels**. La préoccupation économique majeure étant la lutte contre le chômage, les nouveaux droits et dispositifs s'inscrivent dans une logique de cohérence avec les besoins territoriaux.

L'obligation de financer la formation professionnelle, historiquement à la charge de l'employeur, se transforme en **obligation de former**, afin de maintenir l'employabilité de ses salarié-e-s.

Un OPCA, c'est quoi ?

- **OPCA = Organisme paritaire collecteur agréé**
C'est un collecteur et un financeur de la formation professionnelle au service des branches professionnelles et au service de ses adhérents. Il collecte les contributions des entreprises à la formation professionnelle et gère les dispositifs de financement des actions de formation développées par les associations. Il accompagne les employeurs et les salariés pour la réalisation de leurs projets en matière d'emploi et de formation.

Comment choisir son OPCA ?

- **Si l'association adhère à un syndicat d'employeurs...**
Le choix est alors simple : l'OPCA auquel l'association devra cotiser sera le même que celui du syndicat.
- **Si l'association est soumise à une convention collective qui désigne un OPCA...**
L'OPCA auprès duquel l'association doit cotiser est indiqué dans la convention.
- **Si l'association ne connaît pas sa convention collective...**
Elle devra alors se référer à son code NAF, qui l'aidera à déterminer quel est son champ d'activité principal. L'association peut aussi se rapprocher de son comptable qui pourra lui dire quelles sont les conventions collectives étendues ou non applicables à ces champs, et quels sont les OPCA préconisés par ces conventions.

Principaux OPCA de l'ESS : UNIFORMATION (économie sociale, protection sociale, habitat social), UNIFAF (sanitaire et social), FAFSEA (agriculture), AFDAS (spectacle).

LES GRANDS AXES DE LA RÉFORME

.... Pour les salarié-e-s

1. Création du compte personnel de formation

Pour créer son CPF et gérer ses formations :

www.moncompteformation.gouv.fr

Le **compte personnel de formation (CPF)** universel et individuel, qui remplace le droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1er janvier 2015, est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne accédant à une formation à titre individuel (maximum 150h par projet), qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi tout au long de la vie.

Outre les accompagnements VAE et les formations relevant du "socle de connaissances et de compétences professionnelles", ce compte finance **uniquement les formations certifiantes**, à choisir dans 3 listes : 2 listes interprofessionnelles, nationale et régionale (selon le lieu de travail), et liste de la branche professionnelle dont dépend l'employeur. L'accès à la VAE et aux formations relevant du socle est désormais un **droit opposable à l'employeur**, ces formations peuvent donc avoir lieu sur le temps de travail (dates fixées en concertation avec l'employeur). Les formations certifiantes le peuvent également si l'employeur donne son accord ; en dehors du temps de travail, cet accord n'est pas nécessaire.

Pour en savoir plus, **rendez-vous sur le site internet d'Uniformation**

www.uniformation.fr

(espace salarié > dispositifs de formation > [le compte personnel de formation \(CPF\)](#))

Point d'alerte :

→ **L'accent est mis sur la notion de formation certifiante** : les formations ne donnant pas lieu à la délivrance d'un certificat éligible ne sont pas financées dans le cadre du CPF.

2. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Vers qui se tourner pour bénéficier d'un CEP ?

Les opérateurs CEP sont : Pôle Emploi, les missions locales, Cap'Emploi, l'APEC, les OPACIF et le FONGECIF.

Plus d'infos :

<http://moncep.uniformation.fr>

Dépliant CEP d'Uniformation :

www.cpcra-ra.org/?p=2064

Ce **service gratuit** permet à chaque actif/ive 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 salarié-e-s sont plus autonomes** dans la prise en main de leurs parcours professionnels et ont une **plus grande responsabilité** qu'auparavant dans l'accès à la formation, la qualification et la sécurisation de leurs parcours. Le CEP vise à leur apporter les réponses et conseils permettant de mettre à profit cette nouvelle responsabilité.

.... Pour les employeurs

1. De nouvelles modalités de financement

L'employeur peut verser jusqu'à **trois contributions cumulatives** à son OPCA (1 seul bordereau annuel à remplir) :

1. Pour tous, **contribution légale unique** :

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 %

→ Pilotée par chaque OPCA.

2. Pour les employeurs rattachés à une convention collective, **contribution conventionnelle** applicable selon la branche professionnelle ;

→ Gérée par chaque branche professionnelle.

3. **Contribution possible et volontaire de l'employeur** (applicable aux associations de + de 10 ETP) ;

→ Pilotée par l'employeur.

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.

Un plan de formation, c'est quoi ?

Le plan de formation est un document qui définit l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur dont peuvent bénéficier les salarié-e-s, en termes d'adaptation au poste de travail ou de développement des compétences.

Points d'alerte :

→ Le **financement des plans de formation** peut désormais être assuré par les 3 contributions, selon les règles définies par l'OPCA et la branche professionnelle, le cas échéant. **La branche a un rôle accru dans le financement des plans de formation** puisqu'elle gère les priorités, les orientations et les modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle. 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 en interbranche.

Pour les petites et moyennes associations, et a fortiori pour celles non rattachées à une convention collective, cela doit s'accompagner de la **recherche de cofinancements externes** par les OPCA pour maintenir les financements aux mêmes niveaux que les années précédentes, et de **l'articulation des dispositifs entre eux** (ex : combiner plan de formation et CPF).

→ Pour l'employeur, il est aussi **plus difficile d'avoir une visibilité sur les modalités d'accès aux fonds disponibles**. Le plan de formation doit être élaboré en fonction des règles applicables aux différentes contributions, ce qui complexifie la mobilisation des financements (ex : critères différents d'une branche professionnelle à une autre). Il importe de **contacter son OPCA pour être conseillé**.

→ **Les subventions allouées aux emplois d'avenir pour 2015 sont en diminution** par rapport aux années précédentes, ce qui peut avoir un impact sur la prise en charge de la formation obligatoire.

2. L'entretien professionnel, nouvelle obligation de l'employeur

L'entretien professionnel est un **temps d'échange distinct de l'entretien annuel** entre salarié-e et employeur pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salarié-e-s 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 salarié-e-s.

Entretien professionnel : 2 outils mis en place par Uniformation

- Guide de l'entretien professionnel : www.cPCA-ra.org/?p=2063
- Grille pour l'entretien professionnel : www.cPCA-ra.org/?p=2062

Tous les six ans, cet entretien est complété par un **bilan du parcours professionnel** du salarié-e avec son employeur pour faire le point sur ce qui est imposé par la loi : formation, certification, progression salariale ou professionnelle. Le/la salarié-e doit avoir bénéficié **d'au moins deux de ces trois mesures**.

Cet entretien est un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui pousse à renforcer la qualité de l'emploi associatif.

Points de vigilance :

- La loi est applicable depuis mars 2014 : pour les salarié-e-s déjà en poste à cette date, les premiers entretiens professionnels doivent donc avoir lieu **avant le 8 mars 2016 sous peine de sanctions** (pour les associations de 50 ETP et + : abondement correctif de 100 heures -130 heures en cas de temps partiel- sur le CPF et acquittement d'une somme forfaitaire de 30€ par heure à l'OPCA ; le/la salarié-e peut mobiliser ces heures pendant son temps de travail sans l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation).
- Risque de contentieux (prud'hommes) en cas de manquement à ces obligations.

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).

EMPLOYEURS : CE QU'IL FAUT FAIRE

- **Inform**er les salariés.
- Remettre aux salariés une **attestation** précisant leurs droits acquis au titre du Droit individuel à la formation (DIF) avant le 31 janvier 2015 afin qu'ils puissent les intégrer dans leur compte personnel de formation.
- Définir un **calendrier d'entretiens professionnels** dès que possible, afin que les entretiens des salariés déjà en poste en mars 2014 soient réalisés avant le 8 mars 2016.
- Identifier les besoins en formation dans l'association et mettre en place le **plan de formation** adapté.
- Remplir le **bordereau de versement de la contribution** et l'envoyer à l'OPCA avant le 1^{er} mars de chaque année.

Pour en savoir plus, consultez le guide de la réforme élaboré par Uniformation : www.uniformation.fr
(Qui sommes-nous > nos actions > [Dossier réforme de la formation professionnelle](#))